

Ilja Gold, Eva Weinberg, Dirk Rohr

# **Das hat ja was mit mir zu tun!?**

Macht- und rassismuskritische Perspektiven  
für Beratung, Therapie und Supervision

Mit einem Vorwort von Eia Asen  
sowie Interviewbeiträgen von Souzan AlSabah,  
Sandra Karangwa, Berivan Moğultay-Tokuş  
und Amma Yeboah

2021

# Inhalt

Vorwort .....	7
<b>1 Einleitung .....</b>	<b>12</b>
<b>2 Selbstpositionierung, Weißsein, Selbstbezeichnungen .....</b>	<b>16</b>
2.1 Selbstpositionierung .....	16
2.2 <i>Weißsein</i> .....	17
2.3 Selbstbezeichnungen .....	21
<b>3 Diskriminierung – Was ist das eigentlich? .....</b>	<b>24</b>
3.1 Verschiedene Ebenen von Diskriminierung .....	25
3.2 Direkte und indirekte Diskriminierung .....	25
3.3 Relevante Merkmale für Diskriminierung .....	26
3.4 Machtpositionen und Privilegien .....	28
<b>4 Rassismus: Ein gesellschaftliches Machtverhältnis .....</b>	<b>30</b>
4.1 Geschichtliche Hintergründe – Ein Einblick .....	34
4.2 Rassismus und »Kultur« .....	38
4.3 Rassismus in alltäglichen Situationen .....	41
4.4 Rassistische Diskriminierung jenseits des individuellen Interaktionsverhaltens .....	43
4.4.1 Rassismus auf struktureller bzw. institutioneller Ebene .....	43
4.4.2 Rassismus auf ideologisch-diskursiver Ebene .....	50
4.5 Othering, Internalisierungsprozesse, Subjektbildung, Double Binds .....	53
<b>Interview mit Sandra Karangwa und Berivan Moğultay-Tokuş ....</b>	<b>59</b>
<b>5 Rassismus und Trauma .....</b>	<b>72</b>
5.1 Tabuisierung von Rassismus als Trauma-Realität .....	72
5.2 Trauma .....	73
5.3 Mögliche traumaähnliche Auswirkungen von Rassismus und eine Einordnung in die Traumatypologie .....	80

5.4 Studien zu rassistischer Diskriminierung und Trauma . . .	85
5.5 Gefahr der Pathologisierung von Betroffenen . . . . .	87
<b>Interview mit Souzan AlSabah . . . . .</b>	<b>89</b>
<b>6 Macht- und rassismuskritische Anforderungen</b>	
<b>an die Systemische Beratung . . . . .</b>	<b>103</b>
6.1 Eine Frage der Haltung?!	105
6.1.1 Eingebundenheit, Beziehung, Kooperation . . . . .	106
6.1.2 Neutralität und Allparteilichkeit . . . . .	107
6.1.3 Vergrößerung des Handlungs- und Möglichkeitsraumes . . . . .	110
6.1.4 Haltung des Nicht-Wissens . . . . .	112
6.2 Interkulturelle Ansätze unter rassismuskritischer Perspektive . . . . .	115
<b>Interview mit Amma Yeboah . . . . .</b>	<b>119</b>
<b>7 Komponenten einer systemischen macht- und rassismuskritischen Praxis . . . . .</b>	<b>129</b>
7.1 Selbstreflexion der Berater*innen und Überprüfung eigener Haltung/Perspektiven mithilfe des Inneren Teams . . . . .	129
7.2 Auf geschilderte Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen reagieren . . . . .	135
7.3 Rassismus und mögliche Diskriminierungshintergründe sichtbar machen . . . . .	138
7.4 Auseinandersetzung mit Macht- und Rassismuskritik als Bestandteil des Professionalisierungsprozesses . . . . .	140
7.4.1 Professionsforschung . . . . .	140
7.4.2 Fort- und Weiterbildung . . . . .	145
<b>8 Fazit und Ausblick . . . . .</b>	<b>150</b>
<b>Danksagung . . . . .</b>	<b>152</b>
<b>Literatur . . . . .</b>	<b>153</b>
<b>Über die Interviewpartnerinnen . . . . .</b>	<b>169</b>
<b>Über die Autor*innen . . . . .</b>	<b>170</b>

