

Rassismus im System

Was macht eine rassismuskritische Haltung in der systemischen Beratung aus?

Heike Depner

03.10.2022

Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung	2
2. Systemische Beratung	3
2.1 „You can´t kiss a system“ – Was ist ein System?	3
2.2 Grundlagen der systemischen Beratung	4
2.3 Systemische Haltung, Werte und Rollen	5
3. Rassismuskritisches Arbeiten	6
3.1 Was ist Rassismus? Definition und Geschichtliche Einordnung	6
3.2 Wirkfaktoren von Rassismus: strukturell, institutionell, persönlich	8
3.3 Rassismuskritik: Haltung und Werte	10
4. Handlungsoptionen und „Haltungsoptionen“ für die beraterische Praxis	11
4.1 Schnittpunkte und Chancen	11
4.2 Stolpersteine und Grenzen	13
5. Fazit	15
Glossar	
Quellen	

1. Einleitung

Die vorliegende Abschlussarbeit beschäftigt sich mit der Frage, was das Spezifische einer rassismuskritischen Haltung im Rahmen der systemischen Beratungsarbeit ist. Meine Motivation, die zwei Ansätze der Rassismuskritik und des systemischen Arbeitens miteinander zu vereinen, speist aus unterschiedlichen Quellen: Zum einen ist da meine eigene Migrationsgeschichte als Spätaussiedlerin aus Rumänien, die mich bis heute beschäftigt und immer mal wieder (Identitäts-)Fragen aufwirft. Zum anderen meine Sozialisation und Berufstätigkeit als Diplompädagogin in Frankfurt am Main – einer Stadt mit internationalem Charakter. Da wäre dann aber noch eine weitere und nicht unbedeutende Tatsache: Vor einigen Jahren besuchte ich im Rahmen meiner Tätigkeit als Schulsozialarbeiterin einen Rassismus-Awareness-Workshop und verließ spätestens seit dem das von Tupoka Ogette bezeichnete „Happyland“, indem das Weißsein¹ unhinterfragt die Norm darstellt. Fragen zu eigenen Vorurteilen, meiner Bildung im Schul- und Universitätskontext, meiner Sprache, sowie gesellschaftlichen Position und Privilegien kamen auf. Aus systemischer Sicht könnte man sagen, dass ich eine neue Perspektive hinzugewonnen habe, die mich anders auf die Welt und auch meine (Beratungs-)Arbeit blicken lässt.

Rassismus wird häufig wie ein Virus beschrieben, das immer weiter mutiert und gegen das man sich regelmäßig impfen lassen muss - leider kommt es nicht zu einer Immunität. Rassistische Verhaltensmuster dringen überall ein und lassen sich regelmäßig im Alltag blicken. Besonders stark betroffen von solchen Diskriminierungserfahrungen sind People of Color und Schwarze² Menschen, sowie Personen, die als muslimisch gelesen werden. Dies betrifft nicht nur alltägliche Lebensbereiche, sondern auch den Kontext der systemischen Beratung. Es braucht also mehr als „interkulturelle“ Kompetenzen, Toleranz und Respekt. Die beraterische Arbeit bedarf einer macht- und rassismuskritischen Perspektive, vor allem um den betroffenen Personengruppen gerecht zu werden und das eigene Weißsein³ kritisch zu hinterfragen.

Bei der Bearbeitung des Themas kamen mir besonders die Gruppen von Menschen in Erinnerung, die in der 2. oder 3. Generation in Deutschland leben und sich trotz alledem immer wieder erklären müssen, mit Vorurteilen überstülpt und als nicht zugehörig markiert werden – dabei denke ich an Klient*innen, Kolleg*innen, aber auch an Menschen aus meinem persönlichen Umfeld. Für sie und die vielen anderen Menschen, die von Rassismus betroffen sind, bedarf es einer Trendwende der Beratung und Therapie in Deutschland.

¹ Siehe Glossar

² Siehe Glossar

³ Siehe Glossar

2. Systemische Beratung

In den nachfolgenden Punkten werden verschiedene Aspekte der systemischen Sichtweise herausgearbeitet, um die Beratungsform der systemischen Beratung besser zu verstehen.

2.1 „You can't kiss a system“ – Was ist ein System?

Der häufig zitierte Spruch „You can't kiss a system“ aus der Welt der Systemiker*innen beschreibt den Umstand, dass man Systeme nicht sehen, berühren und folglich auch nicht küssen kann. Ein System steht nicht isoliert da, sondern wird erst durch die Unterscheidung zur Umwelt erkennbar. Die Grenzen von Systemen und Subsystemen bleiben ebenfalls unsichtbar. Erst durch eine*n Beobachter*in wird ein System konstruiert.⁴ Wer oder was ein System ausmacht, steht nicht „in Stein gemeißelt“, sondern wird festgelegt, verfolgt einen Sinn und dient der Orientierung. Es ist also erst dann sinnvoll von Systemen zu sprechen, wenn man die Beobachtung durch die beobachtende Person als Teil der Konstruktion eines Systems hinzuzieht.

Der Systembegriff hat im Laufe der Zeit viele Wandlungen durchlaufen, wie von Schlippe und Schweitzer in ihrem Lehrbuch über systemische Therapie und Beratung detailliert aufzeigen.⁵ Von den Naturwissenschaften, über die Sozialwissenschaften vielfältig diskutiert, ist das heutige Verständnis des Begriffs in der systemischen Therapie und Beratung vom Konstruktivismus geprägt - einer Erkenntnistheorie, die davon ausgeht, dass unsere Theorien und Begriffe Konstruktionen über die Welt sind, die auf unseren Wahrnehmungen beruhen und nie unabhängig von diesen sein können.⁶ Eine besondere Rolle spielt dabei die Kommunikation. Menschen erzählen ihre Geschichten und stellen somit ihre ganz eigenen Wirklichkeiten her.

