

Plädoyer für eine Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse, Erfahrungen und Positionierungen in der systemischen Praxis

Kat Feyrer

Zusammenfassung

*Auf der Grundlage eigener Erfahrungen als Teilnehmer*in¹ systemischer Ausbildungen und in der beruflichen Praxis als Berater*in und Supervisor*in wird in diesem Beitrag für eine diskriminierungssensible systemische Haltung und Praxis plädiert. Eine solche Haltung reflektiert die eigene Eingebundenheit in gesellschaftliche Verhältnisse und denkt soziale Positionierungen mit. Fachkenntnisse zu Formen und Wirkungsweisen von Diskriminierung bieten dabei die Basis für eine Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen und einen bewussten Umgang mit ihnen in Beratung und Supervision.*

Prolog

Für dich bin ich eine „Bereicherung“ – und ich weiß, dass ich einfach nicht selbstverständlich sein kann in diesem Raum.

Für dich bin ich eine „Verunsicherung“ – und ich weiß, ich bin nicht sicher in diesem Raum, der mich nicht mitdenkt.

Für dich bin ich „nicht zu verstehen“ – und ich weiß, jetzt soll ich mich wieder erklären.

Für dich kannst du an und von mir „lernen“ – und ich weiß, ich bin dafür verantwortlich, wenn ich will, dass sich etwas ändert, weil es sonst niemand von uns ist.

(Eine Ausbildungserfahrung²)

Zwei systemische Ausbildungen habe ich mittlerweile absolviert. Ich habe in meinen Ausbildungsgruppen Vieles gelernt und bin als systemische*r Berater*in und Supervisor*in gewachsen. Hierfür bin ich dankbar und diese Erfahrungen möchte ich nicht missen. Und

- 1) In diesem Artikel wird der Genderstern * für eine geschlechterinklusive Sprache verwendet. Der Genderstern wurde im Gegensatz zum Doppelpunkt : innerhalb queerer Communities entwickelt, um binäre Sprache zu irritieren und aufzubrechen und nicht-binäre Geschlechter und agender Personen sichtbar zu machen. Der Deutsche Blinden- und Sehbehindertenverband empfiehlt, nur den Genderstern zu verwenden.
- 2) Bei diesem Beitrag handelt es sich um die gekürzte Fassung meiner Abschlussarbeit für die Ausbildung zum*zur systemischen Supervisor*in am IF Weinheim.

trotzdem gab es auf dem Weg viele Leerstellen, Zweifel und immer wieder die Frage nach den (Un-)Sichtbarkeiten von gesellschaftlichen Verhältnissen und danach, inwieweit wir selbst in diese gesellschaftlichen Verhältnisse im Rahmen der Ausbildung oder auch in der eigenen systemischen Praxis eingebunden sind. In diesem Beitrag werde ich mich daher mit Themen beschäftigen, die unweigerlich auftauchen, wenn ich mich mit der Frage beschäftige, inwieweit eine Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse Platz in (m)einer systemischen Praxis hat. Inhaltlich wird es vor allem um gesellschaftliche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse und die eigene Verortung und Positionierung³ darin gehen sowie um deren Reflexion und Berücksichtigung in Beratungs- und Supervisionskontexten. Dabei beruht meine eigene Auseinandersetzung mit diesen Themen auf der Arbeit von vielen anderen Menschen, von denen ich beständig (weiter) lerne, seien es die Schriften von zahlreichen Autor*innen, insbesondere von Schwarzen und migrantisierten Frauen und Queers, aber auch durch die Zusammenarbeit und den Austausch mit Freund*innen und Kolleg*innen, die mit mir gemeinsam auf dem Weg sind hin zu einer machtkritischen Haltung und Praxis. Ich selbst werde die genannten Themen in erster Linie aus meiner Perspektive als Supervisor*in reflektieren und dabei gleichzeitig auch andere Beratungskontexte mit einbeziehen.

Dethematisierung von gesellschaftlichen Verhältnissen in systemischen (Ausbildungs-)Kontexten

Aus meiner Sicht werden Fragen nach gesellschaftlichen Verhältnissen und gesellschaftlichen Positionierungen in systemischen Zusammenhängen immer noch allzu häufig als Nischenthema oder „Spezialgebiet“ angesehen. Letztlich fühlt es sich so an, als hätten wir alle kein Geschlecht, keine Herkunft oder keine Bildungsbiografie und als würde unser aller Arbeit im luftleeren Raum jenseits sozialer und gesellschaftlicher Kontexte stattfinden. Und immer noch sehr häufig werden diese Themen nur den vermeintlichen Betroffenen zugeordnet, so als hätten weiße Menschen nichts mit Rassismus zu tun oder cisgeschlechtliche Männer nichts mit Sexismus und Geschlechterrollen.⁴ Meine Ausbildungsgruppe am IF Weinheim von über 20 Personen bestand nur aus weiß positionierten Personen (mich ein-

