

„Wir müssen reden“

**Rassismus thematisieren
in mehrheitlich weißen
Beratungs- und
Therapiestrukturen
im Kontext Flucht**

Impressum



Herausgeberin

Bundesweite Arbeitsgemeinschaft
der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge
und Folteropfer – BAfF e. V.

Paulsenstraße 55–56, 12163 Berlin
Tel.: +49 (0) 30 – 310 124 63
E-Mail: info@baff-zentren.org
Web: www.baff-zentren.org

Autor*innen

Leonie Teigler, Daniela Krebs

Layout

Daniela Krebs

Umschlagfoto

© jingz / photocase.de

Bildnachweise

Fotos auf S. 11, 24, 29, 31 © Miguel Á. Padrián / pixabay.de

Die Publikation kann über den Online-Shop der BAfF bestellt werden:
<http://www.baff-zentren.org/veroeffentlichungen-der-baff/shop/>

Herzlichen Dank an die Klient*innen und Mitarbeitenden der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer, die mit uns Interviews und Gespräche geführt haben, und alle weiteren Unterstützer*innen, die diese Broschüre mit ihrem wertvollen Input bereichert haben.

© BAfF e. V. 2020. Alle Rechte vorbehalten.

Diese Publikation wurde über das Projekt „Traumatisierungsketten durchbrechen – Handlungsunsicherheiten überwinden – Schutzsysteme stärken“ aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds kofinanziert.

„Wir müssen reden“

**Rassismus thematisieren in
mehrheitlich weißen Beratungs-
und Therapiestrukturen im
Kontext Flucht**

Grußwort

von Dileta Fernandes Sequeira

Autorin von „Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland: rassistuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie“

Wohlergehen setzt ein gutes globales Füreinander und Miteinander voraus. Staaten, die eine „Staaten-Demokratie“ anstatt eine globale Demokratie aufrechterhalten, machen Wohlergehen – physische und psychische Gesundheit – zum Privileg. Staaten, die einst kolonisierende Länder waren, sichern durch postkoloniale Geschäfte und Praxen eine „Staaten-Demokratie“ nur für sich. Armut, Tod, Hunger, Flucht, Krieg und andere Katastrophen werden dafür unterstützt und in Kauf genommen. Menschen aus Ländern, die kolonisiert wurden und deren Hochkulturen und Strukturen abgebaut wurden und noch werden, sind zu Not-Auswanderung und Flucht gezwungen, wenn sie nicht in ihren Ländern sterben.

Rassismus ist global in der Kontinuität der Welt-Kolonialgeschichte verankert. Dessen weltweite Strukturen – sei es in der Wissenschaft, Ökonomie, Politik u. a. – sichern Privilegien für Menschen aus dem „Globalen Norden“. Waffenexport, Aufrechterhaltung von Diktaturen, Nicht-Erkennen-von-Abschlüssen usw. sind Praxen, um Zugang zu Teilhabe und Chancen für Menschen vor, während und nach der Flucht zu erschweren. Menschen, die zu Flucht gezwungen sind, wenn sie die Flucht überleben, landen in Ländern, die sie weiter ausbeuten und gefährden. Zusätzlich dazu ist Rassismus in den Strukturen der Ämter, Institutionen, Kommunen, des Bildungs-, Gesundheits- und Justizwesens verankert und findet ebenso zwischenmenschlich statt: durch Mitarbeiter*innen dieser Strukturen, aber auch durch Personen in der Mitte der Gesellschaft – bekannt oder unbekannt – im eigenen Umfeld: Schule, Nachbarschaft, Arbeitsplatz sowie an anderen Aufenthaltsorten in der Öffentlichkeit. Der nicht erst seit 2020 spürbare Rechtsruck in der Gesellschaft, der in der nationalsozialistischen Geschichte Deutschlands verankert ist, auch wenn die Formen und deren Verschleierungen sich verändert haben, ist besorgniserregend.