Soziale Systeme (z.B. Gruppen, Familien, Gesellschaft etc.) sind lebende Systeme, die eine eigene Dynamik entwickeln und bestimmte Merkmale verfolgen. Diese Merkmale und Annahmen entspringen verschiedener Konzepte, welche bis heute einen großen Einfluss auf die Praxis der systemischen Therapie und Beratung haben. Hierzu zählen u.a. die Konzepte der Autopoiese (Selbstorganisation) und Homöostase (Selbstregulierung).⁷

Die Grundidee der systemischen Betrachtungsweise ist also, dass Systeme Eigengesetzlichkeiten entwickeln und nicht ohne weiteres von außen gelenkt oder kontrolliert werden können. Vor diesem Hintergrund haben systemische Berater*innen eine bestimmte Rolle und spezifische Aufgaben in ihrer Profession.

⁴ Vgl. Schwing/Fryszter (2018), S. 22.

⁵ Vgl. Von Schlippe/Schweitzer (2016), S. 92ff.

⁶ Vgl. Schwing/Fryszter (2018), S. 23.

⁷ Vgl. Von Schlippe/Schweitzer (2016), S. 93f.

2.2 Grundlagen der systemischen Beratung

Die systemische Beratung kann im Einzelsetting, aber auch mit Paaren, Familien und Gruppen stattfinden. Aus einer systemischen Sichtweise heraus wird der Mensch als Experte in eigener Sache betrachtet. Ausgehend von der Annahme, dass jede*r Klient*in eigene Lösungen entwickeln kann, arbeiten Systemiker*innen mit den vorhandenen Ressourcen und Kompetenzen der Beratungsnehmenden. Im Gespräch wird gemeinsam erkundet, unter welchen Bedingungen Ressourcen aktiviert werden können, um individuell zu Lösungen und zu Zielen zu gelangen.

Für einen gelingenden Beratungsprozess benötigt es jedoch zunächst Vertrauen und einen guten Kontakt zum Menschen. Von Schlippe und Schweitzer sprechen in diesem Zusammenhang von einem „stabilisierenden Fundament einer vertrauensvollen Beziehung“⁸, welches benötigt wird um Veränderungen anstoßen zu können. Einen guten ersten Zugang zum/ zur Klient*in ermöglicht die Methode des „Joinings“. Joining bedeutet wörtlich „sich verbinden“, „sich anschließen“ und „ankoppeln“.⁹ Diese Anwärmphase ist wichtig, um eine vertrauensvolle Atmosphäre im Beratungssetting herzustellen und kann z.B. im „Smalltalk“ stattfinden. Ist die erste Aufregung bzw. Anspannung bei den Beratungsnehmenden überwunden, kann es weitergehen im Beratungsgespräch.

Phasen im Erstgespräch werden wie folgt beschrieben: Joining, Klärung des Anlasses und Anliegen, Problem- und Lösungsexploration, erster Kontraktabschluss (Ziele definieren). Systemiker*innen sammeln und ordnen Informationen aus den Beratungssitzungen. Sie bilden keine Diagnosen, sondern arbeiten mit Hypothesen. Schwing und Fryszer beschreiben eine hypothetische Sichtweise im Gegensatz zur diagnostizierenden wie folgt:

„Der systemische Berater nimmt eine experimentelle Lernhaltung ein. Er lernt auf einem Weg von Versuch und Irrtum, welche seiner Interventionen hilfreich und entwicklungsfördernd sind, und verfeinert so ständig die eigenen Hypothesen. Hypothesen sind vorläufig, haben eine geringe Halbwertszeit und sind kurzlebige Konstruktionen im Arbeitsprozess. Sie werden zur Handlungsorientierung genutzt und bleiben offen für Korrekturen. (...) Lösungen entstehen in einem gemeinsamen Such- und Lernprozess.“¹⁰

Hierdurch wird auch deutlich, dass der/ die Ratsuchende als Expert*in des eigenen Lebens betrachtet wird und das Suchen nach Lösungen daher nur in Kooperation stattfinden kann. Die Interventionen in der systemischen Beratung orientieren sich u.a. an den Erzählungen, Anliegen und Fragen der Klient*innen.

⁸ Ebd., S. 200.

⁹ Vgl. Ebd., S. 225.

¹⁰ Schwing/ Fryszer (2018), S. 131.

Der systemische Werkzeugkoffer ist groß und vielfältig. Einige wichtige Methoden sind u.a. zirkuläres Fragen, (Re-)Framing, Genogrammarbeit und die Arbeit mit Skulpturen. Mittels dieser Methoden werden vorhandene Muster dem/ der Klient*in sichtbar gemacht. Das Ziel systemischen Arbeitens ist es neue, passende Muster zu entwickeln, die Potenziale zur Problembewältigung in Gang setzen.

Werden erwünschte Veränderungen durch die systemische Arbeit erzielt, kommen Systemiker*innen in die Abschlussphase der Beratung. Ist der Auftrag geklärt? Oder haben sich weitere Aufträge im Prozess ergeben, an denen man arbeiten könnte? Dies entscheiden die ratsuchenden Personen bzw. ist dies abhängig vom Auftragskontext (z.B. bei „geschickten“ Klient*innen). Um eine systemische Beratung gut abzuschließen, betrachten Systemiker*innen wieder die Ressourcen der Klient*innen, wertschätzen Erreichtes und erarbeiten bei Bedarf gemeinsam „Notfallpläne“.

2.3 Systemische Haltung, Werte und Rollen

Die systemische Grundhaltung der beratenden Person wird häufig als der Kern des systemischen Arbeitens beschrieben. Die Deutsche Gesellschaft für Systemische Therapie, Beratung und Familientherapie e.V. (DGSF) beschreibt die Grundhaltung in ihren Ethikrichtlinien wie folgt:

„Die Grundhaltung systemischer Berater*innen, Therapeut*innen, Supervisor*innen und Weiterbilder*innen ist gekennzeichnet durch Achtung, Respekt und Wertschätzung gegenüber einzelnen Personen und Systemen. Dies beinhaltet die Akzeptanz Einzelner als Person und die Allparteilichkeit gegenüber den zum System gehörenden Personen, unabhängig von deren Alter, Geschlecht, ethnischer Herkunft, Kultur, Status, sexueller Orientierung, Weltanschauung und Religion. Die Klient*innen werden als Expert*innen für sich und ihre Lebensgestaltung gesehen. Sie werden zur Entdeckung und selbstbestimmten Nutzung eigener Ressourcen angeregt, dabei unterstützt und begleitet. Berater*innen und Therapeut*innen orientieren sich in ihrem Handeln daran, die Möglichkeitsräume der Klient*innen und Systeme zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern. Insbesondere nehmen sie Themen, die sich unter der Genderperspektive stellen, sensibel wahr. Dabei werden eigene Prämissen einer ständigen Reflexion unterzogen. Für Beratung und Therapie gilt das Prinzip: so kurz wie möglich, so lang wie nötig.“¹¹

Von Schlippe und Schweitzer fügen der systemischen Grundhaltung weitere Aspekte hinzu:¹²

- Neutralität: neben Allparteilichkeit, soll eine neutrale Haltung u.a. davor bewahren, die eigene Meinung doktrinär einzubringen („So sollten Sie sein, so nicht!“).