3) Gesellschaftliche Positionierung bezeichnet die Verortung von Menschen innerhalb gesellschaftlicher Machtverhältnisse. Rassismus, (Hetero-)Sexismus und weitere Machtverhältnisse prägen und strukturieren die Gesellschaft und statten Menschen mit unterschiedlichen Privilegien und Normativitäten auf der einen sowie Benachteiligung und Marginalisierung auf der anderen Seite aus.

4) „Weiß“ beschreibt in diesem Zusammenhang die soziale Position, keine Rassismuserfahrungen zu machen und strukturell vom Rassismus in der Gesellschaft zu profitieren. Cisgeschlechtlich sind Menschen, die sich mit dem ihnen bei der Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren können und nicht transgeschlechtlich sind.

geschlossen). Im Rahmen meiner systemischen Ausbildungen und diversen systemischen Fortbildungen wurde ich bisher nur von *weißen* Dozent*innen ausgebildet. Aus meiner Sicht hat dies selbstverständlich etwas mit strukturellem Rassismus in der Gesellschaft zu tun. Im Verständnis selbstreferentieller Systeme kann zudem die Frage gestellt werden, wie es gelingt, dass solche *weißen* Räume eigentlich *weiß* bleiben. Gründe dafür sind möglicherweise die Zugänge zu Aus- und Weiterbildungen, vorhandene Ressourcen und die Frage, für wen sich welcher Raum als halbwegs sicherer und guter Lernraum eignet. Dies gilt insbesondere im Hinblick auf den hohen Selbsterfahrungsanteil in solchen Ausbildungen.

In meinen Ausbildungsunterlagen beim IF Weinheim wurde vereinzelt eine mögliche Genderperspektive für bestimmte Arbeitskontexte benannt. Allerdings war es meiner Erinnerung nach zu keinem Zeitpunkt Gegenstand der Ausbildung, was genau dies bedeuten könnte. Andere soziale Kategorien, kollektive Positionen und Zugehörigkeiten waren kein Thema. In den mehr als 100 systemischen Instituten in Deutschland ist mir keine Ausbildung bekannt, die Themen gesellschaftlicher Macht- und Diskriminierungsverhältnisse explizit berücksichtigt, und ich kenne kein Institut, das auf eine teaminterne Fortbildung und/oder eine Diversifizierung seines Teams im Hinblick auf unterschiedliche gesellschaftliche Erfahrungshintergründe achtet. Für entsprechende Hinweise auf Ausnahmen wäre ich dankbar.

Ansätze feministischer systemischer Theoriebildung aus den 1980er/1990er Jahren und internationale gesellschaftsreflektierende Ansätze haben sich meines Erachtens im deutschsprachigen Raum nicht etablieren können und sind nicht Bestandteil von Ausbildungs- Curricula. Ich erlaube mir die Hypothese, dass für den Weg der Systemiker*innen von den Außenseiter*innen zu den Etablierten (vgl. Elias, Scotson, 2002) und für eine marktrelevante Verbreitung systemischer Ausbildungen auch ein Preis zu zahlen ist. Der u. a. darin besteht, dass manch unbequemere und hinterfragende Elemente „zurückgelassen“ wurden. Aus einer allgemeineren Perspektive betrachtet gibt es zudem im englischen Sprachraum eine längere Auseinandersetzung mit Fragen der Anerkennung marginalisierter Gruppen im Kontext des eigenen kolonialen Erbes. Dagegen rückt die eigene Kolonialgeschichte in Deutschland erst in den letzten Jahren in das Bewusstsein der Öffentlichkeit und in Bezug auf den Nationalsozialismus stand und steht eher die transgenerationale Täter*innenperspektive der Kriegskinder und Enkel*innen im Vordergrund (z. B. Bode, 2009).