## Vorwort

Die systematische Benachteiligung und Marginalisierung von Menschen, die rassifiziert und so als »Andere« konstruiert, empfunden und bezeichnet werden, wird in Großbritannien seit über zwei Jahrzehnten als institutioneller Rassismus (McPherson 1999) titulierte: Hier handelt es sich um die kollektive Weigerung einer Organisation, Menschen aufgrund ihrer vermeintlichen »Kultur« und/oder Herkunft die angemessenen professionellen Dienstleistungen zukommen zu lassen. Institutioneller Rassismus manifestiert sich in diskriminierenden Verfahrensweisen, Einstellungen und Verhaltensmustern, in denen meist unwissentlich Vorurteile, Ignoranz und rassistische Stereotypisierungen reproduziert werden, die zur Abwertung von Menschen, die von der hiesigen Mehrheitsgesellschaft außerhalb der eigenen »weißen Normalität«<sup>1</sup> verortet werden, führt. Besonders stark betroffen von solchen Diskriminierungserfahrungen sind People of Color und Schwarze<sup>2</sup> Menschen sowie Personen, die als muslimisch gelesen werden. Sie sind nicht nur den rassistischen Strukturen von Organisationen, wie z. B. der Polizei, Lehrinrichtungen oder dem Gesundheitswesen, ausgesetzt, sondern ähnliche rassistische Strukturen werden auch im Kontext der Systemischen Beratung reproduziert.

Das mag auf den ersten Blick verwunderlich erscheinen, da gerade Systemische Berater\*innen in ihrer Selbsteinschätzung meinen, besonderes Verständnis und Toleranz für verschiedene kulturelle Werte und Sichtweisen zu haben. Aber es braucht mehr als das – und gerade dann, wenn es darum geht, als *weiße* Berater\*innen mit Schwarzen Klient\*innen und Klient\*innen of Color zu arbeiten. Hier ist es wichtig, über die oft unsichtbaren, gesellschaftlich machtvollen und rassistischen Strukturen und die davon beeinflussten therapeutischen Modelle und deren begrenzte Anwendbarkeit zu reflektieren. *Weiß*e Systemische Berater\*innen sollten verstehen, dass viele Mo-

---

1 *Weiß* bezieht sich hier auf eine soziale Konstruktion, bezeichnet Menschen, die nicht durch Rassismus diskriminiert werden und soll kursiv geschrieben deutlich machen, dass damit nicht eine reale Hautfarbe gemeint ist (siehe Kap. 2.2).

2 *Schwarz* ist hier bewusst mit einem großen »S« geschrieben, da es sich in diesem Kontext nicht um die Farbe, sondern um eine politische Selbstbezeichnung von Menschen handelt, die durch Rassismus diskriminiert werden.

delle eigentlich »WEIRD« (engl. = seltsam, unheimlich, schräg) sind. Das Akronym WEIRD (Henrich et al. 2010) steht für »Western, Educated, Industrialized, Rich and Democratic«. Man könnte noch ein weiteres W (für »White«) hinzufügen, aber dann wäre das Akronym noch »schräger« oder WWEIRDer ... Worum geht es hier? Es geht um die Tatsache, dass ein Großteil der psychologischen Forschung routinemäßig davon ausgeht, dass ihre Ergebnisse im Großen und Ganzen repräsentativ sind, obschon 96 % der Proband\*innen – und die Mehrzahl der Forscher\*innen – aus westlichen Ländern stammen, die allerdings nur 12 % der Weltbevölkerung beherbergen. So sind die meisten gängigen therapeutischen Ansätze geprägt von diesen »eurozentrischen« (und nordamerikanischen) Forschungen und Erkenntnissen, und sie spiegeln wissenschaftliche Machtstrukturen wider, die auch rassistisch geprägt sind.