¹¹ <https://www.dgsf.org/ueber-uns/ethik-richtlinien.htm>, letzter Aufruf am 15.08.22.

¹² Von Schlippe/Schweitzer (2016), S. 205ff.

- Neugierde: im Sinne einer respektvollen Neugier, welche dabei helfen kann das Gegenüber (und seine Muster) in seiner Vielfältigkeit wahrzunehmen. Ein „richtig“ und „falsch“ gegenüber Ideen, im Sinne einer Reparaturlogik, soll damit vermieden werden.
- Respektlosigkeit gegenüber Ideen: im Sinne von Flexibilität im Denken. Überlegungen und Hypothesen können bzw. sollen verworfen und neue entdeckt werden.

Schwing und Fryszer beschreiben in ihrem Buch „Systemisches Handwerk“ neben Haltung und Werten, vier Rollen (nach Antony Williams), welche auf systemische Berater*innen übertragbar sind.¹³

- „Teacher“: lehrt, vermittelt, informiert
- „Faciliator“: hört zu, entlastet, schafft Raum für (Selbst-)Erkundung
- „Consultant“: regt Klient*in an Systeme, Sichtweisen und Wahrnehmungen zu explorieren und eigene Schlüsse daraus zu ziehen.
- „Evaluator“: gibt Rückmeldung zu eigenen Wahrnehmungen und Einschätzungen, überprüft und bewertet Ziele

Aus der systemischen Perspektive heraus werden Berater*innen im Beratungsprozess ein Teil des Systems. Das Wissen um diese Eingebundenheit gehört zur systemischen Haltung. Vor diesem Hintergrund erscheint eine Auseinandersetzung mit den Themen Macht und Verantwortung als ebenso relevant.

3. Rassismuskritisches Arbeiten

Rassismus ist eine spezielle Form der Diskriminierung. Um eine rassismuskritische Haltung in der systemischen Beratung entwickeln zu können, ist es wichtig die Definition und Entstehungsgeschichte zu betrachten, sowie die Wirkfaktoren von Rassismus zu verstehen.

3.1 Was ist Rassismus? Definition und Geschichtliche Einordnung

Obwohl sich die Rassismusforschung in Deutschland noch in den Anfängen befindet, ist Rassismus ein Begriff, der zunehmend im Mittelpunkt des öffentlichen Interesses und diversen gesellschaftlichen Bereichen steht. Prof. Dr. Maureen Maisha Auma definiert Rassismus wie folgt:

„Rassismus ist eine Lehre, die eine hierarchische Unterscheidung von Menschen vornimmt. Grundlage dieser Unterscheidung sind biologische Merkmale, die als wesentliche Voraussetzung für soziale und kulturelle Leistungsfähigkeit sowie für gesellschaftlichen Fortschritt gedacht werden. Mithilfe dieser Gedankenkonstruktion lassen sich Trennungen entlang einer Beteiligungsachse anordnen: Auf der einen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ›überlegen‹ und infolge-

¹³ Schwing/Fryszer (2018), S. 333.

dessen als herrschende ›Norm‹ gelten; auf der anderen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ›unterlegen‹ dargestellt und als Abweichung entworfen sind. Ein wesentlicher Grund für die Schaffung einer solchen Rangordnung sind ökonomische, materielle, kulturelle, intellektuelle und soziale Ressourcen, deren ungleiche Verteilung mit rassistischen Argumenten begründet, gerechtfertigt, kontrolliert und auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens durchgesetzt wird.“¹⁴

Diese umfassende und zugleich präzise Definition zeigt auf, was wir heute unter Rassismus verstehen. Rassismus wird als eine Herrschaftsideologie verstanden, bei der es um die Verteilung und den Erhalt von Macht und Ressourcen geht. Die Konstruktion von „Menschenrassen“ diente der Herrschaft einer bestimmten Gruppe von Menschen über alle anderen. Bereits im antiken Griechenland gab es die Ansicht einer „natürlichen Ordnung“ von Menschen und damit einhergehender Rechtfertigung von Sklaverei.¹⁵ Jedoch erst mit dem Beginn des europäischen Kolonialismus im 15. Jahrhundert wird Rassismus zu einem globalen Phänomen, das bis heute wirksam ist. Der koloniale Gedanke lässt sich wie folgt beschreiben: die Ausdehnung der Herrschaftsmacht europäischer Länder auf außereuropäische Gebiete mit dem vorrangigen Ziel der wirtschaftlichen Ausbeutung.¹⁶ Auch das damalige Deutsche Kaiserreich war maßgeblich beteiligt. Der afrikanische Kontinent wurde bei der sogenannten „Afrika Konferenz“ (1884-1885) in Berlin unter den Kolonialmächten Europas aufgeteilt und ihnen damit der freie Zugang zu Handel und Rohstoffen gesichert.¹⁷ Enteignung, Deportationen, Völkermorde und weitere Taten wurden mit der „Rassenlehre“ legitimiert. Menschen wurden in vermeintlich homogene Gruppen aufgeteilt, die unterschiedlich viel wert waren. Im 18. Jahrhundert, der Zeit der Aufklärung, findet die „Rassenlehre“ mit ihrer Suche nach „Rassenmerkmalen“ ihren Höhepunkt: Menschen werden vermessen, klassifiziert und objektiviert – Hauttöne, Augen- und Schädelformen, Haarstruktur und Körperbehaarung, Geschlechtsorgane und Charaktereigenschaften werden geordnet und hierarchisiert.¹⁸ Biologische Gegebenheiten wurden zur Grundlage für die Hierarchisierung von Menschen. Europäer*innen oder weiße¹⁹ Personen standen an der Spitze der Pyramide. Alle anderen wurden als weniger wertvoll kategorisiert und mit (Vor-)Urteilen behaftet, welche teilweise bis heute durchgesetzt haben. Die jahrhundertelange Behauptung der Wissenschaft, es gäbe eine natürliche Rangordnung, führte u.a. dazu, dass sich die Rassenideologie in den Köpfen der Menschen festsetzte.