Zur Relevanz gesellschaftlicher Verhältnisse und Erfahrungen in der systemischen Praxis

Eine systemisch orientierte Praxis, die nicht-diskriminierend ist und die vielfältige Lebenswirklichkeiten der Menschen sowie gesellschaftliche Verhältnisse potenziell mit einbeziehen möchte, sollte sich verschiedener Aspekte bewusst sein und diese in der eigenen Arbeit

reflektieren. An dieser Stelle einmal bezogen auf Beratungs- oder Supervisionskontexte bieten sich drei verschiedene Reflexionsebenen an:

1. die eigene intraphysische Reflexion als Berater*in oder Supervisor*in
2. die Interaktion auf einer Beziehungsebene zwischen Berater*in oder Supervisor*in und dem zu beratenden oder supervidierenden System
3. die Themen und Inhalte der Beratung oder Supervision

Auf der zuletzt genannten Ebene der Beratungs- und Supervisionsthemen kann eine Reflexion gesellschaftlicher Verhältnisse beispielsweise die Zusammenarbeit im Team, das Leitbild und Selbstverständnis der eigenen Arbeit und Organisation, die Interaktion mit Zielgruppen und Klient*innen und den Blick auf deren Probleme und Themen betreffen. Im weiteren Verlauf dieses Beitrags möchte ich Grundlagen für eine diskriminierungssensible und die gesellschaftlichen Verhältnisse reflektierende systemische Arbeit formulieren und zu folgenden Bereichen entsprechende Prämissen formulieren: Eingebundenheit, Positionierung, Expertise, Anerkennung von Diskriminierungserfahrungen und (Re-)Produktion in der systemischen Praxis.

1. Prämisse: Die eigene Arbeit ist in gesellschaftliche Verhältnisse eingebunden

Aus einer systemischen Perspektive stehen von Menschen kommunizierte Erfahrungen und Probleme nicht isoliert für sich, sondern sind überindividuell in soziale Kontexte eingebettet. Dies betrifft sowohl ihre Genese und ihre Wirkmächtigkeit als auch mögliche Lösungswege und Handlungsalternativen. Heutige systemische Praxis beruft sich dabei maßgeblich auf das Erbe der Familientherapie, in der Symptomatiken nicht ursächlich bei einzelnen Individuen, sondern im sozialen Kontext eines Familiensystems verortet werden (vgl. Schlippe, Schweitzer 2016). Übertragen auf systemische Supervisionskontexte kann dabei sowohl die Arbeit als Supervisor*in als eingebunden in soziale Kontexte verstanden werden als auch die berufliche Praxis, die Gegenstand des zu supervidierenden Systems ist. Die Berücksichtigung sozialer Kontexte meint dabei nicht allein die Einbindung in Teams, Organisationen etc., sondern schließt auch gesamtgesellschaftlich bestimmte Differenzverhältnisse wie beispielsweise Geschlechterrollen, soziale Ungleichheit, körperliche Behinderung und Befähigung mit ein.

Grundlage ist hier ein Verständnis von Gesellschaft, nach dem diese maßgeblich durch historisch gewachsene Differenz- und Machtverhältnisse wie (Hetero-)Sexismus, Rassismus, Klassismus strukturiert ist. Alle Menschen sind sozial innerhalb dieser gesellschaftlichen Strukturen positioniert und (re-)produzieren diese Strukturen. Gleichzeitig können wir sie im Rahmen unserer Entscheidungen und Handlungen aber auch irritieren und herausfordern.

Mit Blick auf eine Reflexion von Machtverhältnissen in Beratung und Supervision lässt sich zunächst einmal festhalten, dass Macht keine einseitige Position darstellt, sondern vielmehr ein Verhältnis repräsentiert, d. h. eine Beziehung, die von beiden Seiten stabilisiert oder geschwächt werden kann. Gerade in Supervisionen geht es häufig darum, dass Menschen aus einer gefühlten ohnmächtigen Situation wieder in eine Selbstwirksamkeit kommen und eigene Möglichkeitsräume sehen. Die Auffassung Batesons, dass es ohne Unterwerfung unter den „Mythos Macht“ keine Macht geben würde, weist in diese Richtung, erscheint mir dabei aber die Verantwortung zu einseitig und beliebig auf Seiten der sich ‚Unterwerfenden‘ zu verorten (vgl. Hör und Schneider, 2021). Will Supervision diskriminierungssensibel gestaltet sein, muss sie dazu beitragen, (zugeschriebene) machtvolle Differenzen und Rollen wahrzunehmen und ihre Wirkmächtigkeit zu reflektieren. Im besten Falle können diese verflüssigt und neue Handlungsräume gesehen werden. Ziel ist es dabei nicht, einen definierten „richtigen“ Umgang mit Macht zu finden und Rezepte zu vermitteln, sondern als Klient*in oder als Team diesen zu reflektieren und ggfs. in Veränderungen zu kommen.

