

# Warum wir bei „Kultur“ nicht stehen bleiben dürfen!

## Rassismuskritische Möglichkeitsräume für systemische Beratung und Therapie

Jessie Mmari, Ilja Gold & Dirk Rohr



### Zusammenfassung

Zu Beginn des Artikels thematisieren wir den Zusammenhang von Rassismus und „Kultur“, wie unter Benennung Letzterer rassistische Denk- und Handlungsweisen aufrechterhalten werden und wie sich das auch in Ansätzen von Diversity und Interkulturalität zeigt, um daraufhin die Relevanz von Macht- und Rassismuskritik für systemisches Arbeiten darzulegen. Abschließen werden wir mit drei Beispiel-Kontexten: Systemische Aus- und Weiterbildungen, Supervision sowie der Institutionalisierung rassismuskritischer Beratung.

### Einleitung

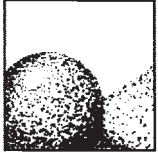
Rassismus prägt als Machtverhältnis alle Biografien und alle Strukturen in unserer Gesellschaft. Deshalb muss eine macht- und rassismuskritische Perspektive immer Teil systemischer Beratung und Therapie – bzw. systemischer Reflexion – sein. Rassismus zeigt sich in vielen Facetten: So sind es nicht nur rassistisch motivierte, physische Gewalt und intentional diskriminierende Verhaltensweisen, die zur Lebensrealität vieler Menschen zählen. Auch die Auswirkungen von (un-)bewussten Grundhaltungen und verinnerlichten Bildern haben enormen Einfluss auf das gesellschaftliche und individuelle Leben. Rassistische Diskriminierung drückt sich durch alltägliche Handlungen, Denkweisen und Verhaltensmuster aus. Dies wiederum führt zu einem Aufrechterhalten und damit zur kontinuierlichen Reproduktion rassistischer Strukturen in unserer Gesellschaft (vgl. Ogette 2019). So auch im Kontext Systemischer Beratung und Therapie – trotz aller Reflexion der Berater\*innen und Therapeut\*innen.

Das Gesellschaftssystem in Deutschland ist von multi-dimensionalen Machtstrukturen bzw. sozialen Hierarchien geprägt, die diskriminierend und als strukturelle Gewalt wirken (vgl. Galtung 1975, S. 12 ff.). Neben anderen Machtstrukturen, wie bspw. der klassistischen oder der (hetero-/cis-)sexistischen, die für sich oder auch in ihren Verschränkungen wirken, stellt die rassistische Machtstruktur eine wesentliche Dimension dar. *Weißer*<sup>1</sup> Menschen profitieren – bewusst und unbewusst – davon, Bi\_PoC (Black, indigenous People\_and People of Color)<sup>2</sup> sind entsprechend mit den negativen Auswirkungen konfrontiert. Eine Verortung von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen an vermeintliche gesellschaftliche oder politische „Ränder“ lehnen wir ab, da sie die Reflexion eigener Verstricktheit in eben jene Machtverhältnisse erschwert, wenn nicht gar unmöglich macht. Auch bedarf es nicht nur dann einer Auseinandersetzung mit Rassismus, wenn es um die Themen „Kultur“ und „Migration“ geht. Sie ist vielmehr allgemein in *weißen* Räumen und in der Arbeit mit Klient\*innen und Kolleg\*innen notwendig. Hierbei zentral sind z. B. eine machtkritische Reflexion eigener Privilegien und die Übernahme von Verantwortung sowie die Veränderung von eigenem Handeln.

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 ist es in

<sup>1</sup> *Weiß* bzw. *Weißsein* ist die Benennung der im Machtverhältnis Rassismus dominanten und privilegierten Positioniertheit von Menschen, die gleichzeitig als Norm meist unbenannt und unhinterfragt bleibt. Es ist keine Selbstbezeichnung, weswegen wir *weiß* klein schreiben. Kursiv geschrieben verweist es auf ein soziales Konstrukt und nicht auf weiß als reale Hautfarbe.

<sup>2</sup> Bi\_PoC (Black, indigenous People\_and People of Color) ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen, die durch Rassismus diskriminiert werden. Dabei geht es nicht um die Benennung von Hautfarben, sondern um gemeinsam geteilte Erfahrungen von Zuschreibungen und Rassifizierungen.



hohem Maße anschlussfähig, naheliegend und dringend, dass die systemische Professionsgemeinschaft Rassismus als gesellschaftlich wirkmächtiges System mit ganz konkreten und realen Auswirkungen in der systemischen Arbeit berücksichtigt (vgl. Gold, Weinberg & Rohr 2021, S. 13). Die Jahrestagung der DGSF im September 2023 wäre hierfür theoretisch ein „guter Ort“: „Karussell der Kulturen. Systemisch-interkulturelle Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft.“ Titel und Beschreibungen (Stand: November 2022) lassen hier jedoch einen sehr weiten Interpretationsspielraum für rassismusrelevante Stereotypisierungen und Bilder offen – bis hin zu rassistischen Reproduktionen. Wir verstehen Rassismus mit Leiprecht wie folgt: „Bei Rassismus handelt es sich um individuelle, kollektive, institutionelle und strukturelle Praktiken der Herstellung oder Reproduktion von Bildern, Denkweisen und Erzählungen über Menschengruppen, die jeweils als statische, homogene und über Generationen durch Erbfolge verbundene Größen vorgestellt werden, wobei (explizit oder implizit) unterschiedliche Wertigkeiten, Rangordnungen (Hierarchien) und/oder Unvereinbarkeiten zwischen Gruppen behauptet und Zusammenhänge zwischen äußerer Erscheinung und einem ‚inneren‘ Äquivalent psycho-sozialer Fähigkeiten suggeriert, also in dieser Weise ‚Rassen‘, ‚Kulturen‘, ‚Völker‘ oder ‚Nationen‘ konstruiert werden.“ (Leiprecht 2005, S. 15)

Der vorliegende Artikel ist eine Zusammenarbeit von Autor\*innen unterschiedlicher gesellschaftlicher Positioniertheit, was sowohl für den Kontext Rassismus als auch im Rahmen weiterer Machtverhältnisse bedeutsam ist.

### Rassismus als gesellschaftliches Machtverhältnis

In der Auseinandersetzung mit Rassismus existiert eine Vielzahl von Perspektiven und entsprechenden Definitionen. Durch die im Alltagsverständnis häufige Fokussierung auf die individuelle Ebene und darin auf die Intention der rassistisch handelnden Person geraten oft grundlegende sowie weitreichende Mechanismen und Auswirkungen von Rassismus aus dem Blick. Sie bleiben für in diesem Machtverhältnis dominant Positionierte weitestgehend unsichtbar oder werden nicht in einem rassismusrelevanten Zusammenhang gesehen und als solche ge- bzw. bewertet. Eine deutlich breitere Perspektive betrachtet Rassismus als gesamtgesellschaftliches Phänomen und wirkmächtige Diskriminierungsform, die für negativ Betroffene eine tägliche Auseinandersetzung mit Mi-

kro- und Makroaggressionen bedeutet. Begründet in kolonialen Traditionen und gesellschaftlich tief verankert dient Rassismus zur Etablierung und Festigung gesellschaftlicher Ordnungsverhältnisse. Dies gelingt über die Verschränkung und das Zusammenspiel verschiedener Ebenen:



Abbildung 1: Drei Ebenen von Diskriminierung (Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus/Grafik: Erik Bremen)

Neben persönlichen Einstellungen und individuellem Interaktionsverhalten sind dies die institutionell-strukturelle und die ideologisch-diskursive Ebene (vgl. Pates, Schmidt & Karawanskij 2010, S. 34f.) Auf der individuellen Ebene findet Rassismus in der Interaktion zwischen Einzelpersonen oder Gruppen statt. Institutionell-strukturell zeigt sich Rassismus durch das Handeln von Organisationen – nach innen und/oder nach außen. Aber auch Gesetze, die in ihren Formulierungen und Wirkungsweisen Personengruppen rassismusrelevant benachteiligen, zählen zu dieser Ebene. Die Auseinandersetzung mit der ideologisch-diskursiven Ebene ist eng verknüpft mit gesellschaftlich geteilten Normalitäts- und Wertvorstellungen und wie diese in gesellschaftlichen Diskursen (re-)produziert werden (vgl. ebd., S. 37). Hier werden also die Bilder, das vermeintliche Wissen und die Debatten hergestellt, mit und im Rahmen derer über wen wie gesprochen wird. Auf ideologisch-diskursiver Ebene wird gesellschaftlich bestimmt, wer dazugehört und wer im Außen verortet wird. Wem wird Deutungshoheit über bestimmte Themen zugesprochen? Wer spricht öffentlich wahrnehmbar zu welchen Themen? Wessen Lebensrealitäten und Erfahrungen finden im Diskurs Berücksichtigung und wessen nicht? Wem wird zugehört und wem nicht? Wer wird eingeordnet und

wer ordnet ein? Hier werden machtvoll die Kategorien (re-)produziert, anhand derer Menschen von Diskriminierung überhaupt betroffen sein können.