¹⁴ Auma (2018), S. 1.

¹⁵ Vgl. El-Mafaalani (2021), S. 25f.

¹⁶ <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17718/kolonialismus/>, letzter Aufruf am 18.08.22

¹⁷ Vgl. Gold et al. (2021), S. 34.

¹⁸ Vgl. El-Mafaalani., S. 29.

¹⁹ Siehe Glossar

Rassismus als Herrschaftsideologie hat weltweit eine Reihe extremer Ausformungen erbracht: u.a. die Kolonialisierung größter Teile der Welt; die Ausrottung ganzer Völker; Nationalsozialismus als Zuspitzung der Rassenlehre und der damit einhergehende Holocaust als industrieller Völkermord; Segregation und Apartheid.²⁰

Heute besteht Rassismus weiter fort. Der „Kulturbegriff“ löst den „Rassebegriff“ immer mehr ab. Die Verwendung des Begriffs „Kultur“ birgt Gefahren und führt wieder zu einer Unterscheidungspraxis zwischen „Wir“ und „Andere“ (Eigenkultur vs. Fremdkultur). Mecheril und Kalpaka geben als Merksatz an: „Sobald Kultur als unveränderliche, wesenhafte Eigenschaft von Menschen und im Zusammenhang größerer sozialer Einheiten, etwa als Nationalkultur und dadurch eher statisch gedacht wird, liegt der Rede und dem Gebrauch von <Kultur> ein Verständnis zugrunde, das äquivalent zu Rassekonstruktionen ist.“²¹

Das Phänomen, dass die Begrifflichkeit „Kultur“ den Begriff der „Rasse“ ablöst, ist auch im Sprachgebrauch der Neuen Rechten zu beobachten.²² Aus einer rassismuskritischen Perspektive heraus empfindet sich, wenn überhaupt, ein gut überlegter und vorsichtiger Gebrauch des Begriffs „Kultur“.

3.2 Wirkfaktoren von Rassismus: strukturell, institutionell, persönlich

Heute wissen wir, dass es keine ~~Menschenrassen~~ gibt. Rassismus ist global jedoch weiterhin wirksam, auch wenn er mehrheitlich verurteilt und abgelehnt wird. Doch wie kann das sein? Eine Ideologie, die über Jahrhunderte vorangetrieben wurde, lässt sich nicht so einfach auflösen. Sie bildet das Fundament, auf das wir bauen. Rassismus hat unser Denken, Fühlen und Sprechen beeinflusst. Wir haben rassistische Bilder, Klischees und Denkmuster verinnerlicht. Da historisch gewachsene Strukturen unsere Gesellschaft formen, sind wir alle rassistisch sozialisiert. Wie zeigt sich das?

El-Mafaalani zeichnet ein deutliches Bild: Rassismus ist strukturell überall in Kultur und Gesellschaft (tiefen-)verankert, die Wirkung der rassistischen Geschichte hat sich überall entfaltet.²³ Öffentliche Plätze, Straßennamen, Denkmäler, Haltestellen, Apothekennamen erinnern an die Zeit des Kolonialismus.²⁴ Kinderzimmer: Märchen, Kindergeschichten, Kostümierungen, Lieder und Spiele beinhalten rassismusrelevantes Material.²⁵ Geht man einkaufen, beispielsweise bei EDEKA (1900 gegründet und abgekürzt für *Einkaufsgenossenschaft der Kolonialwarenhändler*), konnte man vor kurzem bzw. kann

²⁰ Vgl. El-Mafaalani, S. 33f.

²¹ Mecheril/Kalpaka (2010), S. 87.

²² <https://lpb.sachsen-anhalt.de/online-angebote/campuspublik/die-sprache-der-neuen-rechten/>, letzter Aufruf am 01.10.22

²³ Vgl. El-Mafaalani (2021), S. 40.

²⁴ Am Beispiel von Frankfurt am Main: <http://frankfurt.postkolonial.net/stadtrundgang/>, letzter Aufruf am 16.08.22

²⁵ z.B. Literatur von Jim Knopf und Pippi Langstrumpf, die Lieder der „Zehn kleinen N*-lein“ oder „3 Chinesen mit dem Kontrabass“

man immer noch N*Küsse oder Z*soße kaufen.²⁶ Der Rundgang könnte so weitergeführt werden, wir würden auf mehr und mehr rassistisches Material stoßen.

Sprache ist ebenso eine Kulturkomponente und beinhaltet daher rassistische Bezüge.²⁷ Sie kreiert Wirklichkeit und reproduziert immer wieder rassistische Bilder.

Während struktureller Rassismus übergeordnet ist, beschreibt institutioneller Rassismus „diskriminierende Handlungen in und von Organisationen, und zwar weitgehend unabhängig von den konkreten Einstellungen der handelnden Personen“²⁸ gegenüber bestimmter sozialer Gruppen. Genauso wie beim strukturellen Rassismus, kann man institutionellen Rassismus überall dort finden, wo man ihn sucht: Kita, Schule, Universität, Betriebe/ Unternehmen, Banken, Krankenhäuser, Wohnungsmarkt, Medienhäuser, politische Parteien, Polizei und Gerichte.²⁹ Welche Personen bekommen entsprechende Leistungen, Angebote, Zugänge, Behandlungen und Chancen? Und welche nicht? Wer gehört dazu? Wer nicht?