Institutioneller Rassismus findet sich überall und natürlich auch in der systemischen Praxis. Ich erinnere mich lebhaft an das zweitägige Antirassismus-Training mit einem Follow-up sechs Monate später, das vor mehr als 20 Jahren in der systemisch inspirierten Londoner Klinik, die ich damals leitete, stattfand. Alle nahmen daran teil, einschließlich Haus- und Reinigungskräfte, Verwaltung, Sekretär\*innen und Berater\*innen. Es war ein Schock für alle von uns, den unbewussten Rassismus in unseren Annahmen und Praktiken zu entdecken – ein wahrhaft deprimierendes und gleichzeitig lehrreiches Erlebnis. Die »Weißheit« aller Mitarbeitenden und die totale Abwesenheit von Schwarzen Berater\*innen in unserem Team sahen wir nun als Beweis für den institutionellen Rassismus in unserer Klinik. So begannen wir umgehend, neue Mitarbeitende zu gewinnen, die die Heterogenität der Menschen unserer Versorgungsbezirke abbildeten. Wir begaben uns in einen sehr wichtigen gemeinsamen und gegenseitigen Lehr- und Lernprozess, in dem wir uns mit systemischen, rassismuskritischen und transkulturellen Inhalten beschäftigten. Wir begannen selbstreflexive Fragen zu stellen, wie: Welche Stereotype und Vorurteile sind in meinem Kopf wirkmächtig? Wie beeinflussen diese meine systemische Praxis? Wie mögen sie wohl auf die Ratsuchenden wirken? Welche Vorstellungen habe ich in der Schule und in meiner Herkunftsfamilie über die Anderen gelernt? Bin ich mir meiner eigenen gesellschaftlichen Position und Privilegien bewusst und wie mögen diese wohl meine therapeutischen Interventionen beeinflussen?

Unser zunehmend heterogenes Team schickte so ein wichtiges Signal an unsere Klient\*innen – und auch an andere Kliniken und Organisationen. Und wir erlebten täglich, dass rassismuskritisches Lernen am besten in heterogenen und multi-professionellen Teams erfolgt. So sind wir auch oft auf vorher unbeachtete rassistische Problematiken aufmerksam geworden, und wir mussten als Institution immer wieder neue Wege finden, um mit spezifischen rassistischen Situationen umzugehen, wenn z. B. ein Klient ablehnte von einer Schwarzen Therapeutin behandelt zu werden. Unsere Klinik entschied sich ein Jahr später, über die Universität eine systemische Ausbildung anzubieten, mit dem zentralen Fokus auf »Race and Culture«. Andere systemische Ausbildungsinstitute nahmen ebenso »Race and Culture« zentral in ihre Curricula auf, nicht als eine einmalige »ethnic hour Zugabe«, sondern als einen integralen Bestandteil der systemischen Ausbildung in jeder Fort- und Weiterbildungsstunde. Auch heutzutage gibt es in Großbritannien keine systemischen Aus- und Fortbildungen, bei denen nicht »Race and Culture« einen zentralen Platz einnimmt.

Und trotzdem müssen Berater\*innen täglich auf der Hut sein: Rassismus ist wie ein Virus, gegen den man sich regelmäßig impfen muss. Leider kommt es nie zu einer Immunität, obschon man schnell und leicht vergessen kann, wie endemisch und eigentlich unausrottbar dieses Virus ist. Obschon ich seit nun sieben Jahren am Anna Freud Centre arbeite, waren es der Mord an George Floyd und die neubelebte Black Lives Matter-Bewegung, die den Anstoß gaben, den institutionellen Rassismus unserer Klinik, die in der Vergangenheit vor allem psychoanalytisch orientiert war, zu untersuchen. Das führte im Sommer 2020 zu dem Entschluss, dass jeder der fast 300 Angestellten und Mitarbeitenden verpflichtet war, an einem von der Institution organisierten Antirassismus-Training teilzunehmen. Ich sage das selbstkritisch, und während ich diese Zeilen schreibe, frage ich mich, warum das erst jetzt passierte und was meine eigene Verantwortung für diese Unterlassung ist und war. Und es wird mir bewusst, was die Autor\*innen des vorliegenden Buches immer wieder betonen: Rassismus wirkt als permanente Machtstruktur im gesamten Gesellschaftssystem und infolgedessen auch in vielen alltäglichen Situationen.