Aber auch für die systemische Arbeit und Professionsgemeinschaft: Wer ist in der systemischen Landschaft repräsentiert – und wer nicht? Welche Literatur und wessen Wissen werden für die Ausbildung und Praxis als relevant angesehen? Bei welchen Theorien, Ansätzen und Methoden werden überhaupt wessen Lebensrealitäten mitgedacht?

Doch was hat all das mit „Kultur“ zu tun und warum ist eine rassismuskritische Auseinandersetzung damit wichtig?

### Kultur als Chiffre

Es ist notwendig, gesellschaftliche Diskurse kritisch zu betrachten, in deren Rahmen Begriffe wie „Kultur“ (oder „Religion“) an die Stelle des biologistischen „Rasse“-Begriffs treten. Dieser gilt zwar in Europa nach dem Ende des Zweiten Weltkrieges als offiziell diskreditiert (vgl. Shooman 2012, S. 53), dennoch hält sich die dahinterstehende Idee weiterhin beständig und es lassen sich bspw. Versatzstücke im allgemeinen Sprachgebrauch bis hin zur expliziten Nutzung des Begriffs finden. Grundsätzlich ist es wichtig zu betonen, dass „Menschenrassen“ genetisch-biologisch nicht existieren (vgl. Kattmann 2015). Es besteht weitestgehend Einigkeit unter den verschiedenen Rassismustheorien und -verständnissen, dass es sich bei dem Begriff der „Rasse“ um eine (historisch/kolonialistische) Konstruktion handelt und nicht um eine biologische bzw. genetische Tatsache (vgl. Biskamp 2017, S. 272 f.). Aus machtkritischer Perspektive bedeutet dies, dass „es wichtig ist, ‚Rassen‘ als diskursive Konstruktionen, nicht als gewissermaßen natürliche, vordiskursive Gegebenheiten zu verstehen“ (Kooroshy, Mecheril & Shure 2021, S. 17). Oder anders formuliert:

.....  
*„Rasse ist das Kind des Rassismus, nicht seine Mutter.  
 Und die Definition eines ‚Volkes‘ hatte nie etwas  
 mit Abstammung und Physiognomie zu tun,  
 sondern immer mit Hierarchie“*  
 (Coates 2016, S. 15).  
 .....

Auch in Bezug auf „Kultur“ verweist Adorno (1975, S. 276 f.) auf die dominanzgesellschaftliche Nutzung dieser Konstruktionen: „Das vornehme Wort Kultur tritt anstelle des verpönten Ausdrucks Rasse, bleibt aber ein bloßes Deckbild für den brutalen Herrschaftsan-

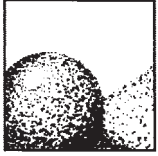
spruch.“ Dementsprechend werden Zuschreibungen und Einteilungen, die auf sogenannter „Kultur“ bzw. „Religion“ anstatt auf biologistischer Kategorisierung basieren, häufig nicht als rassistisch wahrgenommen. Dies bedeutet jedoch mitnichten, dass Menschen nicht mehr nach rassistischen Denk- und Handlungsweisen kategorisiert (vgl. Shooman 2012, S. 53) und daraus folgend ungleich behandelt werden. Hier dient als Grundlage für Rassismus „ein determinierendes Konzept von Kultur“, in dem „festgelegte kulturell-territoriale Einheiten [...] als ‚Kulturkreise‘ homogenisiert [werden]“ (Friedrich 2019, S. 306). Dieser Bezug auf „Kultur“ wird mit verschiedenen Begriffen gefasst, so bspw. als neuer oder Neo-Rassismus, als kultureller Rassismus oder auch als „Rassismus ohne Rassen“ (Balibar 1990). Über „Kultur“ wird weiterhin der Fokus auf Differenz gelegt, die zugleich immer noch häufig über äußere Zuschreibungen (und somit auch weiterhin über biologistische Anteile) konstruiert wird (vgl. Biskamp 2017, S. 274). Vermeintlich unüberbrückbare Unterschiede in Traditionen und Lebensweisen spielen dabei eine zentrale Rolle.

### Kulturalisierung als Distanzierungsmuster

Gleichzeitig dient Kulturalisierung als Abwehrstrategie, um in weiten Teilen der Gesellschaft nicht über Rassismus sprechen zu müssen. Als „Distanzierungsmuster“ (Messerschmidt 2010, S. 41) dient sie dazu, „durch kulturalistische Wahrnehmungsmuster [...] Rassismus unsichtbar [...] [zu machen], während zugleich die rassistischen Identifizierungen beibehalten werden können, indem sie als kulturelle Unterschiedlichkeit dargestellt werden.“ (ebd., S. 49)

Auch diese vermeintlich kulturell konstruierten Unterschiedlichkeiten gründen häufig auf kolonialen Perspektiven von Gegensätzlichkeit. Diese wurden im Bewusstsein europäischer/westlicher Gesellschaften jahrhundertlang tradiert und haben den Rang eines vermeintlich objektiven Wissens über die rassistisch definierten Anderen inne (vgl. Brunner & Ivanova 2015, S. 54). Dies betrifft auch vermeintlich positive Zuschreibungen, bspw. im Zusammenhang mit Exotisierung. Dabei werden Bi\_PoC als etwas Besonderes oder als „schön, reizvoll, exotisch etc.“ (ebd., S. 53) beschrieben. Sie selbst – oder die von ihnen vermeintlich repräsentierte „Kultur“ – sind dann Projektionsfläche für Phantasien oder Wunschvorstellungen (vgl. Mengis & Drücker 2019; Velho 2010, S. 117). Nicht selten führt dies zu rassistischen „Komplimenten“, die letztendlich eigene rassistische Bilder, Stereotype und Zuschreibungen reproduzieren.





Die Benennung von „Kultur“ – oder ein „kultur- und religionsorientierte[s] Sprechen“ (Kourabas 2019, S. 7) – ermöglicht also in mehrfacher Hinsicht die Legitimierung und Aufrechterhaltung rassistischer Denk- und Handlungsweisen, bei gleichzeitigem Versuch rassistische Machtverhältnisse zu verdecken. In der Verwobenheit von biologistischem und kulturellem Rassismus wird sich hier Kooroshy et al. (2021, S. 17; Hervorh. im Orig.) angeschlossen, die ein „*natio-ethno-kulturell* kodierte[s] Wir und Nicht-Wir“ für rassistische Diskurse als zentral beschreiben. Dabei verweist „[d]er Ausdruck *natio-ethno-kulturell* [...] auf das diffuse Zusammenspiel der diffusen und phantasmatischen Ideen von Kultur, Nation und Ethnizität, auf die in der Rede von den ‚Migrant\*innen‘, den ‚Muslim\*innen‘, den ‚Ausländer\*innen‘ oder den ‚Deutschen‘ zurückgegriffen wird.“ (ebd., Hervorh. im Orig.)

Somit dienen eben auch explizit „kulturelle“ Unterscheidungen als Grundlage der Konstruktionsprozesse, in denen Menschen im Sinne des Otherings erst zu *Anderen* gemacht werden – sie werden schließlich nicht als *Andere* geboren. Dabei wird Othering „als eine machtvolle Abgrenzungspraxis definiert, die in gesellschaftlichen Diskursen sowie durch Sprache und Handlungen, die ‚Anderen‘ in Differenz zu den ‚Eigenen‘ hervorbringt.“ (Cheema 2017, S. 23).

Dies zeigt sich gerade auch dort, wo bspw. über *andere* oder „fremde Kulturen“ gesprochen oder immer noch mit Begriffen wie „Fremdenangst“, „Fremdenhass“ oder „Fremdenfeindlichkeit“ operiert wird. Hier ist auf das offenkundige Fehlen der Frage hinzuweisen, wer hier eigentlich wen auf welcher Basis als „fremd“ kategorisiert und dadurch entsprechende Bilder von Norm und Abweichung (re-)produziert. Wer diese Begriffe nutzt, fragt in der Regel „kaum nach der ordnenden Funktion, die Rassismus für Alle und gesellschaftliche Strukturen im Allgemeinen hat und individualisier[t] daher das Problem Rassismus.“ (Kourabas 2019, S. 8)

Und obwohl es sich bei Bildern, Vorstellungen, Zuschreibungen und der Herstellung von Menschen als *Andere* um Konstruktionen handelt, haben diese weitreichende, einschneidende und ganz reale Konsequenzen, die es nicht nur, aber gerade auch im Kontext von Therapie und Beratung anzuerkennen, zu berücksichtigen und zu bearbeiten gilt. Auch wenn dies bedeutet, vermeintliche Gewissheiten und die eigene Professionalisierung(-sgeschichte) in dieser Hinsicht hinterfragen zu müssen.

