

Rezensionsessays

Ilja Gold, Eva Weinberg, Dirk Rohr (2021)

Das hat ja was mit mir zu tun!?

Macht- und rassismuskritische Perspektiven für Beratung, Therapie und Supervision

Heidelberg: Carl-Auer, 170 S.



Das Buch wird beschrieben als gerichtet an „Berater:innen, die sich mit Rassismus in Bezug auf die eigene Arbeit auseinandersetzen und vermeintliche Gewissheiten und Methoden hinterfragen wollen. Es thematisiert die Frage, wo Systemische Beratung kritische Anschlussmöglichkeiten bietet, wo aber auch Widersprüche zu Macht- und Rassismuskritik bestehen – bis zur Gefahr, Rassismus selbst zu reproduzieren.“¹

Die drei Autor*innen beschreiben sich in ihrer Selbstpositionierung als „*weißes*² Autor*innenteam“, beschäftigen sich mit Systemischer Beratung und in unterschiedlichen Rahmen mit gesellschaftlichen oder strukturellen Ungleichheiten bzw. Macht- und Diskriminierungskritik. Sie betonen, dass das 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 formulieren den Anspruch, als *weißes* Autor*innenteam, das sich mit Rassismus und entsprechenden gesellschaftlichen Machtstrukturen auseinandersetzt, die eigene Positioniertheit kritisch zu betrachten bzw. kritisch im Blick behalten zu wollen.

In den Anfangskapiteln des Buches beschreiben sie knapp ihre Positioniertheit und was das für sie und ihre Auseinandersetzung mit dem Thema bedeutet. Sie bieten den Leser*innen Definitionen von *Weißsein*³ an und erläutern den Zusammenhang von *Weißsein*, Rassismus, Privilegien und rassistischen Machtstrukturen. Auch die Rolle von Sprache und der Selbstbezeichnungen in Diskriminierung werden erläutert.

Es folgt (Kapitel 3 – 4) die Beschreibung von Diskriminierung als allgemeines Phänomen mit unterschiedlichen Formen und Ebenen als Vorlauf zum Fokus auf Rassismus. Rassismus als eine besondere Form der Diskriminierung wird in Kapitel 4 detailliert erläutert. Dessen gesellschaftliche Machtverhältnisse mit historischen

1) <https://www.carl-auer.de/das-hat-ja-was-mit-mir-zu-tun>

2) Siehe Glossar am Ende des Beitrages

3) Siehe Glossar am Ende des Beitrages

und gesellschaftlichen Kontinuitäten, Strukturen und Diskursen für seine Aufrechterhaltung und als Traumatisierungserfahrung für negative Betroffene werden beleuchtet. Rassismus als Trauma und die mögliche traumatisierende Wirkung von Rassismuserfahrungen beschreiben die Autor*innen (Kapital 5) gleichwohl mit dem wichtigen Hinweis auf die Gefahr, negativ Betroffene zu pathologisieren, da viele durch Empowerment, Selfcare und Community-Unterstützung Resilienz und Selbstermächtigung zulegen.

In den letzten Kapiteln (6 – 7) des Buches widmen sich die Autor*innen einerseits den macht- und rassismuskritischen Anforderungen an die systemische Theorie und Praxis, andererseits werden die relevanten Komponenten einer systemischen, macht- und rassismuskritischen Praxis formuliert. Sie zeigen auf, wie *weiße* Personen, einschließlich Berater*innen, bewusst oder unbewusst, von rassistischen Machtstrukturen profitieren. Zudem betonen sie, wie wichtig die Auseinandersetzung mit dem *Weißsein*, mit dem Bewusstsein der eigenen *weißen* Privilegien und der Machtverhältnisse sowohl (gesamt)gesellschaftlich als auch in der systemischen Beratungspraxis sowie in der Aus- und Weiterbildung sind. Ferner empfehlen sie systemischen Berater*innen, die eigene Positioniertheit und Verstricktheit innerhalb der Machtverhältnisse kritisch zu reflektieren, und empfehlen, die kritische Reflexion sowie die Macht- und Rassismuskritik in ihre Arbeit zu integrieren, um den Bedürfnissen der Ratsuchenden besser gerecht werden zu können.