In den USA und Großbritannien beschäftigen sich seit mehr als 40 Jahren Systemische Therapeut\*innen mit Multikulturalität und

entsprechenden kultur-kompetenten und -sensitiven Ansätzen (z. B. McGoldrick et al. 1982; Falicov 1983). In diesen Ländern ist interkulturelle Kompetenz seit Jahrzehnten wichtig und gefragt und im systemischen Familientherapiebereich voll in Lehrprogramme integriert. Seit mindestens 20 Jahren befassen sich angelsächsische Systemische Therapeut\*innen auch explizit mit institutionellem Rassismus und dessen Einfluss auf die Praxis. Lehrtherapeut\*innen of Color sowie Schwarze Lehrtherapeut\*innen lehren in Ausbildungsinstituten, sind auf dieser Ebene stark repräsentiert und beeinflussen so Lehre und Lernen. In Deutschland hat sich das Feld der »interkulturellen Beratung« im systemischen Bereich vor zwei Jahrzehnten zu entwickeln begonnen (siehe z. B. El Hachimi u. v. Schlippe 2000; Hegemann u. Salman 2001), aber Begriffe wie »Kultur« oder »Religion« sind meist an die Stelle von »Rasse« getreten und die spezifische Fokussierung auf »Kultur« hat mit sich gebracht, dass Rassismus und implizite Machtverhältnisse, wenn, dann nur randläufig thematisiert wurden und werden. Eine systematische und gleichzeitig systemische Auseinandersetzung mit Rassismus als einer speziellen Form von Diskriminierung ist, soweit ich die deutsche systemische Szene kenne, längst überfällig.

Das nun ist der Fokus dieses Buchs, nämlich rassismuskritische Perspektiven einzubringen und so einen wichtigen Beitrag zu liefern, um die gähnende Lücke in deutschen systemischen Arbeitskontexten zu füllen. Systemische Berater\*innen in Deutschland – das wahrlich auch eine Kolonialgeschichte hat, wenn auch eine andere als Großbritannien – sollen ermutigt werden, Rassismus als gesellschaftlich wirkmächtige Konstruktion – mit ganz konkreten und realen Auswirkungen! – bei ihrer therapeutischen Arbeit und in Supervisionen zentral zu berücksichtigen. Die Autor\*innen, die sich in ihrer Selbstpositionierung als »*weißes* Autor\*innenteam« beschreiben, betonen ausdrücklich, dass das vorliegende Buch aus einer *weißen* Perspektive geschrieben ist und sich primär an *weiße* Berater\*innen richtet, die sich mit Macht- und Rassismuskritik in Bezug auf die eigene systemische Arbeit befassen und diese kritisch hinterfragen wollen. Sie zeigen auf, wie *weiße* Personen, einschließlich Berater\*innen, von allgegenwärtigen rassistischen Machtstrukturen profitieren, sei es bewusst oder unbewusst. Sie zeigen auch auf, wie wichtig die Reflexion über die eigene Positioniertheit und insbesondere das Bewusstsein der eigenen *weißen* Privilegien sind, um die Machtverhältnisse we-

nigstens im systemischen Beratungssetting ein bisschen auszugleichen. Aber sie betonen auch, wie wichtig es ist, dass in Aus- und Weiterbildungskontexten und der wissenschaftlichen Beschäftigung mit Systemischer Beratung die Auseinandersetzung mit *Weißsein* als ein zentrales Element mit einbezogen wird. Auf diese Weise, so sagt das Autor\*innenteam, können Systemische Berater\*innen die eigene Positioniert- und Verstricktheit innerhalb dieser Machtverhältnisse kritisch reflektieren, Macht- und Rassismuskritik konkret in ihre Arbeit integrieren und zu einer Sichtbarmachung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen beitragen. Die drei umfangreichen Expertinneninterviews enthalten bedeutende Erfahrungen und Sichtweisen, die alle *weißen* Systemischen Berater\*innen und Supervisor\*innen zu überraschenden Perspektivwechseln und Erkenntnissen auffordern.