## Ansätze von Diversity und Interkulturalität

Vor dem Hintergrund der Lebenswelten und Realitäten in einer heterogenen Gesellschaft entwickelten sich verschiedene Ansätze, diese professionsbezogen zu adressieren. So bspw. auch im Kontext sozialer Arbeit, systemischer Beratung und Therapie. Stichworte wie Diversity und Interkulturalität fanden hier Einzug in Theorie und Praxis – und dabei immer wieder zentral: Der Begriff der „Kultur“. Im Anschluss an oben dargelegtes Othering, stellt sich hier grundlegend umso mehr die Frage, wie es überhaupt zur Konstruktion der Unterscheidungskategorien kommt. Diese Kategorien werden – im Widerspruch zur Anerkennung von dominanzgesellschaftlichen Otheringprozessen – häufig als gegeben betrachtet.<sup>3</sup> Von hier aus wird dann versucht mit Unterschieden und „Vielfalt“ umzugehen und je nach Ansatz, diese anzuerkennen, wertzuschätzen und sie bspw. für Organisationen und/oder Berufspraktiken nutz- und verwertbar zu machen. Sie werden weitestgehend als affirmative Ansätze zusammengefasst (vgl. Walgenbach 2017, S. 92 ff.). Im Gegensatz dazu wird die Herstellung der Kategorien von machtkritischen und in Bezug auf rassismuskritische Ansätze hinterfragt und dabei als eine „Machtpraxis, die im Sinne Foucaults als ein ‚Wahrheit‘ generierender Diskurs zu lesen ist, problematisiert [...]“ (Cameron & Kourabas 2013, S. 263) Geschieht dies in der Beschreibung, Auseinandersetzung und im Umgang mit Differenzverhältnissen nicht, laufen entsprechende Ansätze Gefahr, über eine rein positiv anerkennende Sicht auf Unterscheidungskategorien einer „unreflektierten Affirmation von Differenzen Vorschub [zu leisten]“ (Kourabas & Mecheril 2015, S. 23). Sowohl hinsichtlich Diversity als auch Interkulturalität wird hier eine Kulturalisierung kritisiert. Durch den Fokus auf „kulturell unterscheidbare Gruppen [...] und deren kollektive Identität“ (Walgenbach 2017, S. 122) werden soziale Ungleichheiten kulturalisiert. Damit einher geht auch die „Gefahr des Relativismus“, da so - völlig unabhängig von bestehenden Machtverhältnissen - vermeintlich „jede Person aufgrund eines beliebigen kulturellen Merkmals diskriminiert werden [können]“ (ebd.). Im Kontext von interkultureller Kompetenz sieht Kunz (2016, S. 20 ff.) weiterhin die Problematik, dass sich trotz differenzierterer Kulturbegriffe und dynamischeren Kulturverständnissen im Forschungsdiskurs gerade in der Praxis ein essentialisierendes Verständnis von „Kultur“ beständig hält, welches an hegemoniale Alltagsdiskurse über *natio-ethno-kul-*

<sup>3</sup> So z. B. auch im weitverbreiteten und oft verwendeten Modell der „Four Layers of Diversity“ von Gardenswartz & Rowe (2003).

turell konstruierte *Andere* anschließt. Auch Sequeira (2015, S. 204) beschreibt die Verwendung des Begriffs „Kultur“ aus psychologischer Sicht wie folgt: „Kultur wird oft als homogen, statisch und beständig betrachtet, wie eine zweite Haut, die Mitglieder zu tragen haben. Kultur wird oft als Kontext verstanden, dem die Menschen hilflos ausgeliefert sind oder dem gegenüber sie sich geschützt, aber auch schutzlos fühlen.“

Ein weiterer aus macht- und rassismuskritischer Perspektive problematischer Aspekt ist die häufig fehlende Thematisierung dominanter Positionen im Zuge der Auseinandersetzung mit Diskriminierung in Diversity-Ansätzen (vgl. Walgenbach 2017, S. 122). In Bezug auf Rassismus bleibt damit *Weißsein* als Norm und als Privileg, bspw. hinsichtlich struktureller Bevorzugung, weiterhin unbesprochen (vgl. ebd.), was Mecheril (2013, S. 28 ff.) in ähnlicher Weise auch hinsichtlich interkultureller Ansätze beschreibt. Dies zeigt sich z. B. auch darin, dass es vor allem Angehörige der Dominanzgesellschaft sind, die mit Angeboten zu interkultureller Kompetenz adressiert werden und dabei – in Ermangelung einer machtkritischen Reflexion der eigenen dominanten Position – die so stattfindende Reproduktion von *Weißem* als handelnde Subjekte und *Bi\_PoC* als objektivierte und nicht-handelnde Personen verborgen bleibt (vgl. ebd., S. 16 ff.).

### Macht- und Rassismuskritik und die Relevanz für systemisches Arbeiten

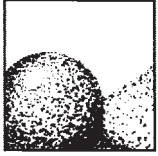
Durch die Fokussierung auf „Kultur“ laufen wir also Gefahr, andere Perspektiven und Begründungszusammenhänge aus den Augen zu verlieren und daraus folgend Zuschreibungen und Machtverhältnisse zu reproduzieren. Dies gilt es gerade auch für die Systemische Beratung und Therapie zu beachten, was bislang aber nicht ausreichend der Fall zu sein scheint. Kunze (2018, S. 45 ff.) schlägt für Beratungskontexte drei „Verständnisfolien“ vor: Neben dem „psychologischen Bedeutungskontext“ (ebd., S. 48) unterscheidet er explizit den „kulturellen Bedeutungskontext“ (ebd., S. 50) von einem „gesellschaftlichen Bedeutungskontext“ (ebd., S. 54). Aus unserer Sicht darf dabei das Arbeiten mit der Verständnisfolie „kultureller Bedeutungskontexte“ jedoch nicht dazu führen, dass Beratung mit dieser – nun theoretisch und qua Modell legitimiert – weiterhin Othring-Prozesse nicht reflektiert und Klient\*innen machtvoll als *Andere* herstellt (vgl. Oberzaucher-Tölke 2014, S. 99). Weil dies auch „leichter“ und anschlussfähiger wäre, als die Auseinandersetzung mit bspw. eigenen Rassismen auf Ebene der Verständnisfolie „gesellschaftlicher Bedeu-

tungskontexte“ und Letztere somit Gefahr liefe, als pseudoreflexives Feigenblatt zu fungieren (vgl. Gold et al. 2021, S. 118). Gerade im Kontext „Kultur“ bedarf es eines grundsätzlichen Hinterfragens derselben und einer „kontinuierliche[n] Selbstreflexion der Berater\*innen und Therapeut\*innen hinsichtlich ihrer persönlichen und professionellen Prägungen sowie ihrer gesellschaftlichen Positionierungen, welche nicht voneinander zu trennen sind.“ (Oberzaucher-Tölke 2018, S. 663)

Eine macht- und rassismuskritische Selbstreflexion ist aus unserer Sicht deshalb so wichtig, weil keine Räume existieren, die frei von Macht- und Diskriminierungsverhältnissen sind. Wenn wir gesellschaftlich verantwortungsvoll in Beratung und Therapie arbeiten wollen, müssen wir uns und unser professionelles Handeln als Teil der komplexen Systeme und Dynamiken sehen, in der Macht und Differenz eine wesentliche Rolle einnehmen. So könnten wir uns zur Abwechslung bspw. fragen: Bin ich mir meiner gesellschaftlichen Positioniertheit und deren Einfluss auf meine Arbeit bewusst? Wie hat Rassismus meine Professionalisierung, Haltungen und Praxis geprägt? Sind Rassismus und Diskriminierung relevante Themen für meine Beratungssettings, z. B. in Paar- und Familienberatung? Werden sie im Austausch mit Kolleg\*innen im Team oder auch in Interventions- und Supervisionssettings berücksichtigt? Welche Emotionen ruft die Benennung von Rassismus in meinen Arbeitskontexten hervor und wie bin ich bisher damit umgegangen? Und ist Rassismus (k)ein Thema, wenn es kein Thema ist? Was bedeutet es für *Bi\_PoC* Berater\*innen und Therapeut\*innen in rassistischen Verhältnissen zu arbeiten? Wie gehe ich mit den mittlerweile häufiger formulierten Bedarfen und Anforderungen nach Rassismus- und Diskriminierungskritik von Klient\*innen, Kolleg\*innen oder auch von Gesellschaft im Allgemeinen an meine Praxis um? Und wie viel Energie bin ich bereit für eine diesbzgl. Veränderung und Professionalisierung einzusetzen?

Auch sind in der systemischen Praxis Fragen nach mentaler Gesundheit zentral, weswegen es hier ebenfalls eine Veränderungsperspektive braucht: Auch wenn der Zusammenhang von Rassismus und Gesundheit im deutschsprachigen Raum immer noch keine allgemeine Anerkennung findet (vgl. AlSabah 2021, S. 100), wird auch hier in den letzten Jahren dazu immer häufiger geforscht und geschrieben (z. B. Roncolato Donkor 2015; Yeboah 2017; Aikins et al. 2021). Mittlerweile erhalten die Ergebnisse über verschiedene Kanäle eine breitere Wahrnehmung. Neben Auswirkungen auf physischer Ebene verweist Roncolato Donkor (2022, S.