Für mich war es besonders interessant, die drei Interviewbeiträge von Souzan AISabah, Sandra Karangwa, Berivan Moğultay-Tokuş und Amma Yeboah zu lesen, die als „wichtige und wertvolle Perspektiven“ von Expert*innen im Buch dargestellt werden (S. 15). Beim Lesen der Interviewbeiträge habe ich mich gefragt, ob es den *weiß* positionierten Autor*innen (und dadurch den *weiß* positionierten Leser*innen) auffällt, dass die Schwarzen Berater*innen und Berater*innen of Color⁴ Expert*innen ein weitaus breiter gefasstes Verständnis von Systemischer Beratung aufzeigen, als es die Autor*innen und die „*weiß* positionierte Systemische Community“ tun. Aufgrund ihrer Erfahrungen und Positionierung werfen sie andere Fragen auf, geben neue Sichtweisen und haben zusätzliche Arbeitswerkzeuge entwickelt, als im Feld der „Systemischen Beratung“ üblicherweise angewendet werden. Damit fordern sie zu einem Perspektivenwechsel und zur Aufnahme dieser Erkenntnisse auf.

Ich habe mich auch gefragt, ob es den Autor*innen aufgefallen ist, dass sie mit diesem „Framing“ der interviewten Expert*innen, das gängige, vertraute rassistische Muster bedienen: die Schwarzen Berater*innen und Berater*innen of Color werden zu Objekten, die im Rahmen von Interviews, basierend auf Fragen von *weiß* positionierten Autor*innen, aus *weißer* Perspektive, ihr Wissen und ihre Erfahrungen

weitergeben. Diese werden dann von den *weißen* Autor*innen als Interviewbeiträge für *weiße* Leser*innen zur Verfügung gestellt.

Dass den Interviewten dieser Umstand bewusst ist, zeigen sie mehrfach in ihren Antworten auf die gestellten Fragen. Amma Yeboah formuliert es (ironisch?) als „die extra Arbeit, die Schwarze Frauen leisten müssen. Und *weiße* Männer machen Interviews und schreiben darüber“ (S. 122–123). Aber auch Souzan AISabah, Sandra Karangwa und Berivan Moğultay-Tokuş weisen auf die Infragestellung, Unsichtbarmachung und fehlende Anerkennung von Wissen und Bildungsarbeit von Schwarzen Berater*innen und Berater*innen of Color hin.

Zusätzlich geben die interviewten Expert*innen u. a. Folgendes zu bedenken

- ▶ dass in der Systemischen Beratung der systemische Zusammenhang von Rassismus, strukturellen Entwicklungen, *Weißsein* und Machtssystemen, die für viele Schwarze Berater*innen und Berater*innen of Color offensichtlich sind, von den *weiß* positionierten Berater*innen nicht gesehen oder mitgedacht worden sind (S. 61 – 62, 98 – 99)
- ▶ den Unterschied in der Sozialisierung von BPoC⁵ und *weißen* Menschen (S. 123 – 125) und dessen Relevanz in Systemischer Beratung
- ▶ die Schädlichkeit des Rassismus für alle, weshalb die Notwendigkeit für *weiß* Positionierte besteht, sich damit zu befassen und ihre Rolle nicht nur als Subjekt, sondern auch als Objekt, das Schaden davonträgt, wahrzunehmen und damit Verantwortung zu übernehmen (S. 64 – 67, 98 – 100, 121, 126 – 127)

Die Rahmung des Interview-Formats lässt mich aufmerksam horchen. Das Muster des Formats verweist auf und bedient gängige Machtverhältnisse. Schwarze Menschen und Menschen of Color teilen die historische Erfahrung, vereinnahmt zu werden, während *weiße* Menschen die Macht über das, was als Wissen weitergegeben wird, ausüben. Welches Reframing wäre nötig, um dieses stabile Muster von Aneignungsprozessen nicht zu bedienen, zu irritieren und nachhaltig zu verändern? Und was hätte es gebraucht, um gleichzeitig den *weißen* Leser*innen das Wissen und Erfahrungen der BPoC Expert*innen zur Verfügung zu stellen, ohne diese Muster zu bedienen? Denn aus systemischer Perspektive halte ich es für zentral, wer, was, über wen, wie und wofür schreibt oder sagt.

Die gängigen rassistischen Strukturen und Machtverhältnisse geben *weiß* positionierten Menschen strukturell eine hegemoniale Stellung bei der Produktion,

4) Siehe Glossar am Ende des Beitrages

5) Siehe Glossar am Ende des Beitrages

Akkumulation, Verteilung und dem Zugänglich-Machen von Wissen. Bezogen auf macht- und rassismuskritische Perspektiven wäre es eine zielführende Intervention, die eigene Machtpositionierung als Ausgangsort kritischer Selbstbetrachtung zu wählen und daraus zu agieren. Ziel solchen machtkritischen Handelns sollte es sein, BPoC Expert*innen genauso viel Raum und Gestaltungsmacht zuzugestehen wie *weißen* Expert*innen. Damit könnte eine Begegnung auf Augenhöhe zwischen Expert*innen gefördert und mehr Solidarität und Allianzen geschaffen werden.