Die persönlichen Erfahrungen von BIPOC³⁰ stoßen heute auf immer mehr Interesse (bei gleichzeitigem Widerstand). Rassistische Erfahrungen sind weißen Personen meist nicht direkt zugänglich, daher ist es umso wichtiger darauf aufmerksam zu machen. Ein Beispiel hierfür ist *racial Profiling*: es ist nicht erlaubt, wird aber praktiziert. Der Begriff „NAFRI“ wurde von der Polizei in Nordrhein-Westfalen zur polizeiinternen Kommunikation benutzt und steht für „Nordafrikaner“ bzw. „nordafrikanischer Intensivtäter“- eine rassistisch kategorisierende Bezeichnung, welche die Polizei in Erklärungsnot brachte.³¹

Was bedeutet es persönlich von Rassismus betroffen zu sein bzw. welche Konsequenzen hat dies für die psychische Gesundheit? Hier einige relevante psychologische Wirkfaktoren:

- Otherring: Ein Prozess der einen Menschen zum *Anderen* macht. Dahinter verbirgt sich das Prinzip von „Wir“ als Norm und Standard, und den „Anderen“, die von dieser Norm abweichen. Die Konstruktion des *Anderen* spielt eine große Rolle bei der Reproduktion von rassistischen Bildern.³² Ein praktisches Beispiel hierfür ist die Frage „Wo kommst du her?“, die BIPOC überproportional oft gestellt wird. Obwohl es nicht-weiße Menschen seit mehreren hundert Jahren in Deutschland gibt, werden sie mit dieser Frage als nicht zugehörig markiert. *Exotisie-*

²⁶ Vgl. El-Mafaalani (2021), S. 41.

²⁷ Nachzulesen bei ebd., S. 42 ff.

²⁸ Ebd., S. 71f.

²⁹ Vgl. Ebd., S. 73f.

³⁰ Black Indigenous People of Color – siehe Glossar

³¹ <https://www.sueddeutsche.de/panorama/polizei-nafri-ein-begriff-bringt-die-polizei-in-erklarungsnot-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170102-99-725337>, letzter Aufruf am 17.08.22

³² Vgl. Ogette (2020), S. 59.

ren³³ spielt in diesem Zusammenhang ebenfalls eine Rolle und entscheidet darüber, was im Alltag z.B. als „deutsch“ oder eben „nicht deutsch“ gelesen wird.

- Rassistischer Stress in Form von Mikroaggressionen: „Mikroaggressionen sind subtile, übergriffige >Äußerungen< in der alltäglichen Kommunikation und im alltäglichen Handeln.“³⁴ Darunter fallen Äußerungen, Botschaften und Handlungen gegenüber BIPOC, die sowohl vorsätzlich, als auch unbewusst stattfinden (z.B. musternde Blicke, meidendes Verhalten, vermeintlich nett gemeinte Komplimente). Rassistischer Stress hat weitreichende Auswirkungen auf die psychische Gesundheit und kann traumatisch wirken.³⁵
- Double Bind: „Durch den Begriff wird beschrieben, dass eine Person gleichzeitig zwei widersprüchliche Botschaften an die empfangende Person sendet. Hierbei können die Botschaften sowohl durch nonverbale Signale, wie durch Mimik oder Gestik, als auch durch verbale Ausdrucksformen vermittelt werden.“³⁶ Double Binds lösen paradoxe Situationen aus, welche bei der empfangenden Person zu Unsicherheit und Verwirrung führen kann. Im Kontext von Rassismus treten Double-Bind Situationen auf, wenn es beispielsweise um Integrationsforderungen und Zugehörigkeit geht („Integrier dich, aber bleib anders!“ oder „Pass dich an, und sei exotisch!“).

Auf Internalisierungsprozesse, Identitäts- und Subjektbildung kann an dieser Stelle aus Platzgründen nicht näher eingegangen werden. Sie spielen vor dem Hintergrund rassistischer Diskriminierung aber ebenso eine wichtige Rolle.

Zu der anfänglich gestellten Frage, warum Rassismus immer noch so wirkmächtig in unserer Gesellschaft ist, darf ein Aspekt nicht unerwähnt bleiben: es ergeben sich in vielerlei Hinsicht Privilegien für weiße Personen. Sie tragen dazu bei, dass die Strukturen erhalten bleiben, Verhältnisse (unbewusst) reproduziert werden.³⁷

3.3 Rassismuskritik: Haltung und Werte

Nachdem Rassismus in den vorherigen Punkten skizziert wurde, stellt sich nun die Frage, was das spezifische an einer rassismuskritischen Haltung ist. Im Rassismuskritik-Diskurs wird weniger von „antirassistisch“, sondern von „rassismuskritisch“ bzw. „rassismussensibel“ gesprochen. „Mit dem Begriff Antirassismus wird suggeriert, es reiche dagegen zu sein, und damit hätte man mit Rassismus nichts zu tun.“³⁸ Der Begriff „Rassismuskritik“ macht hingegen deutlich, dass man Teil des Systems ist und

³³ Siehe Glossar

³⁴ Ogette (2020), S. 54.

³⁵ Vertiefend nachzulesen bei Yeboah (2017), S. 150ff.

³⁶ Gold et al. (2021), S. 56.

³⁷ Eine Liste von weißen Privilegien lassen sich ausführlich nachlesen in Ogette (2020), S. 68f.

³⁸ El-Mafaalani (2021), S. 142.

sich nicht außerhalb verorten kann. Eine rassismuskritische Haltung verlangt also eine Positionierung gegen Rassismus. El-Mafaalani nennt diesbezüglich drei Prinzipien:³⁹

- (a) Die Erkenntnis, dass Rassismus strukturell in Kultur und Gesellschaft verankert ist, wodurch jede*r involviert ist, ob man will oder nicht – sowohl negativ betroffene Personen (BIPOC), als auch positiv betroffene (weiße Personen).
- (b) Das Bewusstsein, dass das Sprechen über Rassismus für eine Dekonstruktion notwendig ist, und gleichzeitig zur Reproduktion rassistischer Denkmuster führt.
- (c) Die Beschäftigung mit Privilegien aus der Perspektive der Privilegierten. Eine echte Auseinandersetzung mit dem Thema ist nur möglich, wenn weiße Personen ihr „Weißsein“ kritisch hinterfragen.