6 f.) unter Rückgriff auf verschiedene Studien auf den Kontext psychischer Gesundheit und auf psychosomatische Faktoren. Damit verbunden sind Stresssymptomatiken, durch die Rassismus bei kontinuierlichen Diskriminierungserfahrungen als „chronischer Stressor fungieren [kann]“ (ebd.; vgl. auch Louw & Schwabe 2021, S. 42 f.). An anderer Stelle wird auch von Rassismus als Trauma oder Trauma-ähnlichen Erfahrungen gesprochen (z. B. Lerch 2011; Sequeira 2015; AlSabah 2021; Gosteli 2021). Ein Aspekt, auf den immer wieder hingewiesen wird, ist u.a. auch die Reproduktion von Rassismus in Versorgungsstrukturen, auch konkret in therapeutischen und beraterischen Settings. So zeigt bspw. der Afrozensus 2020, der Anti-Schwarzen-Rassismus<sup>4</sup> in Deutschland und seine Folgen beschreibt und dokumentiert, dass 64,6% der teilnehmenden Personen angaben, in den letzten zwei Jahren im Gesundheitssektor Diskriminierungserfahrungen aufgrund folgender Merkmale gemacht zu haben (der Häufigkeit nach aufgeführt): Hautfarbe, Rassistische Gründe/„ethnische Herkunft“, Name, Geschlecht, Haare/Bart, Sprache, Sozialer Status/Soziale Herkunft. „[...] 62,0% von 819 Befragten stimmen der Aussage ‚Bei der Psychotherapie werden meine Rassismuserfahrungen nicht ernst genommen und in Frage gestellt‘ zu. Mehr als ein Drittel der Befragten (34,4%) gibt an, dass diese Situation ‚oft‘ oder ‚sehr häufig‘ vorkommt. Zentraler Kritikpunkt an der psychischen Gesundheitsversorgung ist, dass die Auswirkungen von Rassismus auf die Gesundheit nicht anerkannt werden. Die fehlende Anerkennung der Auswirkungen von Rassismus auf das Wohlbefinden und auf die psychische Gesundheit hat zur Folge, dass es keine entsprechenden Beratungs- und Behandlungsangebote gibt.“ (Aikins et al. 2021, S. 141). Ebenfalls wird betont, dass „eine weitere Folge von Anti-Schwarzem Rassismus im Gesundheitssystem ist, dass Schwarze Patient\*innen wegen rassistischer Erfahrungen mit Professionellen wiederholt ihre Behandlung abbrechen. Professionelle in den Versorgungsstrukturen haben kein Bewusstsein über ihre rassistischen Aggressionen, kein kritisches weißes Bewusstsein. Vor allem in der psychotherapeutischen Gesundheitsversorgung wird deutlich beschrieben, dass Schwarze Klient\*innen bzw. Patient\*innen mehrere Behandlungen abbrechen, bevor es eine Stabilisierung ihrer Gesundheitssituation gibt.“ (ebd., S. 151)

<sup>4</sup> Mit dem Begriff Anti-Schwarzer-Rassismus werden die spezifischen Rassismuserfahrungen Schwarzer Menschen beschrieben und zusammengefasst. Weitere spezifische Formen von Rassismus sind z. B. Antimuslimischer Rassismus, Gadjé-Rassismus und anti-asiatischer Rassismus.

Vor diesem Hintergrund und den damit beschriebenen Einblicken in die Erfahrungen von Bi\_PoC im Kontext Gesundheit, Beratung und Therapie ist es nicht ratsam, der Relevanz einer macht- und rassismuskritischen Reflexion aus systemischer Perspektive auszuweichen. Für eine solche Reflexion sehen wir die drei von Lerch (2019, S. 56) beschriebenen Perspektiven als besonders hilfreich für die eigene Praxis an:

- „eine differenzsensible Perspektive, die vielfältige Lebenslagen (insbesondere soziale, ökonomische und politische Einflussfaktoren), als auch daraus resultierende Bedürfnisse und Erfordernisse von Klient\_\*innen wahrnimmt sowie empathisch versteht und nachempfindet,
- eine differenzkritische Perspektive, die Prozesse der Anerkennung und gleichzeitigen Reproduktion von Differenz reflektiert und durch die Entwicklung von Ambivalenzkompetenz dazu beiträgt, Normierungen, Stereotypisierungen und Essentialisierungen in der Psychotherapie zu verringern,
- eine dominanzkritische Perspektive, die othering-Prozesse in- und außerhalb der Psychotherapie dekonstruiert und Differenzen auf ihre Einbettung in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse analysiert sowie mit den Positionierungen, insbesondere den Privilegierungen, des/r Psychotherapeut\_in transparent umgeht.“

Im Folgenden führen wir exemplarisch drei Kontexte an, in denen wir uns auf diese Perspektiven immer wieder beziehen werden.

### Beispiel-Kontext: Systemische Aus- und Weiterbildungen

Ausgehend davon, dass keine Räume frei von Macht- und Diskriminierungsverhältnissen sind, sehen wir Aus- und Weiterbildungen als sehr relevante Kontexte an, da diese gleichwohl viele Leerstellen, aber auch sehr viele Chancen bereithalten. Nach unserer Erfahrung zeigt sich, dass eine dezidierte Auseinandersetzung mit Rassismus und Diskriminierung in den Ausbildungsgängen so gut wie nicht stattfindet, obwohl sich gleichzeitig in den Leitbildern der DGfP und SG Aussagen dazu finden. Wird also vorausgesetzt, dass Menschen die Ausbildungen anbieten und diese besuchen, bereits vorher macht- und diskriminierungskritische Perspektiven erworben haben und diese mitbringen? Aus unserer Sicht verweist eine Nicht- oder Dethematisierung eher auf die besondere Wirkung entsprechender Verhältnisse auch in diesen Kontext-

ten und vielmehr darauf, dass das, was „am wenigsten in Frage gestellt wird, oft am stärksten von Machtbeziehungen durchdrungen ist“ (Grossberg 1999, S. 52). Im Zusammenhang mit der Thematisierung von Rassismus geht häufig ein Abwehrverhalten einher, das bereits an unterschiedlichen Stellen mit Begriffen wie „white fragility“ oder *weißer Zerbrechlichkeit* beschrieben worden ist (z. B. Amjahid 2021). Dies meint – kurz formuliert – dass „wir“ als aufgeklärte, welt-offene Berater\*innen und Therapeut\*innen ja überhaupt nicht rassistisch denken, gar handeln könnten. Das dem – unabhängig der Frage nach individueller Intention – doch so sein könnte, widerspricht entsprechendem Selbstbild, schmerzt und erzeugt in der Regel Widerstand. Rassismuserfahrungen werden Infrage gestellt, relativiert oder bagatellisiert – auch innerhalb von Beratung und Therapie (vgl. Cuff-Schöttle 2022, S. 217). Auch wird die Benennung von Rassismus immer wieder skandalisiert, anstatt sich damit auseinanderzusetzen.<sup>5</sup> In unterschiedlichen Intensitäten erleben wir dies auch in unseren Workshops und Weiterbildungsgruppen. Ebenso wird regelmäßig danach gefragt, wie denn mit Rassismuskritik umzugehen sei, die aus Sicht der Fragenden in den allermeisten Fällen keine Berechtigung hätten. Mit einer dominanzkritischen Perspektive verweisen wir an dieser Stelle auf die Wichtigkeit dessen, dass sich Berater\*innen und Therapeut\*innen (aber auch z. B. Pädagog\*innen und Sozialarbeiter\*innen) hier nicht als „Opfer übertriebener Rassismuskritik begreifen“ (Roncolato Donkor 2022, S. 7), sondern dies als wichtige Information über die professionelle Beziehung zum jeweiligen Gegenüber sehen sollten. Anstatt in den „Widerstand“ zu gehen, bietet es sich an, die eigene Perspektive und das eigene Handeln zu hinterfragen, in sich hinein zu hören und auch die damit einhergehenden Emotionen zu erkunden. Was möchte ich in diesem Moment bearbeiten? Geht es darum mich meinem Selbstbild zu vergewissern? Oder gehe ich mit den Klient\*innen mit, erkenne die Rückmeldung an und arbeite damit an der Beziehung und daran, dass Ähnliches in Zukunft seltener passiert? Dies gilt natürlich auch für uns selbst in den Fort- und Weiterbildungskontexten, die wir gestalten. Gerade unter differenzsensibler Perspektive betonen wir deswegen hier, wie wichtig es ist – sei es in Beratungs- und Therapie, genauso wie in Workshopsettings – von Beginn an Ansprechbarkeit für das Thema Diskriminierung zu signalisieren

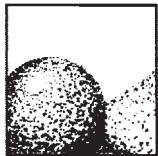
<sup>5</sup> Die Skandalisierung zählt nach Messerschmidt (2010) auch zu den geläufigen Distanzierungsmustern, um nicht über Rassismus sprechen zu müssen – neben bereits genannter Kulturalisierung, aber auch der Verlagerung von Rassismus in die Vergangenheit oder in den Bereich des Rechtsextremismus (hier a. Kourabas 2019, S. 7 f.).

und dass dies auch für das eigene Verhalten gilt. Auch wenn dem natürlich kein Automatismus folgt, kann es dennoch die Hürden des Ansprechens senken.

Aber was ist mit Bi\_PoC Kolleg\*innen in Weiterbildungen und Praxis? Neben eigenen Rassismuserfahrungen während Studium und Weiterbildung, kritisieren Bi\_PoC Berater\*innen und Therapeut\*innen, dass sich Dethematisierung und Ignoranz von Rassismus durch die Aus- und Weiterbildungskonzepte ziehen. In der bundesweiten und deutschsprachigen Vernetzung von Bi\_PoC Berater\*innen und Therapeut\*innen wird deutlich, dass keine Module zu Rassismus, seinen Wirkmechanismen und die Implikation für die Gesundheit in den Universitäten und den Weiterbildungsinstituten vorgesehen sind. Dies unterstreicht die mangelnde Bedeutung für den Auftrag an Qualifizierung deutlich. Eine Professionalisierung hinsichtlich Rassismuskritik funktioniert bisher nur über eine extracurriculare Auseinandersetzung. Dies ist für die meisten Personen mit weiteren Kosten und Ressourcen verbunden.