Der „Politik“ und deren Strukturen in Deutschland scheint der Spagat, einerseits seit 600 Jahren die ausbeutenden und gefährdenden (Kolonial-) Instanzen zu sein und sich andererseits als das wohlwollende asylgestattende Land zu geben, noch nicht wirklich zu gelingen. Nicht alle Mitarbeiter*innen der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (PSZ) und anderer Einrichtungen, die mit zur Flucht gezwungenen Menschen arbeiten, schaffen diesen Spagat. Zum Beispiel wäre es zunächst wichtig, eine nicht verletzende Sprache zu benutzen und rassistuskritisch zu denken und zu handeln. Sich „politically correct“ zu äußern, reicht nicht aus. Die Frage ist: welcher kritische Umgang mit den Privilegien auf Kosten der Menschen, die zur Flucht gezwungen werden, benötigt es in den PSZ und anderen Einrichtungen, die sich für sie engagieren?

Menschen, die zur Flucht gezwungen sind, werden – in machtkritischen Settings – Empowerment-Angebote ermöglicht: in sich sehr gut. Wozu aber werden sie ermächtigt? Die Rolle von Deutschland in der Ausbeutungskette zu erkennen? Den strukturellen und zwischenmenschlichen Rassismus in Deutschland zu überleben? Als ermächtigte Personen zurück in ihre Heimat zu kehren und die rassistischen, ausbeuterischen Strukturen dort zu beenden?

Kritisch und wachsam zu betrachten ist der herrschende Umgang mit BIPOC-Mitarbeitenden und Klient*innen in den PSZ – Themen, die unter Umständen Lähmung erzeugen und die es in Transparenz und Motivation umzuwandeln gilt. Weiß-positionierte Mitarbeitende müssen gefördert und gefordert werden, ihr Weiß-Sein kritisch zu reflektieren.

Es ist gut und gilt zu würdigen, dass sich viel Gutes in der Arbeit vor Ort mit Menschen, die zur Flucht gezwungen sind, entwickelt hat. Interviews, Projekte, Workshops usw. zu

Alltagsrassismus mit sowohl BIPOC¹-Mitarbeitenden und Klient*innen wurden durchgeführt. Offen thematisiert wurde der strukturelle Rassismus, beispielsweise in der Asylpolitik, bei den Behörden, in der Definition von „sicheren Herkunftsländern“ etc. Der offene Alltagsrassismus in der Mitte der Gesellschaft, im Bezugssystem durch verbale und körperliche Angriffe, Geringschätzung von Kompetenzen, aber auch dem Charakter von Personen u. a. sei ebenfalls Thema gewesen, so die Berichte aus den Projekten.

In den Projekten sei ebenfalls die gesellschaftliche Positionierung der Therapeut*innen/Berater*innen in dieser Arbeit und deren Rolle reflektiert worden. Es seien außerdem der eigene Rassismus und der der Strukturen der PSZ thematisiert worden, wie auch Rassismus in der ehrenamtlichen Arbeit. Strategien der Klient*innen und Mitarbeitenden im Umgang mit strukturellem und Alltagsrassismus wurden erarbeitet. Auswirkungen auf die physische und psychische Gesundheit, sowohl der BIPOC-Mitarbeitenden als auch der Klient*innen in den PSZ wurden angesprochen und vertieft. In den Interviews sei der therapeutische Raum reflektiert worden: die Gestaltung von guten Orten, um u. a. über Rassismuserfahrungen zu sprechen, und die Rolle der Positionierung der Therapeut*innen/Berater*innen dabei.

Der Versuch, die politischen und gesellschaftlichen Strukturen zu verändern, ist ein Grundgedanke wie auch der Wunsch, dass etwas Neues geschaffen werden sollte, z. B. neue Versorgungsstrukturen, die das Erfahrene der Betroffenen wirklich anerkennen. Ziel sollte sein, dass Menschen mit Fluchterfahrungen in den Strukturen der Zentren präsent sind, zum Beispiel in den Vorständen sitzen, was vielerorts nicht der Fall ist. So ist es wichtig, dass sie in ihrem eigenen Selbstverständnis, ohne konstruiert zu werden, im Sinne von Selbstermächtigung Richtungsweisende in den Hilfestrukturen sind.