2. Prämisse: Die eigene Positionierung und damit möglicherweise verbundene Narrationen sind ein wesentlicher Faktor für die Inhalte der Arbeit

Die Frage, ob Wirklichkeit konstruiert wird, ist in der systemischen Welt bereits in den 1980er Jahren mit Ja beantwortet worden (z. B. Levoid, 2016). Die Frage, wie Berater*innen und Therapeut*innen Wirklichkeit konstruieren und welchen Einfluss ihre Einbindung in gesellschaftliche Verhältnisse und ihre eigene Positionierung haben können, ist nach meinem Eindruck bisher eher weniger im Blick. Dabei grenzt sich das systemische Verständnis einer subjektiven Supervisor*innenpersönlichkeit, deren Haltung durchaus Einfluss auf die Interaktion und Inhalte des Supervisionssystems hat, von objektiv bestimmbar Zielen und Problemlösungen ab (vgl. Schlippe, Schweitzer, 2016). Ein solches systemisches Rollenverständnis erscheint mir hoch anschlussfähig für eine Reflexion der eigenen gesellschaftlichen Positionierung und den damit verbundenen subjektiven Narrationen. Dabei entstehen Narrationen nicht im luftleeren Raum, sondern sind gefüttert und genährt von gesellschaftlich geteilten Bildern, durch Familie und Bildungssystem, Peers und in den Medien erlerntes Wissen über soziale Gruppen. Sie bieten Orientierung, (re-)produzieren Stabilität und Bindung, können Sinn stiften. Gleichmaßen können sie aber auch einschränken, abwerten und ausschließen. In diesem Sinne stehen Systemiker*innen vor der Frage, mit welchen Narrationen sie in ihren Aufträgen unterwegs sind (vgl. Grubner, 2014). Zudem besitzen Narrationen eine Funktionalität für das eigene System, sowohl in Bezug auf die Ebene individueller Personen (ich als Supervisor*in) als auch in Bezug auf kollektive Identitäten („mein Team“, „die Klient*innen“, „wir Deutsche“, „die Migrant*innen“ usw.). In Supervision stellt sich jeweils die Frage, welche Funktionalität möglicherweise hinter den vorhandenen Narrationen zum Auftragsystem steht.

In dem Wissen, dass sowohl Supervisor*innen als auch das zu supervidierende System mit je eigenen Narrationen unterwegs sind und diese möglicherweise in einer Beziehung zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen stehen, thematisiere ich die Positionierungen, aus denen heraus ich arbeite, häufig bereits in der Auftragsklärung. So frage ich Schwarze Personen und Personen of Color im Einzelsetting oder auch Teams mit unterschiedlicher Positionierung in Bezug auf Rassismus im Teamkontext, welchen Unterschied es potenziell machen könnte, wenn sie mit mir als weißer Person oder mit einer BPoC Person⁵ zusammenarbeiten würden. Darüber hinaus habe ich bei ausreichenden finanziellen Ressourcen gute Erfahrung mit der Arbeit zu zweit gemacht. Die Zusammenarbeit im Team unterschiedlicher Positionierung (bspw. weiß und of Color) erweitert die Möglichkeitsräume in der Begleitung, da die vorhandenen Erfahrungsunterschiede produktiv genutzt werden können.

Auf der Ebene von Supervisionsinhalten können Fragen nach dem Einfluss der eigenen gesellschaftlichen Positionierung auf die Zusammenarbeit im Team oder die Arbeit mit den jeweiligen Zielgruppen hilfreich sein. Folgende Fragen können zur Reflexion anregen:

- Was tue ich im Rahmen meiner Arbeit (möglicherweise) nicht, weil ich weiß/BPoC bin?
- Was tue ich im Rahmen meiner Arbeit (möglicherweise), weil ich weiß/BPoC bin?
- Was bedeutet das für uns als Team in der Zusammenarbeit? Und in der Arbeit mit unseren Klient*innen?

Das Sprechen über gesellschaftliche Unterschiedskategorien und Positionierungen ist allerdings mit einem Dilemma verbunden, welches das folgende Zitat der afroamerikanischen Dichterin Pat Parker verdeutlicht: „Wenn Du mit mir sprichst, vergiss‘, dass ich Schwarz bin. Und vergiss‘ niemals, dass ich Schwarz bin“ (Pat Parker zit. nach Rommelspacher, 1995, S. 100). Wir können Differenzen benennen und damit anerkennen, wahrnehmen und in den Supervisionsprozess aktiv als Generierung von Unterschieden mit aufnehmen. Damit laufen wir aber immer Gefahr, Menschen zu sehr auf diese Zugehörigkeit oder Eigenschaft zu reduzieren und die Unterschiede fortzuschreiben oder sie möglicherweise überhaupt erst zu produzieren. Dieses so bezeichnete *Gleichheits-Differenz-Dilemma* ist nicht in Eindeutigkeit aufzulösen, aber immer wieder im Dreischritt Konstruktion – Dekonstruktion – Rekonstruktion zu reflektieren und produktiv zu machen.