In der Aus- und Weiterbildung und Karriereentwicklung bedeutet dies für Bi\_PoC, dass sie Hierarchien und Machtdynamiken unterliegen und aushalten müssen, die nicht besprechbar sind. Die Konfrontation von Kolleg\*innen oder Vorgesetzten mit ihren geäußerten rassistischen Stereotypisierungen oder Verhaltensweisen kann durch bereits beschriebene Abwehrmechanismen zu weiteren Gewaltsituationen im Sinne einer „sekundären Viktimisierung“ (Louw & Schwabe 2021, S. 58 f.) bzw. „sekundären Rassismuserfahrung“ (Çiçek, Heinemann & Mecheril 2014, S. 311 f.) führen. Diese haben womöglich negative und belastende Konsequenzen für das Anstellungsverhältnis, ausstehende Bewertungen oder das Arbeitsklima. Bi\_PoC sind in beratenden und therapeutischen Rollen unterrepräsentiert und sind dadurch in diesen Räumen isoliert und oftmals die Einzigen. Hierdurch bleibt ein wesentlicher und wichtiger Aspekt des Erfahrungsaustausches verwehrt. Diesen Austausch bekommen Bi\_PoC inzwischen dann, wenn sie Mitglied bestimmter Kanäle, E-Mail-Verteiler, Netzwerke oder Arbeitskreise sind, die sich in Selbstorganisation auf verschiedenen Ebenen in den letzten Jahren aufgestellt haben. Dies sind wichtige Orte und Räume für die eigene Professionalisierung und Vernetzung mit anderen Bi\_PoC oder weißen Personen, die sich rassismuskritisch in Bereichen von Psychologie, Beratung und Therapie bewegen. Die Dachverbände und Weiterbildungsinstitute sehen wir in zentraler Verantwortung, in ihren Strukturen auf diese Vernetzungsangebote hinzuweisen und diese auch strukturell zu fördern.





Aus unserer Erfahrung ist es jedoch wichtig, das eigene Erwartungsverhalten kritisch zu reflektieren und zwar dann, wenn ich mich als Kolleg\*in, Ausbilder\*in oder Institut auf den Weg mache, Rassismus(-kritik) inhaltlich einzubinden und entsprechende Austauschräume eröffnen möchte. Bezogen auf die beschriebene differenzkritische Perspektive, geschieht hierbei sowohl eine Anerkennung der Differenzkonstruktion als auch ihre gleichzeitige Reproduktion.<sup>6</sup> Die Auseinandersetzung mit rassistischen Wirkmechanismen in der eigenen Struktur bringt zunächst Differenzlinien deutlicher hervor. Dies ist aber notwendig, um in kritischen Prozessen bestehende institutionelle Normen und Abläufe weiterzuentwickeln. Häufig kommt es dann zu Enttäuschung oder Frustration, wenn Bi\_PoC sich hierzu nicht (direkt) äußern oder diese Angebote wahrnehmen. Dies gilt es zunächst auszuhalten und dann sich und das Angebot zu hinterfragen, ob der Raum, der Zeitpunkt oder die Personenkonstellation geeignet waren. Auch werden häufig explizit Bi\_PoC ungefragt aufgefordert, ob sie nicht etwas zum Thema Rassismus sagen könnten oder es werden über verdeckte Aufträge die Rollen von Rassismusbeauftragten an sie verteilt. Für Bi\_PoC kann es einen enormen Mehraufwand bedeuten in solchen Räumen zu sprechen. Gleichzeitig fordert das Leben in einer rassistischen Gesellschaft, dass Bi\_PoC Strategien entwickeln müssen, um zu überleben. Eine Strategie kann z. B. auch sein, sich entsprechend der Machtstrukturen anzupassen und Rassismus ignorieren zu wollen, um möglichst wenig Widerstand, zusätzliche Ausgrenzung und Gewalt zu erfahren. Hier gilt es aus unserer Sicht zu prüfen, inwiefern durch diese Instrumentalisierung von Bi\_PoC die eigene Leerstelle im Wissen über Rassismus gefüllt und Verantwortung zur eigenen Auseinandersetzung externalisiert werden will.

Für den Prozess der Selbstreflexion und einen möglichen Perspektivwechsel möchten wir vor diesen Hintergründen folgende Fragen stellen: Wer fragt nach den Erfahrungen und Perspektiven von Bi\_PoC in Studium, Aus- und Weiterbildung? Gibt es Räume, die zur Verfügung gestellt werden, für einen Austausch über diese Art von Selbsterfahrung? Geben Ausbilder\*innen, Institutsleitungen etc. Raum für rassismusrelevante Rückmeldungen und halten diese Einzug in etablierte curriculare Inhalte? Werden Bi\_PoC Lebensrealitäten in systemischen Inhalten, Methoden und Literatur bislang berücksichtigt und abgebildet? Spielen gesellschaftliche Positioniertheit und Otheringprozesse

<sup>6</sup> Boger (2017) beschreibt ein Trilemma der Inklusion zwischen Normalisierung, Empowerment und Dekonstruktion, in dem immer nur zwei von drei Elementen realisiert werden können.

eine Rolle innerhalb von Reflexionsprozessen bzgl. einer Qualitätsentwicklung der eigenen Praxis sowie Weiterbildungs- und Institutsstruktur?

## Beispiel-Kontext: Supervision

Im Bereich der Supervision haben wir immer zwei Systemebenen, auf denen wir macht- und rassismuskritische Perspektiven – oder um mit Lerch (2019) zu sprechen differenzsensible, differenzkritische und dominanzkritische Perspektiven – betrachten können: Die der Beziehung und Kommunikation zwischen Supervisor\*in und Supervisand\*innen und zweitens die zwischen den Supervisand\*innen und deren „Klient\*innen“. Exemplarisch wollen wir die Reflexion der Supervision eines Teams von Sozialbetreuer\*innen einer Notaufnahme für Geflüchtete betrachten:

Das Team der Sozialbetreuer\*innen ist sehr heterogen (in Bezug auf Differenzlinien wie z. B. weiß/Bi\_PoC, Geschlecht, Alter). Es werden offene Problematiken angesprochen mit Ehrenamtler\*innen (die nicht zum Team gehören) und „Lobby-Vereinen“ - denen größere soziale, ökonomische und politische Einflussfaktoren zugesprochen werden. Die eigenen politischen Einflussfaktoren werden als sehr gering eingeschätzt. In Bezug auf den sozialen und ökonomischen Status ist die Gruppe der Sozialbetreuer\*innen eher homogen: Sie haben alle kurz befristete und prekär bezahlte Stellen. In Bezug auf die Bewohner\*innen sind durch die Sozialbetreuer\*innen starke Kategorisierungen anhand deren (vermeintlichen) Herkunftten wahrzunehmen. Als Herausforderung wird angegeben, es gebe rassistische Äußerungen und Vorfälle zwischen verschiedenen „Bewohner\*innengruppen“.

- Im Sinne einer differenzsensiblen Perspektive scheint die aktuelle Lebenslage (Wohnen in einer Notunterkunft) für diese „Gruppen“ zwar identisch, die vergangene und wahrscheinlich auch zukünftige (so eine Hypothese der Sozialbetreuer\*innen) ist jedoch grundverschieden.
- Im Sinne einer differenzkritischen Perspektive und der genannten Ambivalenzkompetenz (vgl. Lerch 2019, S. 56) versuche ich „Normierungen, Stereotypisierungen und Essentialisierungen (...) zu verringern“, indem ich in erster Linie mit dem Inneren Team (vgl. Rohr 2016) als Überprüfung eigener sich widersprechender Anteile, Haltungen, Perspektiven arbeite: z. B. einerseits dem Wunsch Differenzlinien zu verhindern und gleichzeitig mit ebendiesen „arbeiten zu müssen“ (vgl. auch Gold et al. 2021, S. 129 ff.).