Parallel zu diesen Versuchen, Strukturen der PSZ und Einstellungen der „weiß-positionierten“ Mitarbeitenden zu verändern, haben sich jedoch die Strukturen der Asylpolitik teilweise erhärtet, sind weniger transparent und durch andere Verschleierungspraxen ersetzt worden. Wenig zu geben – Asylpolitik – und sehr viel zu nehmen – Kontinuität der Welt-Kolonialgeschichte – scheint sich in der Welt-Asylpolitik „zu lohnen“. Die privilegierten Personen des „Globalen Nordens“ – hier Deutschland im Fokus – müssen im Sinne einer „Critical-Whiteness“ einsehen lernen, nicht mehr auf Kosten von anderen ein gutes sowie sicheres Leben zu haben und anfangen, verantwortlich mit ihren Privilegien umzugehen. Denn die finanzielle Ausbeute durch den globalen Rassismus ist groß: Mehrere Milliarden von Euros und Dollars sichern die Privilegien für Personen aus dem „Globalen Norden“. Rassismus wird noch viele Jahre andauern und braucht kurzfristige, mittelfristige und langfristige Lösungen, um eine „Globale-Demokratie“ – eine nachhaltige Demokratie für alle – zu ermöglichen.

Traumaisensibel zu arbeiten bedeutet, machtkritisch zu arbeiten. Denn Gewalt findet in der Einflussosphäre der Gesellschaft statt. Heilung für traumatisierte Personen kann nicht alleine durch traumatherapeutische Angebote erreicht werden. Das verursachte Trauma endet erst, wenn die destruktive, ausbeuterische Beziehung auf struktureller, zwischenmenschlicher und ethischer Ebene beendet wird. Die Anerkennung der Verursachung von Flucht und Asyl durch den „Globalen Norden“ und die Übernahme von Verantwortung sowie Wiedergutmachung sind gleichermaßen wesentlich für Heilung.

Rassismus lohnt sich nicht: Jede Verletzung der Menschenwürde verletzt auch die Würde der verletzenden Person. Eine globale Demokratie und gleiche Privilegien für alle weltweit ist nur zum finanziellen Vorteil für alle. Es würde sich auf der globalen Ebene auch schon rein finanziell lohnen, Ressourcen gleich zu verteilen. Es wird eine Weile dauern, alte durch koloniales und postkoloniales Denken und Handeln produzierte Schäden zu beseitigen, das dadurch produzierte Leid zu vergeben und gemeinsam als global wichtiges Ziel. Für uns alle.

Ich danke für das Vertrauen, ein Grußwort unzensiert anzunehmen. Dies zeigt Mut und große Offenheit.

1 BIPOC steht für Black, Indigenous, Person/People of Colo(u)r. Mehr zu dieser Selbstbezeichnung gibt es im Abschnitt „Über Sprache“ zu lesen.

Inhaltsverzeichnis

Grußwort von Dileta Fernandes Sequeira	4
1. Einleitung	8
2. Über Sprache	10
3. Über Perspektive	12
4. Worüber wir reden (sollten)	13
Offener Rassismus	14
Struktureller Rassismus	16
Auswirkungen des Rassismus und Strategien der Klient*innen	18
Wie wird Rassismus und Diskriminierung in der Beratung und Therapie angesprochen?	20
Rassismus in Psychotherapie und psychosozialer Beratung	22
Gesellschaftliche Positionierung der Therapeut*innen / Berater*innen	23
5. Innenschau – Wie geht ein PSZ mit dem Thema Rassismus um? ...	26
Therapie und Beratung	26
Organisation	27
Team	28
Was dabei helfen kann	29
6. Fazit	30
Links und Lesetipps.....	32
Literatur.....	33

1. Einleitung

„Wie kann ich meiner Klientin vermitteln, dass sie jetzt in Sicherheit ist, dass ihre Flucht vorbei ist, dass wir versuchen können, den Verlust ihres Mannes und ihrer Kinder, ihre Gewalterfahrungen vor und während der Flucht in der Therapie zu bearbeiten, wenn sie draußen auf der Straße bespuckt wird, wenn sie beleidigt wird, wenn sie sich in der Unterkunft nicht sicher fühlen kann?“

Diese Frage einer Psychotherapeutin betrifft einen Kern der Arbeit der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (PSZ): Dort soll ein **sicherer Raum** für Geflüchtete geschaffen werden, damit sie über ihre Erlebnisse und Erfahrungen sprechen und psychosoziale Beratung und Unterstützung erhalten können. Auf der Basis eines menschenrechtlichen Ansatzes soll im Kontakt mit dem Hilfesystem PSZ und seinen Netzwerken zumindest ein Stück weit Gerechtigkeit hergestellt werden. Doch oftmals ist eben dieses Herstellen von Sicherheit und Gerechtigkeit das Problem: Wie kann ein solcher Raum in den PSZ geschaffen werden, wenn in der Gesellschaft zunehmend rassistische und geflüchtetenfeindliche Tendenzen präsent sind? Wenn Geflüchtete und ihre Unterkünfte angegriffen werden? Wie können auch die Mitarbeiter*innen in den Zentren eine rassismus- und diskriminierungskritische Beratungs- und Therapiepraxis ermöglichen, die Machtstrukturen im PSZ und eigene Privilegien und Positionen in der Gesellschaft reflektieren und abbauen?