Ist das eine Kritik an dem Buch? Für manche mag es so klingen. Für mich ist es die Anerkennung und ein Hinweis darauf, dass die Autor*innen sich auf den Weg gemacht und Fragen aufgeworfen haben, die für die Systemische Beratung lange überfällig sind. Das macht dieses Buch zu einer wichtigen Lektüre. In Kombination mit der zitierten Literatur bietet das Buch Wissen und Rahmen für die Auseinandersetzung mit Rassismus- und Machtkritik für Systemische Berater*innen. Allerdings zeigt sich aber auch, wie zutreffend der Spruch ist „You can't see that you can't see what you don't see“, d. h., du kannst nicht sehen, dass du nicht sehen kannst, was du nicht siehst. Dass die Autor*innen in ihrem „Framing“ der „Expert*innen“ anscheinend nicht erkannt haben, dass sie die Bedienung etablierter rassistischer Machtstrukturen nicht sehen, wirft wichtige Fragen auf, aber bietet Raum für Verbesserung zukünftiger Autor*innenschaften.

In den letzten drei Kapiteln des Buches werden mehrere Komponenten genannt, die *weiß* positionierten Berater*innen Anstöße für die Reflexion von macht- und rassismuskritischer Beratungspraxis bieten. Selbstreflektive Fragen von *weiß* Positionierten unter *weiß* Positionierten könnten ein guter Anfang sein, sind aber m. E. nicht ausreichend, um tatsächlich rassismus- und machtkritisch zu agieren und BPoC mit Rassismuserfahrung zu beraten. Es braucht die Einbindung der BPoC Berater*innen und Expert*innen auf Augenhöhe.

Das Buch ist ein*e Pionier*in in einem Bereich, in dem noch viel mehr kommen sollte.

Glossar

Den folgenden Referenzen entnommen:

www.amnesty.de/2017/3/1/glossar-fuer-diskriminierungssensible-sprache (14.04.2022)

<https://thelivingarchives.org/glossar/> (14.04.2022)

<https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/> (14.04.2022)

Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung von Menschen afrikanischer und afrodiasporischer Herkunft. Schwarz wird groß geschrieben, um zu verdeutlichen, dass es sich nicht um Hautfarbe handelt, sondern um die Beschreibung einer von Rassismus betroffenen gesellschaftlichen Position.

Es handelt sich um ein konstruiertes Zuordnungsmuster, eine gemeinsame Positionierung in der Gesellschaft und damit auch überschneidende bzw. gemeinsame Erfahrungen mit Rassismus.

People of Color (PoC) ist eine Selbstbezeichnung für und von Menschen mit Rassismuserfahrungen, die nicht als *weiß* wahrgenommen werden und sich auch selbst nicht so definieren. Ursprünglich ist der Begriff u. a. zur Solidarisierung mit Schwarzen Menschen entstanden und der Versuch, Widerstand und Solidarität im Überleben mit Rassismus zu schaffen. Er bezieht sich deswegen auf die Vielfalt von Erfahrungen, Biografien und Herkünfte, markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch gegen Spaltungsversuche durch Rassismus.

BPoC (Black and People of Color) steht für Schwarze und People of Color.

weiß ist keine Selbstbezeichnung und bezeichnet keine Hautfarbe oder biologische Eigenschaft und wird deshalb oft klein und kursiv geschrieben. „*Weiß*“ ist eine politische und soziale Konstruktion, eine gesellschaftliche Bezeichnung eine Positionierung, die eine Lebensrealität in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft beschreibt. Diese Lebensrealität, das *Weißsein*, bedeutet eine dominante und privilegierte Position innerhalb der gesellschaftlichen Machtverhältnisse von Rassismus. *Weißsein* bleibt dabei unausgesprochen und unbenannt und damit unsichtbar, wird aber als Norm etabliert, die als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weiß* positionierter Menschen fungiert.

Weißsein ist historisch und gesellschaftsstrukturell verankert, so dass es keine Frage der freien Entscheidung ist, ob *weiße* Menschen Vorteile aus dieser Positionierung ziehen und ob sie Dominanz ausüben können. Die Bezeichnung *weiß* dient also dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen – mit ihren in der Regel für sie unsichtbaren Folgen – sichtbar zu machen. Erst dadurch lassen sich bestehende Machtverhältnisse und Normalitätsvorstellungen beschreiben, analysieren, reflektieren und verändern, ohne dass Positionierungen als natürliche Eigenschaften von Menschen erscheinen.

Annah Keige-Huge (Havixbeck)

E-Mail: wamke-consulting@email.de