Ich selbst habe viel von der Lektüre dieses Buches gelernt und sehe es als eine echte Bereicherung und Inspiration für die systemische Lehre, Supervision und Praxis. Ich wünsche dem Buch und dem Autor\*innenteam von ganzem Herzen den Erfolg und die weite Leser\*innenschaft, die sie voll verdienen.

Prof. Dr. Eia Asen

Anna Freud Centre und University College London

## Literatur

- El Hachimi, M. u. A. v. Schlippe (2000): Therapie und Supervision in multikulturellen Kontexten. In: *System Familie* 13: 3–13.
- Falicov, C. (1983): Cultural perspectives in family therapy. Rockvill, ML (Aspen).
- Hegemann, T. u. R. Salman (Hrsg.) (2001): Transkulturelle Psychiatrie: Konzepte für die Arbeit mit Menschen aus anderen Kulturen. Bonn (Psychiatrie Verlag).
- Henrich, J., S. Heine a. A. Norenzayan (2010): Most people are not WEIRD. *Nature* 466: 29.
- McGoldrick, M., J. K. Pearce a. J. Giordano (1982) (Hrsg.): Ethnicity and family therapy. New York (Guilford).
- McPherson, W. (1999): Stephen Lawrence Inquiry Report. London (H. M. O.).



# 1 Einleitung

Rassismus prägt als Machtverhältnis Biografien und Strukturen in unserer Gesellschaft. In den letzten Jahren hat sich die Situation von Menschen, die in Deutschland durch Rassismus diskriminiert werden, erneut enorm zugespitzt. Sowohl rassistische Gewalttaten, aber auch öffentliche rassistische Äußerungen – nicht zuletzt vonseiten verschiedener politischer Akteur\*innen – haben deutlich zugenommen. Die Art und Weise, wie öffentliche Diskurse geführt und verschiedene Themen behandelt werden, führt zu einer weitreichenden Marginalisierung von Menschen, die in Deutschland leben und durch Rassismus diskriminiert werden. Die Anschläge in Halle (09.10.2019) und Hanau (19.02.2020) stellen abermals eine erschreckende Zuspitzung von rassistischer Gewalt und Terror in Deutschland dar (vgl. Agar u. Kalarickal 2020). Auch die weltweiten Proteste im Rahmen der Black Lives Matter-Bewegung, die infolge des Mordes an George Floyd (25.05.2020) die häufig ignorierte rassistische Polizeigewalt in den Fokus öffentlicher Diskurse rückten, weisen erneut auf die Folgen von strukturellem Rassismus hin. Gleichzeitig sind es nicht nur rassistisch motivierte, physische Gewalt und intentional diskriminierende Verhaltensweisen, die die Lebensrealität vieler Menschen prägen. Auch die Auswirkungen von (un)bewussten Grundhaltungen und verinnerlichten Bildern haben einen enormen Einfluss auf das gesellschaftliche und individuelle Leben. Rassistische Diskriminierung drückt sich auch durch alltägliche Handlungen, Denkweisen und Verhaltensmuster aus. Dies wiederum führt zu einem Aufrechterhalten und damit zur kontinuierlichen Reproduktion von rassistischen Strukturen in unserer Gesellschaft (vgl. Ogette 2019, S. 16 f.). Wenn davon ausgegangen wird, dass diese gesellschaftlichen Machtstrukturen in allen Bereichen des Lebens wirken, werden rassistische Strukturen auch im Kontext Systemischer Beratung<sup>3</sup> reproduziert – trotz aller Reflexion der Berater\*innen. Das vorliegende Buch versteht sich als Annäherung hinsichtlich der Zusammenfüh-