Rassismus ist ein Thema, das derzeit auch in der mehrheitsgesellschaftlichen Debatte wieder eine größere Rolle spielt. Insbesondere durch rassistische Polizeikontrollen („racial profiling“²), Übergriffe und Todesfälle durch Polizeigewalt in den USA wird das Thema wieder vermehrt diskutiert. Die *Black Lives Matter* Bewegung hat es geschafft, weltweit viel Aufmerksamkeit und eine breite Unterstützung zu finden. Aber nach wie vor wird in Deutschland bei der Diskussion über Rassismus der Blick zuerst in Richtung anderer Kontexte, wie die USA, Polen oder Ungarn gerichtet und dabei verdrängt, dass Rassismus auch in der deutschen Gesellschaft nach wie vor spürbar ist – und das nicht erst in den letzten Jahren. Aufbauend auf Deutschlands Geschichte von Kolonialismus, Rassismus und Antisemitismus mehren sich seit den 1990er Jahren rassistische und rechtsextreme Übergriffe, die oft mit zunehmenden Zahlen von Geflüchteten in Deutschland in Verbindung gebracht werden. So auch im Jahr 2015 – mit der Zunahme der ankommenden geflüchteten Menschen in Deutschland zeigten sich öffentlicher und stärker rassistische Tendenzen in der Gesellschaft.

Dies kann zum einen an den Aufmärschen von Pegida („Patriotische Europäer gegen die Islamisierung des Abendlandes“) festgemacht werden. Rechtspopulistische und rassistische Parolen schafften es dort, tausende Menschen auf die Straße zu bringen – zeitweise sogar mehrere Zehntausende. Begonnen hat die „Bewegung“ in Dresden, mobilisiert wurde deutschlandweit mit großen Demonstrationen auch in München, Köln, Düsseldorf, Berlin, Magdeburg, Rostock und Leipzig.³ Zum anderen sehen wir das etwa an den Statistiken zu Angriffen auf Flüchtlingsunterkünfte, deren „Höhepunkt“ 2015 mit über tausend Anschlägen erreicht wurde.⁴ Das Aufkommen der AfD (Alternative für Deutschland) als Partei dieser „Bewegung“ und die Wahlerfolge in den letzten Jahren zeigen, dass der Rechtspopulismus nun mit einer Partei im Bundestag vertreten ist. Und die Selbstenttarnung des NSU hat Ängste und Befürchtungen von migrantischen Communities bestätigt: auch die deutsche Polizei schaut zuerst auf die Migrant*innen als Tatverdächtige und schützt damit rechte Strukturen und nicht die Opfer von rechtsextremen Taten (vgl. Bozay et al. 2016).⁵ Was wiederum den Bogen zu den derzeitigen *Black Lives Matter* Demonstrationen in Deutschland spannt: Denn auch hier gibt es racial profiling, auch hier werden öfter BIPOC als Täter*innen behandelt und kontrolliert.

- 2 Racial Profiling bezeichnet das Vorgehen von Polizist*innen, wenn ihnen keine spezifische Verdächtigenbeschreibung vorliegt, eine Person anzuhalten, zu befragen oder zu verhaften, weil ihnen diese Person wegen rassistischer Merkmale wie Hautfarbe, Haarfarbe, Kleidung, religiöser Symbole oder Sprache verdächtig erscheint. (Definition nach Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt (2016): Alltäglicher Ausnahmezustand). „Racial Profiling gilt als verfassungswidrig und mit dem Prinzip der Gleichbehandlung nicht vereinbar.“ (ebd., S. 11)
- 3 Eine Chronik von Pegida findet sich etwa unter <https://www.belltower.news/pegida-patriotische-europaer-gegen-islamisierung-des-abendlandes-38428/>
- 4 Eine ausführliche Web-Dokumentation findet sich bei <https://www.ari-dok.org/webdokumentation/>
- 5 Umfangreiche Recherchen und Analysen zum „NSU-Komplex“ finden sich etwa bei NSU Watch unter <https://www.nsu-watch.info/>