5) BPoC steht für Black and People of Color. BPoC ist eine politische Selbstbezeichnung rassistisch diskriminierter Menschen. Sie beschreibt nicht (primär) die Hautfarbe, sondern gemeinsame Erfahrungen, die Menschen teilen, die nicht weiß sind.

3. Prämisse: Es braucht Expertise und ein fachliches Verständnis von Diskriminierung und möglichen Diskriminierungserfahrungen innerhalb des supervidierenden Systems

„Rassismus ist für uns kein Thema“ oder auch „Ich kann hier keine Diskriminierung sehen“ sind häufige Antworten von Menschen, die sich noch nicht mit einem fachlichen und auf ihren Arbeitskontext bezogenen Verständnis von Rassismus und/oder Diskriminierung beschäftigt haben. Demgegenüber steht ein bereits skizziertes Verständnis dafür, dass unsere Gesellschaft durch Macht- und Diskriminierungsverhältnisse geprägt ist, in denen Menschen unterschiedlich positioniert sind und Unterschiede durch gesellschaftlich geteilte Vorstellungen (re-)produziert werden. Ein solches Verständnis schließt ein, dass (strukturelle) Diskriminierung einerseits eine gesellschaftliche Funktion besitzt und andererseits Auswirkungen auf das Erleben des Einzelnen hat. Dieses erscheint mir eine Voraussetzung dafür zu sein, auf Diskriminierungserfahrungen eingehen zu können, ohne diese zu reproduzieren. Im Hinblick auf Diskriminierungserfahrungen werden in Medizin und Psychologie insbesondere deren Auswirkungen auf die psychische und physische Gesundheit thematisiert (vgl. Yeboah, 2015, Saalfeld, 2020). Auch diese Zusammenhänge können Gegenstand einer diskriminierungssensiblen Beratung und Supervision sein.

Dabei sollte es nicht bei einem bis heute verbreiteten sogenannten *interkulturellen Blick* auf die als ‚die Anderen‘ konstruierte Gruppe bleiben, denn dies hieße, auf einer Beobachtungsebene erster Ordnung zu verharren. Um möglicherweise diskriminierende, normierende Systeme und Strukturen sichtbar zu machen, diese zu irritieren und Chancen zur Veränderung zu generieren, braucht es eine Beschäftigung mit genau diesen Strukturen. Eine Beobachtung zweiter Ordnung im Kontext von Normativitäten und Diskriminierungserfahrungen bedarf der Reflexion der normativen und dominanten Positionen wie Weißsein oder Heteronormativität und den zugrunde liegenden Strukturen (vgl. Ha, 2016). Um dominanzkulturelle Machtpositionen nicht zu reproduzieren, sondern zu dekonstruieren gilt es, verstärkt eine „Entproblematisierung“ von Minderheitenzugehörigkeiten und eine ‚Problematierung von Mehrheitszugehörigkeiten“ (Abdul-Hussain, Baig, 2009) in den Blick zu nehmen.

4. Prämisse: Es bedarf einer Haltung, Diskriminierungserfahrungen zu erkennen und anzuerkennen, anstatt sie zu relativieren

Meines Erachtens spricht die im systemischen Kontext übliche Zuschreibung von Expertise an Klient*innen für die elementare Bedeutung einer Haltung, nach der Diskriminierungserfahrungen zunächst einmal anzuerkennen sind. Diskriminierende Personen und Systeme sehen ihr Verhalten häufig nicht als solches an, Diskriminierung entsteht immer aus der Perspektive der Betroffenen. Wenn ich als Supervisor*in selbst keine Diskriminierung erfahren

habe und diese Erfahrungsperspektive also nicht teilen kann, gilt es, eine „Kompetenzlosigkeitskompetenz“ zu entwickeln und mein Gegenüber als Expert*in für die eigenen Erfahrungen anzusehen (vgl. Mecheril, 2013).