---

<sup>3</sup> Gleichwohl wir im Untertitel dieses Buches »Beratung, Therapie und Supervision« aufgeführt haben, verstehen wir im Folgenden Beratung als den Oberbegriff (vgl. Schubert, Rohr u. Zwicker-Pelzer 2019).

rung von Systemischer Beratung mit dezidiert macht- und rassistisch-kritischen Perspektiven. Dabei sind drei Aspekte grundlegend: Erstens bilden die Betroffenenperspektiven einen fundamentalen Bestandteil einer macht- und rassistisch-kritischen Auseinandersetzung. Vor allem gilt dies für den Kontext der Beratung, da nur so Menschen mit eigenen Rassismuserfahrungen ernst genommen und die individuellen (psychischen und physischen) Auswirkungen von Rassismus auch im wissenschaftlichen bzw. praxisbezogenen Diskurs sichtbar werden. Zweitens sind alle Menschen Teil von gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Das Gesellschaftssystem in Deutschland ist von multidimensionalen Machtstrukturen bzw. sozialen Hierarchien geprägt, die diskriminierend und als strukturelle Gewalt wirken (vgl. Galtung 1975, S. 12 ff.). Neben anderen relevanten Machtstrukturen, wie der klassistischen oder der (hetero-/cis-)sexistischen, stellt die rassistische Machtstruktur eine wesentliche Dimension dar. *Weiß*e Menschen profitieren – in der Regel unbewusst – davon, *Bi\_PoC* (Black, indigenous People\_and People of Color) sind entsprechend mit den negativen Auswirkungen konfrontiert. Drittens und daraus folgend wird eine Verortung von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen an vermeintliche gesellschaftliche oder politische »Ränder« abgelehnt, da sie die Reflexion eigener Verstricktheit in eben jene Machtverhältnisse erschwert, wenn nicht gar unmöglich macht.

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, wo Systemische Beratung in Theorie und Praxis Anschlussmöglichkeiten bietet, wo aber auch Widersprüche zu Macht- und Rassismuskritik bestehen und Systemische Beratung Gefahr läuft, Rassismus selbst zu reproduzieren.

Im systemischen Denken werden Familiensysteme und andere soziale Konstellationen als grundlegend und relevant für die Situation eines jeden Individuums gesehen und maßgeblich mit in die Beratung einbezogen (vgl. Hanswille 2015, S. 697). Daher erscheint es in hohem Maße anschlussfähig, naheliegend und längst überfällig, dass die systemische Community in Deutschland Rassismus als gesellschaftlich wirkmächtige Konstruktion mit ganz konkreten und realen Auswirkungen in der systemischen Arbeit berücksichtigt. Denn was bedeutet es für die Systemische Beratung, wenn Machtstrukturen wie Rassismus mitgedacht werden? Und wenn dies im Hinblick auf die innere Haltung der Beraten-

den<sup>4</sup>, auf die Beziehungsebene zwischen Beratenden und Beratungnehmenden, auf deren Lebensrealitäten sowie auf die strukturellen Kontexte, in denen Systemische Beratung stattfindet, geschieht? Inwiefern ist eine angemessene Beratung überhaupt möglich, ohne gesellschaftliche Machtverhältnisse zu berücksichtigen?

Das vorliegende Buch hat primär zum Ziel, dass sich *weiße* Berater\*innen in Bezug auf die eigene systemische Arbeit mit Macht- und Rassismuskritik auseinandersetzen und lieb gewonnene systemische Gewissheiten und Methoden vor diesem Hintergrund kritisch hinterfragen. Die hier zu lesenden Ausführungen sind aus einer *weißen* Perspektive geschrieben. Daher ist zu betonen, dass zwar die Bemühung besteht, sich vor allem auf Texte von Personen mit Rassismuserfahrungen zu beziehen, dass aber trotzdem ein Bewusstsein darüber herrscht, dass von einer privilegierten Position aus geschrieben wird und somit internalisierte Denkmuster reproduziert werden können. Gerade die Relevanz, sich als *weiße* Berater\*innen mit der rassistischen Machtstruktur und den eigenen Privilegien in eben dieser auseinanderzusetzen, wird hier als entscheidend gesehen und soll durch das vorliegende Buch betont werden.