Für die Arbeit mit geflüchteten Menschen spielt das Verhältnis zu Polizei und Staatsgewalt eine große Rolle. Viele Geflüchtete kommen aus Staaten, in denen sie von Polizist*innen oder von Soldat*innen gefoltert oder verfolgt wurden, sind durch Länder geflohen, in denen ihnen Gewalt von Sicherheitskräften angetan wurde. Dies spiegelt sich zum Beispiel in der Wahrnehmung von Menschen in Uniformen auch in Deutschland wider, wie in vielen Gesprächen mit geflüchteten Klient*innen in den PSZ berichtet wird. Aber nicht nur in der Polizei findet sich institutioneller Rassismus⁶ wieder – auch Behörden, Ämter, politische Institutionen sind nicht frei davon. Daraus folgt, dass Menschen häufig nicht ausreichend vor physischer und psychischer Gewalt geschützt werden – auch nicht hier in Deutschland.

Die derzeitige weltweite Pandemie wirkt sich auch auf diskriminierende Strukturen aus. So betreffen oftmals die Einschränkung zur Eingrenzung des Covid-19-Virus geflüchtete Menschen deutlich stärker. Teilweise wurden Unterkünfte von Geflüchteten kollektiv unter Quarantäne gestellt, weil ein oder zwei positiv getestete Menschen dort lebten. Die räumlichen Bedingungen in den Unterkünften erlauben es nicht, den Mindestabstand zu anderen Personen oder hygienische Standards einzuhalten. Uns wurde berichtet, dass Personen aufgrund ihrer Hautfarbe in der Öffentlichkeit gemieden wurden – darauf angesprochen war die Vermutung, dass sie als People of Color in einer Gemeinschaftsunterkunft leben könnten, Grund genug für mehr Abstand. Zudem verstärkte sich der Rassismus gegenüber asiatisch gelesenen Personen: Der Covid-19-Virus gilt vielen Menschen als „asiatischer Virus“, Asiat*innen wird die Schuld an der Ausbreitung des Virus gegeben.

Doch nicht nur die gesellschaftlichen und institutionellen Strukturen gilt es zu kritisieren – auch die (psychosozialen) Hilfesysteme, welche explizit solidarisch agieren, sind nicht frei von rassistischen Strukturen, gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und dem von uns Erlernten. Auch Menschen, die sich aktiv gegen Rassismus, Rechtsextremismus und Menschenrechtsverletzungen einsetzen, können Rassismus regelwollt und unbewusst reproduzieren, haben in der Schule und anderen Strukturen rassistisches Wissen erlernt und erfahren in unterschiedlichem Ausmaß Privilegien durch diese gesellschaftliche Strukturierung. Das gilt es zu reflektieren, das eigene Verhalten regelmäßig zu hinterfragen und Veränderungen anzustoßen. Gerade in der Arbeit in einem zu großen Teilen weißen Arbeitsumfeld, welches sich solidarisch mit Geflüchteten sieht, muss eine Auseinandersetzung mit Rassismus stattfinden. Am Anfang steht der Satz, welcher zugleich Imperativ als auch Einladung bedeutet: „Wir müssen reden“.

Im Jahr 2016 haben wir als Dachverband der Psychozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – kurz BAfF e. V. – begonnen, mit geflüchteten Klient*innen, Berater*innen und Psychotherapeut*innen Gespräche darüber zu führen, was die zunehmende öffentliche Sichtbarkeit von Rassismus für die Klient*innen bedeutet, wie es sich auf ihr Leben, auf ihre Sicherheit und auch ihre Therapie- oder Beratungssituation auswirkt, und darüber, was es für die Berater*innen und Psychotherapeut*innen in den PSZ bedeutet, ihre Arbeit in dieser gesellschaftlichen Stimmung und in mehrheitlich weißen Strukturen auszuüben. Einige Teams in Psychozialen Zentren haben bereits Prozesse begonnen, in denen Schulungen und Austausch zu Antirassismus und Empowerment (für die von Rassismus betroffenen Mitarbeitenden) stattfinden, Privilegien und Strukturen hinterfragt werden. Hierzu haben wir exemplarisch mit einem PSZ über ihre Erfahrungen gesprochen.