Rassismuskritisch Denken und Handeln heisst also auch, sich mit Machtperspektiven auseinanderzusetzen und sich seiner Position in der Gesellschaft bewusst zu werden. Dabei gilt es Widersprüchlichkeiten auszuhalten und sich immer wieder selbst zu reflektieren.

4. Handlungsoptionen und „Haltungsoptionen“ für die beraterische Praxis

Die bis hierher dargestellten Erkenntnisse zeigen auf, dass Rassismus in vielen Bereichen des Lebens, so auch im systemischen Beratungssetting, auftaucht. Laut der Medizinerin und Supervisorin Amma Yeboah zeigen sich rassistische Verhaltensmuster in der beraterischen Praxis „komplex, subtil und häufig unbeabsichtigt“⁴⁰. Es soll nun der Versuch unternommen werden, die systemische und die rassismuskritische Perspektive zusammenzuführen. Welche Chancen ergeben sich, so dass eine vertrauensvolle und rassismussensible Beratungsbeziehung gelingen kann? Wo stößt man auf Grenzen?

4.1 Schnittpunkte und Chancen

Die systemische Sichtweise bietet einige Anknüpfungspunkte zur Rassismuskritik. Bedeutsam erscheint vor allem die konstruktivistische Perspektive, welche davon ausgeht, dass Wahrnehmungen und Erzählungen von Menschen (Gedanken-)Konstruktionen von Wirklichkeiten sind, welche verändert werden können. Die Gesellschaft, als lebendiges und dynamisches System, ist im stetigen Wandel und somit lässt sich auch Rassismus dekonstruieren. Erlerntes kann verlernt werden. Dazu benötigt es ein Aktivwerden auf allen gesellschaftlichen Ebenen – auch im Hilfe- und Gesundheitssystem.

Ein wesentliches Element zur Dekonstruktion ist unsere Sprache. Berater*innen sind dazu aufgefordert ihren Sprachgebrauch zu reflektieren und ggf. zu verändern. Welche Bezeichnungen ich wem

³⁹ Vgl. ebd., S. 142ff.

⁴⁰ Yeboah (2017), S. 157.

oder was im Beratungssetting gebe, kann eine wichtige Rolle für die Beratungsbeziehung spielen. Orientieren sollte man sich an den Empfehlungen der betroffenen Personengruppen (z.B. Zentralrat Deutscher Sinti und Roma, Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V., Neue Deutsche Medienmacher*innen e.V.).

Dreh- und Angelpunkt in der systemischen Beratung ist die Selbstreflexion der Berater*innen. Eigene Haltungen und Positionen, in Bezug auf macht- und rassismuskritische Perspektiven, sollten überprüft werden. Fragen könnten hier sein: Über welches Wissen verfüge ich zum Thema Rassismus? Wie habe ich mich bisher mit (deutscher) Kolonialgeschichte auseinandergesetzt? Was sind meine Privilegien als weiße Person und Berater*in? Als Möglichkeit zur Auseinandersetzung mit sich selbst und der eigenen Position empfehlen Gold et al. u.a. die Arbeit mit dem „Inneren Team“:

„Innere Dialoge repräsentieren sich widersprechende Bedürfnisse in einer Person. (...) In einer macht- und rassismuskritischen Reflexion geht es darum, das bis dato unhinterfragt Sozialisierte näher zu durchleuchten und im Sinne des Inneren Teams die dahinterliegenden Bedürfnisse – nun als bewusste Teammitglieder – zu erkennen.“⁴¹

Die inneren Stimmen (z.B. die moralisch Gute, Kritische, Widerständige) können so gehört und bearbeitet bzw. das Team neu aufgestellt werden. Die Anerkennung unliebsamer – rassistisch sozialisierter – Anteile erscheint hier besonders wichtig, da wir weniger durch Schuld- und Schamgefühle zu einem verantwortungsvollen Umgang kommen, sondern vielmehr durch Erkenntnis. Auch das Wissen darum, dass Rassismus strukturell in unserer Gesellschaft verankert ist, kann dabei helfen, das Entstehen der inneren Anteile besser zu verstehen.

Mit dem eigenen Unbehagen umgehen zu können, ist eine Fähigkeit, die nur durch die Auseinandersetzung mit dem Unangenehmen erworben werden kann. Das Reflektieren der eigenen Denk- und Handlungsmuster erscheint vor dem Hintergrund einer rassismuskritischen Praxis essentiell und hat direkte Auswirkungen auf die Beziehung zwischen Berater*in und Klient*in. Ein offener und sensibler Umgang mit dem Thema Rassismus fördert eine gelingende Kooperation, v.a. dann wenn die beratungsnehmende Person negativ von Rassismus betroffen ist. Die Psychologin Malika Laabdallaoui empfiehlt in ihrem Workshop „Rassismus und psychische Gesundheit“, sich mittels systemischer Fragen dem Thema in der Beratung anzunehmen: „Gibt es irgendwelche Unterschiede, die wichtig sind, sodass wir darüber sprechen sollten? Unterschiede, die eine Herausforderung für unsere Zu-

⁴¹ Gold et al. (2021), S. 130.

sammenarbeit sein, oder unsere Zusammenarbeit bestärken könnten? (...) Es kann sein, dass ich da etwas übersehe. Da hoffe ich, dass Sie mir sagen, wenn Ihnen etwas auffällt.“⁴²

Im Sinne der Rolle des „Teachers“ kann das Wissen um gesellschaftliche Machtverhältnisse auch als Teil der Beratungsexpertise verstanden werden. Verstehe ich das Konzept Rassismus, kann ich rassistische Erfahrungen von Klient*innen als systemische Berater*in erkennen, benennen und validieren. Die schmerzhaften Erfahrungen der Klient*innen werden ernst genommen und können „geframt“ werden (Rolle „Faciliator“). Die fragende Haltung von systemischen Berater*innen kann dabei helfen, Erfahrungen von Klient*innen in einen Bedeutungszusammenhang zu bringen: „Haben Sie jemals etwas Traumatisches erlebt, dass mit Ihrem kulturellen, ethnischen oder religiösen Hintergrund zu tun hat?“