In kollegialen Diskussionen habe ich es häufiger erlebt, dass eine Zuschreibung von Diskriminierung als Widerspruch zu einer konstruktivistischen Perspektive empfunden wird, nach der Wirklichkeit als nicht objektiv, sondern konstruiert und in kommunikativen Prozessen ausgehandelt verstanden wird. Danach ließe es sich auch nicht mehr objektiv benennen, ob etwas diskriminierend sei. Umgekehrt lässt sich unter dieser Perspektive allerdings auch nicht objektiv bestimmen, dass ein bestimmtes Verhalten keine Diskriminierung darstellt. Vielmehr erscheint mir in diesem Zusammenhang eine Betrachtung von Tom Levold hilfreich: „Denn auch die Kommunikation über Macht lässt sich als Prozess thematisieren, in dem Macht eine Rolle spielt. Wenn Macht oder ihre Legitimität auf Zuschreibungen beruht, dann ist ein Dissens über solche Zuschreibungen aufgrund unterschiedlicher Wirklichkeitskonstruktionen in sozialen Systemen wahrscheinlich. Die Durchsetzung bestimmter Zuschreibungen gegenüber anderen Alternativen lässt sich selbst als Machtprozess beschreiben. Das Ergebnis ist Definitionsmacht, die sich nicht aus der besseren Erkenntnis des Gegenstandes ergibt, sondern aus den sozialen Prozessen der Aushandlung von Wirklichkeit.“ (Levold 2001, S. 118)

Mit Blick auf Diskriminierungserfahrungen und soziale Ungleichheit erscheinen mir Konzepte wie Neutralität oder Allparteilichkeit begrenzt. In meiner supervisorischen Arbeit bin ich parteilich mit marginalisierten Perspektiven und bereits im Rahmen der Auftragsklärung mache ich transparent, dass ich in diesem Sinne auf struktureller Ebene parteilich bin. Das bedeutet aber nicht, dass ich mich auf individueller Ebene auf eine Seite stelle. Vielmehr geht es mir darum, bei meinem Blick auf Systeme mögliche Auswirkungen von Sexismus, Rassismus etc. mit einzubeziehen und sensibel für mögliche Konsequenzen zu sein. Werden beispielsweise mögliche Ungleichheiten und Dominanzen nicht vom supervidierten System selbst benannt, so formuliere ich entsprechende Hypothesen als ein Angebot an die Gruppe. Statt Neutralität spreche ich lieber von Wertschätzung für alle und verweise auf das Ziel, die subjektiv ‚guten Gründe‘ aller Beteiligten zu sehen.

Eine kritische systemische Methode im Kontext von geteilten Diskriminierungserfahrungen stellt für mich das Reframing dar, insbesondere wenn nicht informierte und wenig sensibilisierte Berater*innen oder Supervisor*innen ihre Sichtweise auf geschilderte Situationen einbringen und dabei die Perspektive des Gegenübers relativieren, beschönigen oder negieren. Zudem bringt meines Erachtens ein starker Fokus auf Lösungs- und Ressourcenorientierung das Risiko mit sich, Erfahrungen zu individualisieren und dabei deren zirkuläre, systemische Einbettung auszublenden – vor allem dann, wenn gesellschaftliche Erfahrungen und Positionierungen nicht anerkannt werden (vgl. Kuhnert und Strecker, 2018).

5. Prämisse: Die Möglichkeit einer (Re-)Produktion von Dominanzen und/oder diskriminierenden Grenzüberschreitung sollte im Beratungs- und Supervisionskontext immer mitgedacht werden

Jenseits einer nicht-diskriminierenden Absicht können Diskriminierungserfahrungen in Therapie, Beratung oder Supervision in Form von Mikroaggressionen vorkommen. Im Kontext von Rassismus werden Mikroaggressionen definiert als „flüchtige und alltägliche verbale, im Verhalten begründete oder in der Umwelt platzierte Form der Demütigungen, die beabsichtigt oder unbeabsichtigt, feindselige, abwertende oder negative rassistische Beleidigungen oder Beschimpfungen gegenüber Menschen of Color/Schwarzen Menschen kommunizieren“ (Sue et al., 2021, zitiert nach Louw und Schwabe, 2021, S. 29). Im Beratungs- oder Supervisionskontext passieren sie – oft unreflektiert oder unbewusst – beispielsweise dort, wo Verhalten oder Äußerungen von Personen auf der Basis einer (zugeschriebenen) Gruppenzugehörigkeit kulturalisiert, stereotypisiert und/oder abgewertet werden. Dies kann auf eine mehr oder minder subtile Art geschehen und Berater*innen und Supervisor*innen sind sich der Wirkung zumeist nicht bewusst. Beispiele für häufig beobachtbare Mikroaggressionen sind eine in der Frage „Wo kommst du her?“ implizierte Zuschreibung von Fremdheit und Nicht-Deutschsein gegenüber Menschen of Color oder intime grenzverletzende Fragen zu ihrem Körper gegenüber trans* Menschen oder behinderten Menschen. Auch pauschale Zuschreibungen von hoher Emotionalität gegenüber Frauen oder Menschen of Color bei gleichzeitiger Entwertung ihrer Fachkompetenz stellen eine Form von Mikroaggressionen im Arbeitskontext dar.