- Im Sinne einer dominanzkritischen Perspektive versuche ich, die othering-Prozesse zu dekonstruieren und Differenzen auf ihre Einbettung in die gesellschaftlichen Machtverhältnisse zu analysieren (vgl. Lerch 2019, S. 56) – hier vor allem auf der Ebene zwischen Supervisor und Supervisand\*innen

Als Cis-Mann, weißer Supervisor mit akademischem Status und unbefristeter Beamtenstelle an einer Universität werden mir meine Privilegien in dieser Supervision besonders deutlich und ich gehe mit ihnen transparent um. Ich spreche auch offen an, dass ich als Supervisor viel besser bezahlt werde als sie; ich in diesem Fall aber mein Honorar zur Unterstützung pädagogischer Einrichtungen spende. Diese Transparenz hat natürlich keinen direkten positiven monetären Einfluss auf die Teammitglieder, jedoch einen spürbaren Einfluss auf die Atmosphäre. Dies zeigt sich in der Frage nach Wertschätzung der eigenen Arbeit und im Sinne von Selbstwirksamkeit und Empowerment nach umsetzbaren Möglichkeiten dazu. Das Team erarbeitet im folgenden Supervisionsverlauf Ideen, für die sie sich nun gemeinsam einsetzen wollen (wie z. B. Jobticket, Betriebsausflug, Weihnachtsfest bzw. andere gemeinsame Feste, Aufenthaltsraum, bessere Arbeitszeiten). Falls ihre sozialen und politischen Einflussfaktoren für eine erfolgreiche Verhandlung nicht ausreichen sollten, biete ich an, meine Rolle als Supervisor im Sinne des Powersharings sehr weit zu interpretieren und meine sozialen und politischen Einflussmöglichkeiten (z. B. „persönliche“ Kontakte zu Dezernent\*innen der Stadtverwaltung und zu Führungskräften des bundesweiten Trägers) zu nutzen, um die Arbeitssituation der Sozialbetreuer\*innen zu verbessern zu versuchen. Im gleichen Sinne spreche ich mein Bedürfnis – sowie meine Ambivalenz – an, mich für die Verbesserung der Situation der Bewohner\*innen einzusetzen (es gibt z. B. keinen Spielplatz, keinen Raum für Freizeitaktivitäten, zu wenig Sicherheitspersonal, Räume ohne Fenster). Gleichzeitig spüre ich selbst eine Form von Ohnmacht.

Für den Prozess der Selbstreflexion und einen möglichen Perspektivwechsel innerhalb von Supervision möchten wir vor diesem Hintergrund folgende Fragen stellen:

Welche Rolle spielen gesellschaftliche Positioniertheit und Otheringprozesse innerhalb der Supervision? Wird in den supervidierten Fällen und/oder in der Supervision Rassismus reproduziert? Gebe ich als Supervisor\*in/ Berater\*in Raum für rassismuselevante Rückmeldungen? Wo nehme ich bewusst und klar Stellung zu Kulturalisierungen, Stereotypisierungen

und Diskriminierung? An welchen Stellen „verstecke“ ich mich hinter einem Credo von vermeintlicher „Neutralität“? Und wo muss ich durch entsprechende Benennung „Empathieverluste“ gegenüber meinen Supervisand\*innen in Kauf nehmen? Ist die Supervision „an sich“ eine Reproduktion von Machtverhältnissen, Diskriminierung und Rassismus? Wer profitiert davon? Und wer ist durch Marginalisierungen direkt und indirekt betroffen? Was sind Erfahrungen und Perspektiven von Bi\_PoC? Wo ist Supervision auch „Erfüllungsgehilfin“ von Ausbeutung und Ungerechtigkeit? An welchen Stellen stabilisiere ich diese Art von System, in dem ich Menschen helfe, darin „klar zu kommen“? Welche Aufträge sollte ich aus diesen Gründen nicht annehmen? Welche Makro-Systemebenen werden nicht thematisiert und bleiben damit – bewusst und unbewusst – verdeckt?



### Beispiel-Kontext: Institutionalisierung rassismuskritischer Beratung

.....  
„Klient\*innen of Color und Schwarze Klient\*innen haben einen Anspruch auf ein rassismuskritisches, queer-inklusives und diskriminierungsgsensibles Therapieangebot.“  
(Gosteli 2021, S. 24).  
.....

In den Lebensrealitäten von Bi\_PoC wirkt Rassismus in allen Bereichen. Bisherige rechtliche Regelungen, wie z. B. das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, wirken nur bedingt bei Vorliegen rassistischer Gewalt. In der Bearbeitung von gewaltvollen Erfahrungen empfehlen verschiedene therapeutische Ansätze den Klient\*innen, möglichst das gewaltvolle Umfeld zu verlassen, um eine Stabilisierung und einen erfolgreichen Therapie-/Beratungsprozess zu durchlaufen. Diese Option stellt sich für Bi\_PoC nicht, da Rassismus gesamtgesellschaftlich wirkt und dies bedeuten würde, dass Bi\_PoC aus der Gesellschaft heraustreten müssten. Aus dieser fehlenden Möglichkeit ergibt sich eine kontinuierliche Dauerbelastung durch Mikro- und Makroaggressionen. Gleichzeitig gibt es kaum gesellschaftlich anerkannte Räume, um dies zu thematisieren und entsprechend wenige Ideen und Strategien im Rahmen von Beratung und Therapie, die eigenen Machtssysteme zu dekonstruieren und zu verändern. Aus unserer Perspektive ist nach allen angeführten theoretischen und praktischen Faktoren eine Etablierung und Institutionalisierung von rassismuskritischer Beratung und Therapie im Sinne einer dominanzkriti-

schen Perspektive notwendig. Dies sehen wir in der Berücksichtigung von Intersektionalität immer in der Verschränkung mit weiteren Diskriminierungsformen.

Strukturen, die eine rassismuskritische Beratung etabliert haben, bieten damit eine wichtige Grundlage, damit rassistische „Vorfälle“ konkret gemeldet und dokumentiert werden. Gleichzeitig entstehen Räume, um über Belastungen aufgrund von rassistischer Diskriminierung sprechen zu können. Aus differenzkritischer Perspektive können diese Räume auf individueller und auch struktureller Ebene dazu beitragen, Normierungen und Stereotypisierungen in der Beratung zu verringern. Hierzu bedarf es einer expliziten Benennung und Verankerung von Rassismus in Antidiskriminierungs- und Gewaltschutzkonzepten sowie in das Beschwerdemanagement, um systematisch entsprechende Maßnahmen einleiten zu können. Denn auch wenn über bestehende Konzepte keine Rückmeldungen zu Rassismus erfolgten, bedeutet dies – wie häufig angenommen – nicht, dass eine Struktur kein „Rassismusproblem“ hat. Vielleicht gab es bisher noch keine adäquaten Angebote, die ein Ernstnehmen der rassistischen Erfahrungen, einen professionellen Umgang damit und so ganz grundlegend Vertrauen in die Struktur gewährleisten konnten.

Professionelle rassismuskritische Anlaufstellen bieten Bi\_PoC die Möglichkeit, entlastende Gespräche in einem geschützten Raum in Anspruch zu nehmen, in denen ihre geschilderten Erfahrungen validiert werden. Hierdurch wird die Option ermöglicht, Rassismus – und weitere Diskriminierungserfahrungen – zu benennen und die eigene Rolle als Bi\_PoC im Kontext der Struktur machtkritisch zu reflektieren. Weiterhin kann der Rahmen z. B. für einen Austausch zu individuellen Handlungsstrategien, Empowerment oder weitere Anliegen im Zusammenhang mit Rassismus genutzt werden. Die Tatsache, dass eine Beratung/Therapie von Bi\_PoC durchgeführt wird, ist für Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind, oftmals die erste Begegnung mit Bi\_PoC im beratenden und therapeutischen Setting. In meiner eigenen Praxis nehme ich häufig wahr, dass dies gerade zu Beginn einen empowernden Effekt aufgrund des „sich-repräsentiert-Fühlens“ haben kann. Die Positioniertheit der Berater\*innen und Therapeut\*innen kann ein wichtiger Aspekt dafür sein, dass hilfesuchende Bi\_PoC den Mut dazu aufbringen, ihre Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen (oftmals) erstmalig zu benennen. Dies schließt jedoch nicht aus, dass Beratung und Therapie für Bi\_PoC nicht auch von *weißen* Kolleg\*innen durchgeführt werden könnte. Es ist allerdings voraussetzungsvoll: „Die *weiße* Person

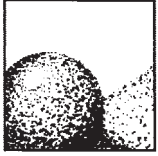
müsste jedoch der Person, die beraten wird, die Definitionsmacht und Expertise bei diesem Thema zugestehen. Relevant ist, dass an diesem Punkt quasi ein Rollenwechsel in der Expertise stattfindet. Dies müsste in der Therapie offen kommuniziert werden. Das bedeutet, dass sich die *weiße* Person eingesteht, dass sie vernebelte Flecken hat und dass sie Fehler macht, und sich also auch authentisch in ihrer Unwissenheit zeigt.“ (AlSabah 2021, S. 100; Hervorh. im Orig.)

Und: „Erst wenn die Anerkennung von Rassismus als ein strukturelles und institutionelles Machtverhältnis sichtbar und wahrnehmbar ist, kann ein haltender Raum entstehen, sicher wird er nie sein. Aber zumindest wird über diesen Weg ermöglicht, die besonderen Handlungsrestriktionen, aber auch -optionen empowernd in den Mittelpunkt der Beratung /Unterstützung zu rücken.“ (Chawla 2020, S. 27).