Um dies zu verdeutlichen, wird in Kapitel 2 unter anderem eine Selbstpositionierung durch die Autorin und die Autoren unternommen. Im Anschluss daran wird in Kapitel 3 zunächst Diskriminierung als allgemeines Phänomen mit unterschiedlichen Formen und Ebenen beschrieben. Kapitel 4 legt den Fokus auf Rassismus als ein gesellschaftliches Machtverhältnis und dementsprechend auch auf gesellschaftliche Kontinuitäten, Strukturen und Diskurse. In Kapitel 5 erfolgt die Betrachtung von Rassismus als mögliche Traumatisierungserfahrung. Vor dem bis dahin erarbeiteten Hintergrund werden in Kapitel 6 macht- und rassismuskritische Anforderungen an die systemische Theorie und Praxis ausgesprochen. Diese adressieren systemische Grundhaltungen und problematisieren sogenannte interkulturelle Ansätze, die auch im Kontext Systemischer Beratung Anwendung finden. Abschließend werden in Kapitel 7 Komponenten einer systemischen, macht- und rassismuskritischen Praxis formuliert.

---

<sup>4</sup> Ziel dieser Arbeit ist es, eine Sprache zu verwenden, die alle Geschlechter mit einbezieht. So sind im Folgenden alle auf das Geschlecht bezogene Wörter in einer geschlechtsunabhängigen Schreibweise oder mit Sternchen (\*) geschrieben. In einigen wörtlichen Zitaten wird nicht gegendert. Nach unserem Verständnis sind in den allermeisten Fällen dann sicherlich nicht nur männlich gelesene Personen gemeint.

Darüber hinaus sind drei umfangreiche Interviews mit Expertinnen in dem vorliegenden Buch enthalten. Durch sie werden wichtige und wertvolle Perspektiven sichtbar, die wir als *weiße* Autorin und Autoren nicht hätten darstellen können. Wir danken an dieser Stelle Souzan AlSabah, Sandra Karangwa, Berivan Moğultay-Tokuş und Amma Yeboah von ganzem Herzen für ihre Bereitschaft zur Zusammenarbeit auf verschiedenen Ebenen und für das Teilen ihres Wissens, das für den Buchprozess prägend war.

Außerdem danken wir Souzan AlSabah und Holla e. V. herzlich für ihre Arbeit und Forschung zu den Themenfeldern Rassismus und Gesundheit sowie Rassismus und Traumatisierung, auf denen die entsprechenden thematischen Ausarbeitungen in diesem Buch zu großen Teilen basieren.

Unser weiterer Dank geht an Bahar Dağtekin und Maurice Soulié für das rassismuskritische Lektorat und ihre wichtigen sowie kritischen Hinweise.

## 2 Selbstpositionierung, *Weißsein*, Selbstbezeichnungen

Im Folgenden nehmen wir eine Selbstpositionierung vor, thematisieren *Weißsein* und stellen die Relevanz von Selbstbezeichnungen bei der Benennung von Menschen, die Rassismuserfahrung machen, dar.