In der Reflexion möglicher Mikroaggressionen stelle ich mir in meiner Rolle als Berater*in oder Supervisor*in beständig die Frage, wie meine Kommunikation Diskriminierungsverhältnisse verstärkt und reproduziert und ob ich diese nicht auch irritieren oder verändern kann. Zudem weise ich in der Regel bereits im Rahmen der Auftragsklärung darauf hin, dass der gemeinsame Supervisionsraum *kein* sicherer Ort ist und dass (Re-)Produktion von Dominanzen und Diskriminierungen passieren können. Dies kann sowohl durch mich als Supervisor*in als auch unter den Teilnehmer*innen geschehen. Durch diesen Hinweis möchte ich es mir und den Teilnehmer*innen ermöglichen, gemeinsam einen Beratungs- oder Supervisionsraum zu gestalten, in dem wir sensibel für die Existenz dieser Phänomene sind. Meine Absicht ist es, ein gemeinsames Verständnis dafür herzustellen, dass wir nicht in einem machtfreien Raum arbeiten, wir mit unterschiedlichen Wissens- und Erfahrungshintergründen zusammenkommen und es entsprechend durchaus realistisch ist, dass es zu Situationen kommt, die für Menschen auch im Kontext ihrer gesellschaftlichen Marginalisierung negativ und verletzend sein können. Eine Tabuisierung darf entsprechend nicht das Ziel sein, sondern das Aushandeln eines gemeinsamen Rahmens der Zusammenarbeit, in dem alle Beteiligten Verantwortung für einen entsprechenden Umgang übernehmen. Dabei

erlebe ich mich immer wieder auf einer Gratwanderung, wie viel Verantwortung ich als Supervisor*in für den Raum übernehmen kann und möchte.

Selbstverständlich bin ich in meiner Tätigkeit als Supervisor*in ansprechbar für Feedback und Rückmeldungen durch Einzelpersonen – auch im Anschluss an die Supervisions-sitzungen. Dort, wo ich zusammen mit Kolleg*innen of Color in Systemen arbeite, in denen Menschen mit weißen und rassismuserfahrenen Positionierungen teilnehmen, bieten wir die Option an, im geschützten Rahmen sprechen zu können. In längeren gemeinsamen Prozessen bieten wir zudem an, einzelne Sitzungen in getrennten Räumen durchzuführen, um den unterschiedlichen Gruppen die Möglichkeit zu geben, ihre jeweils eigenen Fragen klären zu können.

Fazit und Ausblick

Als systemisch orientierte Praktiker*innen sind wir meines Erachtens Teil einer durch Rassismus, Sexismus, Heteronormativität geprägten Gesellschaft. Beratung, Therapie und Supervision sind also eingebettet in diese Machtverhältnisse. Wenn eine systemisch orientierte Haltung und Praxis diversitätsbewusst und diskriminierungssensibel sein möchte, dann muss sie entsprechende Fragen nach Macht reflektieren. Dabei ist es gleichermaßen Thema und Ziel einer solchen Reflexion, wie Macht im Kontext sozialer und gesellschaftlicher Verhältnisse in den jeweiligen Formaten besprechbar wird, wie der Blick auf eigene Verantwortungsbereiche gelenkt und wie mögliche Abhängigkeiten sichtbar gemacht werden können. Grundlage für eine Identifikation von Machtstrukturen ist zunächst einmal fachliches Wissen über Differenz-(ierungs) und Diskriminierungsdynamiken. Darüber hinaus erscheint mir der Kontext Supervision als ergebnisoffenes, prozess- und erfahrungsorientiertes Format besonders gut dafür geeignet, Ambivalenzen und Komplexitäten, die berufliches Handeln im Bewusstsein von Differenz- und Diskriminierungsverhältnissen mit sich bringt, immer wieder kritisch zu hinterfragen, ohne Patentrezepte vorzugeben.

An der einen oder anderen Stelle ist deutlich geworden, dass möglicherweise Spannungsfelder zwischen systemisch-konstruktivistischen Haltungen oder Theorien und macht- bzw. diskriminierungskritischen Perspektiven bestehen. Nach meiner Erfahrung lassen sich beide Betrachtungsweisen als komplementär und einander befruchtend verstehen und nicht zwangsläufig als antagonistisch und ausschließend. Auf der Grundlage einer macht- und diskriminierungskritischen Perspektive können schließlich weitere Fragen an die systemische ‚Welt‘ gestellt werden: Wer bestimmt den Kanon systemischen Wissens, sei es in der Theorieproduktion oder in den Ausbildungscurricula? Wem nützen diese Inhalte und was fehlt? Welche Normativitäten werden (re-)produziert? Und wie können soziale und gesellschaftliche Bedingungen häufiger reflektiert und eingebunden werden in dem Wissen um

ihre zirkuläre Wirkmächtigkeit? Fragen der Repräsentation macht- und diskriminierungskritischer Perspektiven sind dabei zirkulär und unmittelbar mit Fragen der Anerkennung und der Definitionsmacht verbunden. Es geht um nicht weniger als um die „Unterschiede, die einen Unterschied machen“ (Bateson, 1987, zitiert nach Großmaß und Mayer, 2018, S. 179).