Auch im Sinne von Verweisstrukturen ist der Bedarf nach rassismuskritischen Beratungsstellen und Therapeut\*innen groß. Die gleichzeitig vorhandene Leerstelle an sensibilisierten Berater\*innen und Therapeut\*innen erschwert die Suche massiv und verlängert die ohnehin schon zu langen Wartezeiten von teilweise mehreren Jahren. Zusätzlich kann es zu finanziellen Mehrbelastungen führen, um sich eine professionelle Begleitung privat leisten zu können. Aber auch für Bi\_PoC Kolleg\*innen führt das Fehlen von institutionalisierten rassismuskritischen Beratungs- und Therapieangeboten zu verschiedenen Mehraufwänden. Sie erhalten viele Anfragen, die ihre Kapazitäten weitaus übersteigen, was aufgrund mangelnder Verweisstrukturen einen erhöhten Koordinationsaufwand nach sich zieht. Dies schlägt sich in unbezahlter Arbeit nieder, wozu auch die eigene rassismuskritische Qualifizierung sowie die häufig angefragte Aufklärungsarbeit zählen (vgl. Aikins et al. 2021, S. 153). Auch deswegen ist es wichtig, dass die systemische Professionsgemeinschaft im Ganzen und *weiße* Kolleg\*innen im Speziellen als Verbündete Verantwortung übernehmen, sich mit Rassismuskritik auseinandersetzen und diese in ihre Praxis mit einbeziehen. Eine Institutionalisierung von rassismuskritischen Beratungs- und Therapieangeboten kann letztlich dazu beitragen, Rassismus in Organisationen und Strukturen entgegenzuwirken.

## Fazit

Gesellschaftliche Machtverhältnisse – und somit auch Rassismus – wirken in Therapie und Beratung. Rassismus hat Auswirkungen auf den Aufbau einer professi-



onellen Beziehung mit Klient\*innen und Kolleg\*innen – und auf alles, mit dem wir systemisch hantieren: Hypothesenbildung, Ressourcen- und Lösungsorientierung, Genogrammarbeit u.v.m. Deswegen sollten wir als Teil von Professionalisierung z. B. rassismuserzeugende Begriffe und Konstrukte wie „Kultur“ kritisch hinterfragen, um Rassismus in der eigenen Praxis zu dekonstruieren und seinen Mechanismen entgegenzuwirken. Wie gezeigt werden konnte, reicht es bei der Komplexität von gesellschaftlichen Macht- und Diskriminierungsverhältnissen nicht aus, sich selbst als weltoffen und tolerant zu beschreiben oder sich auf unterschriebene Ethikrichtlinien zu beziehen. Wir betrachten Macht- und Diskriminierungskritik im Allgemeinen und Rassismuskritik im Speziellen als Querschnittsaufgabe für systemisch Arbeitende. Dies gilt für Strukturen sowie für Theorie und Praxis und erfordert den Einbezug von Rassismuskritik in die Fort- und Weiterbildungsinhalte sowie eine Verankerung in die Curricula. Für eine entsprechende Professionalisierung existiert eine Vielzahl an Literatur, Hörbüchern, Podcasts etc. um sich individuell aber auch in den eigenen Strukturen mit Rassismuskritik auseinanderzusetzen und damit die Möglichkeit für die eigene Berufspraxis Verantwortung zu übernehmen. Ebenso gibt es im Feld unterschiedliche Angebote zur Fortbildung, aber auch rassismuskritische Prozessbegleitung, die für den eigenen institutionellen Kontext genutzt werden kann. All das kann verwendet werden um Rassismuskritik in die eigene Arbeitsstruktur und Praxis mitzunehmen und damit Räume zu schaffen, in denen sich möglichst viele Menschen mit ihren Erfahrungen und Perspektiven angesprochen und repräsentiert fühlen. Denn Menschen mit intersektionalen Diskriminierungserfahrungen sind Teil der systemischen Professionsgemeinschaft, erfahren aber auch hier institutionelle Diskriminierung und werden strukturell kaum mitgedacht. Im Kontext Rassismus wäre es wünschenswert, wenn Bi\_PoC nicht vor allem in einer zugeschriebenen Stellvertreter\*innenfunktion bei den Themen „Kultur“, „Migration“, „Vielfalt“ und „Diversity“ angefragt würden. Vielmehr müssen ihre Expertisen in davon unabhängigen Bereichen als relevant anerkannt werden. Diese Forderungen sind bereits Bestandteil der Kritik von Bi\_PoC-Netzwerken und -Arbeitskreisen an Verbände und Institute und sollten als Grundlage für Partizipation und Mitbestimmung in (Entscheidungs-)Gremien gelten.

Als gesellschaftlich wirkungsvolles Machtverhältnis, muss Rassismus in der alltäglichen Praxis berücksichtigt werden – auch in Kontexten, in denen ausschließlich weiße Personen anwesend sind. Im Sinne der Verbündetenarbeit können weiße Menschen selbst

individuellen und strukturellen Rassismus kritisch benennen, an Veränderungen arbeiten und dafür ihre Privilegien, ihre Ressourcen und ihre Macht im Kontext Rassismus nutzen. All das sehen wir als stetigen Prozess an, weil sich auch Rassismus und entsprechende Diskurse kontinuierlich weiterentwickeln. Niemand muss „diese Ansprüche an professionelle Berufspraxis im Alleingang [...] meistern“ (Gosteli 2021, S. 27). Vielleicht sprechen Sie dies in Ihrem Team, in Ihrer Organisation, in Ihrer Fort- oder Weiterbildung, in Ihrer Interventions- oder Supervisionsgruppe an – und tragen damit dazu bei, Rassismuskritik in der systemischen „Professionskultur“ zu verankern.



---

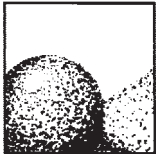
### Abstract

*At the beginning of the article we address the connection between racism and 'culture'. The term 'culture' perpetuates racist ways of thinking and acting. This is also evident in approaches to diversity, interculturality and 'Transcultural Counselling'. Then we will present the relevance of the critique of power and racism for systemic work. We will conclude with three example contexts: systemic training and further education, supervision and the institutionalisation of racism critical counselling .*

---

### Literatur

- Adorno, Theodor W. (1975). Schuld und Abwehr: Eine qualitative Analyse zum „Gruppenexperiment“. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Aikins, Muna AnNisa, Bremberger, Teresa, Aikins, Joshua Kwesi, Gyamerah, Daniel & Yildirim-Caliman, Deniz (2021). Afrozensus 2020: Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiassporischer Menschen in Deutschland. Berlin. <https://www.afrozensus.de> [Aufgerufen am 29.10.2022].
- AlSabah, Souzan (2021). Interview mit Souzan AlSabah. In: Gold I., Weinberg E. & Rohr D. (Hrsg.). Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg: Carl Auer, S. 89–102.
- Amjahid, Mohamed (2021). Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken. München: Piper.



Balibar, Étienne (1990). Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In: Balibar, É. & Wallerstein, I. M. (Hrsg.). Rasse - Klasse - Nation. Ambivalente Identitäten. Hamburg: Argument, S. 23–58.

Biskamp, Floris (2017). Rassismus, Kultur und Rationalität. Drei Rassismustheorien in der kritischen Praxis. PERIPHERIE 37 (2), 271–296.

Boger, Mai-Anh (2017). Theorien der Inklusion – eine Übersicht. *Zeitschrift für Inklusion* 1. <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413> [Aufgerufen am 30.10.2022].

Brunner, Myriam & Ivanova, Alina (2015). Praxishandbuch Interkulturelle Lehrer-\*innenbildung. Impulse – Methoden – Übungen. Schwalbach/Ts.: debus Pädagogik.

Cameron, Heather & Kourabas, Veronika (2013). Vielheit denken lernen – Plädoyer für eine machtkritischere erziehungswissenschaftliche Auseinandersetzung. *Zeitschrift für Pädagogik*, 59(2), 258–274.

Chawla, Tanja (2020). Beratung machtkritisch hinterfragt. *Leidfaden*, 3/2020, 25–27.

Cheema, Saba-Nur (2017). Othering und Muslimsein. Über Konstruktionen und Wahrnehmungen von Muslim\*innen. *Außerschulische Bildung* (2), 23–28. [https://www.adb.de/download/publikationen/ab\\_2\\_2017\\_web.pdf](https://www.adb.de/download/publikationen/ab_2_2017_web.pdf) [Aufgerufen am 23.10.2021].

Çiçek, Arzu, Heinemann, Alisha & Mecheril, Paul (2014). Warum die Rede, die direkt oder indirekt rassistische Unterscheidungen aufruft, verletzen kann. In: Hentges, G., Nottbohm, K., Jansen, M. M. & Adamou, J. (Hrsg.). Sprache – Macht – Rassismus. Berlin: Metropol, S. 309–326.

Coates, Ta-Nehisi (2016). Zwischen mir und der Welt. München: Hanser Berlin.

Cuff-Schöttle, Stephanie (2022). „Diskriminierungserfahrungen werden häufig bagatellisiert“ Interview geführt von Mirjam Martin. *Deutsches Ärzteblatt PP*, 5/2022, 217. <https://www.aerzteblatt.de/pdf.asp?id=225039> [Aufgerufen am 23.10.2021].

Friedrich, Sebastian (2019). Rasse. In: Gießelmann, B., Richterich, R., Kerst, B., Suermann, L., Virchow, F. & Ackermann, T. (Hrsg.). Handwörterbuch rechtsextremer Kampfbegriffe. 2. Aufl. Frankfurt am Main: Wochenschau, S. 301–313.

Galtung, Johan (1975). Strukturelle Gewalt. Beiträge zur Friedens- und Konfliktforschung. Hamburg: Springer VS.