### 2.1 Selbstpositionierung

Als *weißes* Autor\*innenteam, das sich mit Rassismus und entsprechenden gesellschaftlichen Machtstrukturen auseinandersetzt, sehen wir eine kritische Betrachtung der eigenen Positioniertheit<sup>5</sup> als zentralen Bestandteil. Dabei ist es essenziell anzuerkennen, selbst Teil der rassistischen und diskriminierenden Strukturen zu sein, die in unserer Gesellschaft permanent wirksam sind. Deshalb ist uns bewusst, dass wir selbst, auch wenn wir dieses Buch schreiben, uns in einem andauernden Lernprozess befinden, der weder linear verläuft, noch jemals abgeschlossen sein kann. In der kritischen Auseinandersetzung ist es für uns wichtig, nicht von individueller Schuld zu sprechen, da wir sonst die strukturelle Wirkmächtigkeit verleugnen würden. Vielmehr geht es uns um die Übernahme von Verantwortung, die wir im Kontext von Rassismus deutlich bei *weißen* Menschen verorten. Darin sehen wir die unbedingte Notwendigkeit, dass sich *weiße* Personen ernsthaft mit ihrer Positioniertheit und ihren Privilegien auseinandersetzen und diese dazu nutzen, die rassistische Machtstruktur aufzuzeigen und letztendlich aufzubrechen. Aus diesem Grund wollen wir die Privilegien, die wir unter anderem durch unser eigenes *Weißsein* haben, dazu verwenden, das Thema Rassismus im Kontext Systemischer Beratung sichtbar(er) zu machen und dabei den Fokus auf die eigenen Verstrickungen zu legen. Hierbei betrachten wir die Perspektiven von Expert\*innen of Color und Schwarzen

---

<sup>5</sup> Hier wird explizit der Begriff Positioniertheit verwendet, da es sich nicht um persönliche Einstellungen, Positionen oder eine selbst gewählte Positionierung handelt, sondern um die Wahrnehmung der eigenen Person von außen, vermeintlicher Zugehörigkeiten und entsprechend zugeschriebener Stellung in der Gesellschaft.

Expert\*innen als grundlegendes Element der Auseinandersetzung. Daher freuen wir uns sehr, dass sich drei Expertinnen zu einem Interview für unser Buch bereit erklärt haben. Nichtsdestotrotz sind wir uns bewusst, dass aufgrund unserer *weißen* Perspektiven an vielen Stellen im Buch ein »Sprechen über« stattfindet.

Neben der Homogenität im eigenen *Weißsein* verfügen wir als Autor\*innenteam über weitere Merkmale und Hintergründe, durch die wir uns unterscheiden und die relevant im Kontext gesellschaftlicher Machtstrukturen sind: vom Geschlecht über verschiedene soziale sowie familiäre Hintergründe und unterschiedliche Arbeitsverhältnisse bis hin zu Alter und Migrationsgeschichte, die jedoch nicht mit Rassismuserfahrungen einhergeht. Für uns ist es an dieser Stelle sehr wichtig zu betonen, dass wir als *weiße* Personen aufgrund all dieser Merkmale unsere Privilegien im Kontext von Rassismus nicht verlieren. Aus eigener Erfahrung wissen wir, dass die Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien von starker innerer Abwehr begleitet sein kann und es gerade deswegen eine tiefgreifende sowie kritische Betrachtung der eigenen Biografie und der eigenen Wissensbestände erfordert und – um es erneut zu betonen – der Prozess dabei niemals abgeschlossen sein kann.

## 2.2 Weißsein

*»Mir wurde beigebracht, Rassismus nur in einzelnen Handlungen der Gemeinheit zu sehen, nicht in unsichtbaren Systemen, die meiner Gruppe Dominanz verleihen.«<sup>6</sup>*

Peggy McIntosh

In der kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus ist es wichtig, auch einen Begriff für die Menschen zu bilden, die von Rassismus profitieren. Denn wenn diese ohne Bezeichnung bleiben, kann das dazu beitragen, dass von *Weißsein* als selbstverständlicher Norm ausgegangen wird. *Weiß*e Menschen als solche zu benennen, ist daher ein relevanter Schritt, um rassistische Machtstrukturen zu beleuchten.

Das Antidiskriminierungsbüro Köln (Öffentlichkeit gegen Gewalt e. V.) definiert *Weißsein* wie folgt:

<sup>6</sup> Verfügbar unter <http://sanczny.blogspot.eu/2012/10/01/white-privilege-den-unsichtbaren-rucksack-auspacken> [10.05.2020]. Englisch Original: McIntosh 1989.