Literatur

- Abdul-Hussain, S., Baig, S. (2009). Vorwort. In: Abdul-Hussain, S., Baig, S. (Hrsg.), *Diversity in Supervision, Coaching und Beratung*. Wien: facultas.wuv Universitätsverlag, S. 9-13.
- Bode, S. (2009). *Kriegsenkel. Die Erben der vergessenen Generation*. Stuttgart: Klett-Cotta.
- Elias, N., Scotson, J.L. (2002). *Etablierte und Außenseiter*. Frankfurt am Main: Suhrkamp.
- Großmaß, R., Mayer, M. (2018). Gender, Diversity und Intersektionalität als Herausforderungen an Beratung. In: Schulze, H., Höblich, D., Mayer, M. (Hrsg.), *Macht – Diversität – Ethik in der Beratung: Wie Beratung Gesellschaft macht*. Opladen: Budrich, S. 165-186.
- Grubner, A. (2014). *Geschlecht therapieren: Andere Erzählungen im Kontext narrativer systemischer Therapie*. Heidelberg: Carl-Auer.
- Ha, K. N. (2016). Postkoloniale Kritik und Migration – Eine Annäherung. In Ha, K. N., Lauré al-Samarai, N., Mysorekar, S. (Hrsg.), *Re/visionen: Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Münster, UNRAST-Verlag.
- Hör, H., Schneider, K. (2021). Supervision oder die Entdeckung der Macht der eigenen Wirklichkeit. In: Kraus, B., Krieger, W. (Hrsg.), *Macht in der sozialen Arbeit. Interaktionsverhältnisse zwischen Kontrolle, Partizipation und Freisetzung*. Detmold: Jacobs Verlag, S. 181-195.
- Kuhnert, T., Strecker, J. (2018). Politik in der systemischen Lehre? *Kontext* 49(4), S. 363-372.
- Levold, T. (2016). Systemische Epistemologie. In Levold, T., Wirsching, M. (Hrsg.), *Systemische Therapie und Beratung: Das große Lehrbuch* (2. Auflage). Heidelberg: Carl-Auer, S. 45–95.
- Levold, T. (2001). Macht und Machtspiele aus systemischer Sicht. *systeme* 15(2), S. 111-119.
- Louw, E., Schwabe, L. (2021). *Rassismussensible Beratung und Therapie von geflüchteten Menschen. Handlungs- und Interventionsmöglichkeiten*. Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Mecheril, P. (2013). Kompetenzlosigkeitskompetenz. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, G. (Hrsg.), *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität*. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 15-35.
- Rommelspacher, B. (1995). *Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht*. Berlin: Orlanda Frauenverlag.
- Saalfeld, R. K. (2020). Gesundheit für alle?! Zur psychischen Belastung von inter- und transgeschlechtlichen Menschen. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW* Nr. 47/2020, S. 45–50. Online abrufbar unter <https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:hbz:464-20210706-161945-9>. Zuletzt abgerufen am 03.04.2022
- Schlippe, A. von, Schweitzer, J. (2016). *Lehrbuch der systemischen Therapie und Beratung 1: Das Grundlagenwissen*. (3., unveränderte Auflage). Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.
- Yeboah, A. (2015). *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. Hintergrundpapier zum Parallelbericht an den UN Antirassismusausschuss zum 19.–22. Bericht der Bundesrepublik*

Deutschland. Online abrufbar unter <https://rassismusbericht.de/wp-content/uploads/Rassismus-und-psychische-Gesundheit.pdf>; zuletzt aufgerufen am 03.04.2022

Kat Feyrer, Systemische*r Berater*in und Supervisor*in (SG). Arbeitsschwerpunkte: Supervision in der Arbeitswelt und im ehrenamtlichen/politischen Engagement. Fortbildungen, Beratung und Prozessbegleitungen für Einzelpersonen, Gruppen, Teams und Organisationen zu diskriminierungssensibler und diversitätsorientierter Haltung und Praxis mit Schwerpunkt soziale und gemeinnützige Organisationen, Kultureinrichtungen und Verwaltungen. kontakt@katfeyrer.de