Gardenswartz, Lee & Rowe, Anita (2003). Diverse teams at work. Capitalizing on the power of diversity. Alexandria: Society for Human Resource Management.

Gold, Ilja, Weinberg, Eva & Rohr, Dirk (2021). Das hat ja was mit mir zu tun!? Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision. Heidelberg: Carl-Auer.

Gosteli, Dshamilja Adeifio (2021). Anerkennung von Rassismus als Trauma. Verantwortlichkeiten psychologischer Berufspraxis. à jour! Psychotherapie-Berufsentwicklung,

13, 24–27. <https://a-jour-asp.ch/article/view/3306/4823> [Aufgerufen am 24.10.2022].

Grossberg, Lawrence (1999). Was sind Cultural Studies? In: Hörning, K.H. & Winter, R. (Hrsg.). Widerspenstige Kulturen. Cultural Studies als Herausforderung. Frankfurt am Main: Suhrkamp, S. 43–82.

Hanswille, Reinert (2015). Der Systemische Ansatz. In: Seidler, G. H., Freyberger H. J. & Maercker, A. (Hrsg.). Handbuch der Psychotraumatologie. Stuttgart: Klett-Cotta, S. 697–706.

Kattmann, Ulrich (2015). Rassen? Gibt's doch gar nicht!. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung. <http://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213673/rassen-gibt-s-doch-gar-nicht> [Aufgerufen am 23.10.2022].

Kooroshy, Shadi, Mecheril, Paul & Shure, Saphira (2021). Rassismus in der Migrationsgesellschaft. In: Fereidooni, K. & Hößl S. E. (Hrsg.). Rassismuskritische Bildungsarbeit. Reflexionen zu Theorie und Praxis. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag, S. 15–33.

Kourabas, Veronika, Mecheril, Paul (2015). Von differenzaffirmativer zu diversitätsreflexiver Sozialer Arbeit. *sozialmagazin* (10), 22–29.

Kourabas, Veronika (2019). Grundlegende Darstellung zur Rassismuskritik. Was ist Rassismus und was heißt Rassismuskritik? In: Denkanstöße für eine rassismuskritische Perspektive auf kommunale Integrationsarbeit in den Kommunalen Integrationszentren – Ein Querschnittsthema. S. 5-18. [https://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user\\_upload/stadt-muenster/v\\_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse\\_fuer\\_eine\\_rassismuskritische\\_Perspektive\\_finale\\_Fassung.pdf](https://www.stadt-muenster.de/fileadmin//user_upload/stadt-muenster/v_zuwanderung/pdf/Denkanstoesse_fuer_eine_rassismuskritische_Perspektive_finale_Fassung.pdf) [aufgerufen am 2.11.22].

Kunz, Thomas (2016). Von Interkultureller Kompetenz zu Vielfaltskompetenz? Zur Bedeutung von Interkultureller Kompetenz und möglicher Entwicklungsperspektiven. In: Genkov, P. & Ringeisen, T. (Hrsg.). Handbuch Diversity Kompetenz. Band 2: Gegenstandsbereiche. Wiesbaden: Springer Fachmedien, S. 13–31.

Leiprecht, Rudolf (2005). Rassismen – nicht nur bei Jugendlichen/Beiträge zu Rassismusforschung und Rassismusprävention, Oldenburg: Carl von Ossietzky Universität Oldenburg. <https://uol.de/f/1/inst/paedagogik/personen/rudolf.leiprecht/LeipRassismJugendNeu.pdf> [aufgerufen am 24.10.2022].

Leirich, Leonore (2011). Rassismus. Auswirkungen auf die psychische Gesundheit. *WLP news*, 2/2011, 9-13. <https://www.psychotherapie-wlp.at/sites/default/files/wlp-news/WLP-News-2-2011.pdf> [aufgerufen am 24.10.2022].

Leirich, Leonore (2019). Psychotherapie im Kontext von Differenz, (Macht)Ungleichheit und globaler Verantwortung. *Psychotherapie Forum*, 23, 51–58. <https://rd.springer.com/content/pdf/10.1007/s00729-019-0117-y.pdf> [aufgerufen am 24.10.2022].

Louw, Eben & Schwabe, Katja (2021). Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen. Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Mecheril, Paul (2013). „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter: Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, G. (Hrsg.). Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität. 4. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15–35.

Mengis, Eden & Drücker, Ansgar (2019). Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis. Weinheim: Beltz Juventa.

Messerschmid, Astrid (2010). Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus. In: Broden, A & Mecheril, P. (Hrsg.). Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 41–57.

Oberzaucher-Tölke, Inga (2014). „Der andere Patient“ – die Konstruktion kultureller Differenz in der Psychotherapie aus rassismuskritischer Perspektive. *Psychologie und Gesellschaftskritik* 38 (2), 91–102.

Oberzaucher-Tölke, Inga (2018). Beratung und Therapie in der Migrationsgesellschaft. In: Blank, B., Gögercin, S., Sauer, K. E. & Schramkoski B. (Hrsg.). Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 657–665.

Ogette, Tupoka (2019). Exit Racism, rassismuskritisch denken lernen. Münster: UNRAST.

Pates, Rebecca, Schmidt, Daniel & Karawanskij, Susanne (Hrsg.) (2010). Antidiskriminierungspädagogik. Konzepte und Methoden für die Bildungsarbeit mit Jugendlichen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Rohr, Dirk (2016). Eine kleine Theorie-Einführung in Systemische und Humanistische Ansätze am Beispiel des Inneren Teams. Mit Begleittexten von Friedemann Schulz von Thun, Bernd Schmid und Jürgen Kriz. Weinheim: Beltz.

Roncolato Donkor, Tatjana (2015). Einfluss von Alltagsrassismus auf die Gesundheit von Menschen mit Migrationshintergrund. *socialnet Materialien*. Bonn: socialnet. <https://www.socialnet.de/materialien/26410.php> [aufgerufen am 24.10.2022].

Roncolato Donkor, Tatjana (2022). Über den Zusammenhang von Rassismus und Gesundheit. Überblick, 1/2022, 3–8. [https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user\\_upload/1\\_2022\\_Uebersicht\\_Online.pdf](https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/1_2022_Uebersicht_Online.pdf) [aufgerufen am 23.10.2022].

Sequeira, Dileta Fernandes (2015). Gefangen in der Gesellschaft. Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. Marburg: Tectum.

Shooman, Yasemin (2012). Das Zusammenspiel von Kultur, Religion, Ethnizität und Geschlecht im antimuslimischen Rassismus. *Aus Politik und Zeitgeschichte* 62 (16–17), 53–57. [https://www.bpb.de/system/files/dokument\\_pdf/APuZ\\_2012-16-17\\_online.pdf](https://www.bpb.de/system/files/dokument_pdf/APuZ_2012-16-17_online.pdf) [aufgerufen am 23.10.2022].

Velho, Astride (2010). (Un-) Tiefen der Macht. Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrungen in der Migrationsgesellschaft. In: Broden, A. & Mecheril, P.

(Hrsg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 113–137.

Walgenbach, Katharina (2017). Heterogenität - Intersektionalität - Diversity in der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl. Opladen: Barbara Budrich.

Yeboah, Amma (2017). Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Fereidooni, K. & El, M. (Hrsg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 143–161.



### Kontaktanschrift der VerfasserInnen

koelner institut für Beratung & pädagogische Professionalisierung  
Am alten Stellwerk 18  
50733 Köln  
E-Mail: [info@koelner-institut.de](mailto:info@koelner-institut.de)

### Kurzbiografien

Jessie Mmari (sie/keine Pronomen) ist Sozialpädagog\*in, Systemische Familientherapeut\*in [DGSF] und Bildungsreferent\*in. Sie arbeitet aus einer Bi\_PoC und weiblich sozialisierten Perspektive und war lange in der psychosozialen Beratung und der ambulant aufsuchenden Arbeit tätig. Freiberuflich ist ihr Fokus die Beratung von Bi\_PoC. Gemeinsam mit Ilja Gold ist sie im koelner-institut.de für das Modul „Macht- und rassismuskritische Perspektiven für die systemische Beratung“ verantwortlich.

Ilja Gold (er) studierte Politik- und Erziehungswissenschaft sowie Organisationsentwicklung und arbeitet als Referent für politische Bildung und Systemischer Berater (DGSF). Er ist wiss.-päd. Mitarbeiter im NS-Dokumentationszentrum der Stadt Köln und als Lehrbeauftragter an der Universität zu Köln tätig. Gemeinsam mit Jessie Mmari ist er im koelner-institut.de für das Modul „Macht- und rassismuskritische Perspektiven für die systemische Beratung“ verantwortlich.

Dr. Dirk Rohr (er) ist an der Universität zu Köln Leiter des Arbeitsbereichs Beratungsforschung und des Zentrums für Hochschuldidaktik (ZHD) sowie Institutsleiter des koelner-institut.de. Er ist Lehrender Berater und Lehr-Supervisor (DGSF/DGSv). 2004 erhielt er den Ruf auf die „Professur für Kommunikation in pädagogischen Handlungsfeldern“ (W1) der Universität Oldenburg; 2016-19 war er im Geschäftsführenden Vorstand der Deutschen Gesellschaft für Beratung (DGfB); 2019-22 Präsident der European Association for Counselling (EAC).