Wie in den Ethikrichtlinien der DGSF beschrieben, geht es in der systemischen Beratung u.a. darum „die Möglichkeitsräume der Klient*innen und Systeme zu erweitern und deren Selbstorganisation zu fördern“⁴³. Aus rassismuskritischer Perspektive ist dies mindestens aus zwei Gründen wichtig:⁴⁴ Zum einen beschränken rassistische Machtverhältnisse die Handlungs- und Möglichkeitsräume von BIPOC, im Sinne von geringerer gesellschaftlicher Teilhabe und Partizipation. Zum anderen können Othering und damit einhergehende Internalisierungsprozesse dazu führen, dass betroffene Klient*innen sich gewisse Rollen und Potenziale erst gar nicht zutrauen. Eine Chance der systemischen Beratung wäre es neue, eigene Bilder der Klient*innen zu erarbeiten und diese als Berater*in zu bestärken. Ein besonders behutsamer Umgang ist bei Klient*innen mit rassistischen Traumaerfahrungen gefragt. An dieser Stelle ist die Überlegung wichtig, ob man als weiße*r Berater*in ausreichend anbieten kann, oder ob im Kontext von Ressourcenorientierung und Vergrößerung von Möglichkeitsräumen, eine Anbindung an weitere Unterstützungssysteme empfehlenswert wäre (z.B. an Antidiskriminierungsstelle, BIPOC-Berater*innen und Therapeut*innen, Vereine und Empowermentgruppen).

Vor dem Hintergrund interkultureller Beratungsansätze, ist ein Hinterfragen des eigenen Verständnisses vom Konzept „Kultur“, aus rassismuskritischer Perspektive, unumgänglich. Die systemische Sichtweise lädt dazu ein, „Kultur“ nicht statisch auf Nationalität oder Religion zu begrenzen, sondern viel kleinteiliger, flexibler und/oder inklusiver zu denken.

4.2. Stolpersteine und Grenzen

Stolpersteine scheint es in der beraterischen Praxis viele zu geben, da Rassismus facettenreich ist und sich auch transformiert. Hier einige Beispiele für Beratungsanlässe- und situationen, die Achtsamkeit erfordern:

⁴² Workshopunterlagen

⁴³ Gold et al. (2021), S. 110.

⁴⁴ Vgl. Ebd., S. 110ff.

- Die neugierige, wertschätzende und fragende Haltung von Systemiker*innen ist ein wesentlicher Aspekt der beraterischen Arbeit. Mündet diese Haltung jedoch in einem übersteigerten Interesse an einer (zugeschriebenen) Nationalität/„Kultur“ (am „Fremden“) der Beratungsnehmenden, können Prozesse wie „Othering“ und „Exotisierung“ in Gang gesetzt werden. Dies gilt es im Beratungssetting als „Safer Space“⁴⁵ unbedingt zu vermeiden.

- „Reframing“, als übliche systemische Methode, wird verwendet, um neue Perspektiven zu erlangen und Wirklichkeitsbeschreibungen von Klient*innen zu hinterfragen. Im Kontext von geschilderten Rassismuserfahrungen wäre ein Reframing jedoch kontraproduktiv. Es stellt die Deutungshoheit der betroffenen Person infrage und es erweckt den Anschein, als würde die Diskriminierungserfahrung bagatellisiert bzw. nicht ernst genommen werden.⁴⁶ An dieser Stelle wäre es wichtig als systemische Berater*in Position zu beziehen und die betroffene Person zu unterstützen - v.a. im Mehrpersonenkontext.

- „Neutralität und Allparteilichkeit“ als Haltung ist im Rahmen von Diskriminierung im Allgemeinen kritisch zu betrachten. Problematisch wird es, wenn der Begriff Neutralität benutzt wird, um damit Rassismus zu legitimieren (z.B. das Tragen des Hijabs in bestimmten Kontexten zu verbieten). „Der Hinweis auf Rassismus und Diskriminierung und eine entsprechend kritische Haltung kann für manche Menschen als Ausdruck übersteigter >>politischer Korrektheit<< und damit als doktrinär verstanden werden. Für Menschen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen kann dies hingegen als sehr unterstützend und auch grundlegend für den Aufbau von Beziehungen im Beratungssetting wirken.“⁴⁷

- Die Konfrontation mit strukturellem Rassismus kann für Klient*innen schmerzhaft sein. Wenn betroffene Klient*innen Rassismuserfahrungen verdrängen, kann dies eine starke Überlebensstrategie sein, die es zu berücksichtigen gilt. Die Tabuisierung von Rassismus hingegen kann den Aufbau einer gelingenden Beratungsbeziehung ebenso verhindern. In diesem Spannungsverhältnis bewegen sich Berater*innen im Kontext ihrer Arbeit und es ist wichtig, sich dessen bewusst zu werden. Es ist also ein besonders achtsamer Umgang gefragt. Über Fragen kann ein vorsichtiges Herantasten initiiert und die Benennung von Rassismus durch die Beratungsnehmenden selbst erreicht werden: „*Von wem oder woher stammt diese Zuschreibung über Sie selbst? Wer war an diesem Bild von Ihnen beteiligt? Kennen Sie andere Personen, über die das Gleiche gesagt wird?*“ Hinsichtlich konkreter Situationen: *Was glauben Sie warum Person X so gehandelt hat? Hätte Person X auch so gehandelt, wenn*

⁴⁵ Siehe Glossar

⁴⁶ Vgl. Gold et al. (2021), S. 136.

⁴⁷ Ebd., S. 109f.

*Sie jemand anderes gewesen wären?*⁴⁸ Werden in diesem Zusammenhang die Begriffe „Diskriminierung“ oder „Rassismus“ von den betroffenen Klient*innen benannt, kann man sich gemeinsam in das Themenfeld hineinbewegen. Wichtig wäre an dieser Stelle eine erneute Auftragsklärung mit dem/der Klient*in: Sollen die geschilderten Erfahrungen und deren Umgang Gegenstand der weiteren Beratung sein?

5. Fazit

Die Systemische Beratung bietet wichtige Anschlussmöglichkeiten für ein rassismuskritisches Denken und eröffnet Chancen, die bisher eher verborgen lagen, in der Arbeit mit BIPOC. Sie kann wichtige Unterstützungs- und Empowermentprozesse anstoßen. Weiße Berater*innen benötigen hierfür vielmehr ein Wissen über sich selbst im Sinne einer kritischen Selbstreflexion und einer Reflexion der gesellschaftlichen (Macht-)Verhältnisse als ein Wissen über die „Anderen“.

Die dargestellten Handlungs- und „Haltungsoptionen“ werden in einem Gedicht von Pat Parker „For the white person who wants to know how to be my friend“, treffend thematisiert:

„The first thing you do is to forget that i’m Black.

Second, you must never forget that i’m Black.“⁴⁹

Die rassismuskritische Haltung in der systemischen Beratung zeichnet sich dadurch aus, dass sich Berater*innen in einem Spannungsfeld bewegen: Auf der einen Seite sollen Menschen nicht markiert und zu „Anderen“ gemacht werden und gleichzeitig ist es wichtig sich als Berater*in nicht „farbenblind“⁵⁰ zu verhalten, sondern diskriminierende Erfahrungen von Klient*innen anzuerkennen.

Aktivistinnen wie Pat Parker erinnern auch daran, dass es viele Personen gibt, die sich als BIPOC mit Rassismus widerstandsfähig und selbstermächtigend auseinandersetzen. Sie haben die Thematisierung von Rassismus in Deutschland (in Politik, Bildung und Wissenschaft etc.) vorangetrieben – veranstalten Workshops, schreiben Bücher, kreieren Empowermenträume und vieles mehr. Diese Netzwerke sind sehr wertvoll für die systemische Beratung und sollten nutzbar gemacht werden.

⁴⁸ Ebd., S. 139.

⁴⁹ <https://lithub.com/three-poems-by-pat-parker/>, letzter Aufruf am 17.09.22.

⁵⁰ Siehe Glossar

Glossar

Begriff	Erläuterung
Anti-Asiatischer Rassismus	Rassismus gegenüber Menschen, die als asiatisch markiert werden.
Anti-Muslimischer Rassismus	Rassismus gegenüber Menschen, die als muslimisch wahrgenommen (gelesen) werden.
Rassismus gegen Sinti und Roma	Spezifische Form des Rassismus und der Diskriminierung gegenüber Sinti und Roma.
BIPOC	Abkürzung für: Black Indigenous and People Of Color. Selbstbezeichnung von und für Menschen, die von Rassismus betroffen sind.
Exotisierung	Beschreibung von Menschen und Dingen aus „weit entfernten Ländern“. Ausgehend von eigenen Normen wird der/ die Andere als anders und fremd wahrgenommen.
Farbenblinder Rassismus	Beschreibt das Phänomen, bei dem vor allem weiße Menschen versuchen gesellschaftliche Realitäten und Machtgefälle zu relativieren oder auszublenden. Aussagen wie: „Ich sehe keine Hautfarben“, „Alle Menschen sind für mich gleich“ fallen unter farbenblinden Rassismus und sind problematisch. Dadurch werden die Ungleichbehandlungen und Diskriminierungserfahrungen von Betroffenen abgesprochen.
Schwarz	Ist eine politische Selbstbezeichnung (daher wird es mit einem großen S geschrieben), bei der es sich nicht um die Beschreibung einer Hautfarbe, sondern um eine gesellschaftspolitische Position handelt.
Safe(r) Space	Ist ein „geschützter Raum“ / „Schutzraum“, also ein Ort im Sinne eines Rückzugsortes für Menschen, die von Marginalisierung, Diskriminierung oder anderen Formen gesellschaftlicher Ausgrenzung betroffen sind. Dort soll die Auseinandersetzung mit den eige-

	<p>nen Diskriminierungserfahrungen und ein Empowerment ermöglicht werden.</p>
<p>Weißsein/ weiß</p>	<p>„weiß“ bezeichnet Menschen, die nicht durch Rassismus diskriminiert werden. Es handelt sich nicht um die Beschreibung von Hautfarbe, sondern um eine soziale Konstruktion.</p> <p>Der Begriff beschreibt die in vielerlei Hinsicht privilegierte Position weißer Menschen.</p>

Quellen

Auma, Maureen Maisha (2018): Rassismus- eine Definition für die Alltagspraxis. Berlin

El-Mafaalani, A. (2021): Wozu Rassismus? Von der Erfindung der Menschenrassen bis zum rassismuskritischen Widerstand. Köln

Gold, I./ Weinberg, E./ Rohr, D. (2021): Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg

Mecheril, P./ Kalpaka A. (2010): >>Interkulturell<<. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektiven. In: Andresen et al. Migrationspädagogik. Weinheim und Basel

Ogette, T. (2020): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster

Schwing, R./ Fryszler, A. (2018): Systemisches Handwerk. Werkzeug für die Praxis. Göttingen

Von Schlippe, A./ Schweitzer, J. (2016): Lehrbuch der Systemischen Therapie und Beratung I. Das Grundlagenwissen. Göttingen

Yeboah, A. (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, K./ El, M. (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden

Internetquellen

<http://frankfurt.postkolonial.net/stadtrundgang/>, letzter Aufruf am 16.08.22.

<https://lithub.com/three-poems-by-pat-parker/>, letzter Aufruf am 17.09.22.

<https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17718/kolonialismus/>, letzter Aufruf am 18.08.22.

<https://www.dgsf.org/ueber-uns/ethik-richtlinien.htm>, letzter Aufruf am 15.08.22.

<https://www.sueddeutsche.de/panorama/polizei-nafri-ein-begriff-bringt-die-polizei-in-erklaerungsnot-dpa.urn-newsml-dpa-com-20090101-170102-99-725337>, letzter Aufruf am 17.08.22.

<https://lpb.sachsen-anhalt.de/online-angebote/campuspublik/die-sprache-der-neuen-rechten/>, letzter Aufruf am 01.10.22