Wir haben einige der Gespräche für diese Publikation ausgewertet und herausgearbeitet, wie sich Rassismus auf Beratung und Therapie im Kontext Flucht auswirkt. Wir möchten und können keine vollständige Analyse vorlegen – auch, weil unsere Perspektive dazu nicht ausreichen würde – sondern mit dieser Broschüre zur Reflektion über Rassismus in mehrheitlich *weißen* Hilfesystemen, über die Grenzen der PSZ hinaus, anregen. Inwiefern kann Rassismus in der Therapie und Beratung thematisiert werden? Wie arbeiten Teams zusammen, die unterschiedlich von Rassismus betroffen sind? Welche Anlaufstellen für Trainings, Beratung und Therapie gibt es innerhalb und außerhalb der PSZ?

6 Als Institutioneller Rassismus wird das Zusammenwirken von gesellschaftlichen und staatlichen Institutionen und Behörden, ihren Normen und Praktiken in der Produktion und Reproduktion von Rassismus verstanden (nach Thompson 2020).

2. Über Sprache

Sprache beeinflusst unser Denken und damit auch, wie wir übereinander denken und miteinander umgehen. Oftmals wurden und werden bestimmte Begriffe entworfen und/oder genutzt, um rassistische Annahmen und Machtverhältnisse herzustellen und/oder zu verstecken. Das Stabilisieren dieser Verhältnisse durch Sprache funktioniert dann auch ohne die bewusste Intention der Sprechenden. Jedoch können wir, vor allem wenn es um Rassismus und weitere Formen der Diskriminierung geht, unsere Sprache reflektieren und sie verändern, um diskriminierendes Denken – bei uns selber und bei anderen – sichtbar zu machen und langsam abzubauen (Arndt & Ofuatey-Alazard, 2011). So kann es in der Arbeit mit geflüchteten Klient*innen zum Beispiel einen Unterschied machen, ob wir von „Flüchtlingen“ oder „Geflüchteten“ sprechen, weil der Begriff „Flüchtling“ bestimmte Bilder produziert und Menschen auf ihre Fluchterfahrung reduziert.⁷ Auch wenn Sprache allein Verhältnisse nicht heilt und sich Sprache und Intentionen ständig ändern, gibt es, wenn es um Rassismuserfahrungen geht, eine Reihe von Begriffen, die zumindest für viele Menschen als politische Widerstandsbegriffe und Selbstbezeichnung funktionieren:

Schwarz (großgeschrieben)

Person of Colo(u)r / People of Colo(u)r / Woman of Colo(u)r...

BIPoC (Black, Indigenous, People of Colo(u)r)

Diese Begriffe können sich natürlich ändern und nicht alle von Rassismus betroffenen Menschen nutzen die selbe Sprache. Nichtsdestotrotz bieten diese Begriffe momentan einen möglichst respektvollen Zugang, da sie auf der Selbstbezeichnung sehr vieler von Rassismus betroffenen Theoretiker*innen, Aktivist*innen etc. basieren. Wenn von *Schwarz*, *people of color* und *weiß* gesprochen wird, sind das alles gesellschaftliche Kategorien die – da es keine biologischen Rassen gibt – nur durch unsere Geschichte und soziale Realität Bedeutung bekommen. Es gibt diese also, so lange die eigene oder fremde Einordnung in diese Kategorien soziale Konsequenzen für die betroffene Person hat (zum Weiterlesen: Dean, 2011; Hà, al-Samarai, & Mysorekar, 2007; Eggers, Kilomba, Piesche, & Arndt, 2005).

Natürlich wird es bei diesen Einordnungen auch kompliziert: Einige Menschen werden als weiß gelesen (also als weiß wahrgenommen, im Englischen spricht man auch von *passing* im Sinne von „bestehen“) und sie machen trotzdem spezifische Rassismuserfahrungen (teilweise mehrere gleichzeitig), z. B. weil sie einen „nicht-deutschen“ Nachnamen haben (Diskriminierung auf Job- und Wohnungsmarkt).

Menschen mit Fluchtgeschichte erleben je nach Sichtbarkeit und Situation eine Vielzahl von Rassismen und anderen Diskriminierungsformen (Islamophobie, Antisemitismus, Rassismus gegen Sint*ezza und Rom*nja, Sexismus, LSBTI-Feindlichkeit, Ableismus etc.) und eine Feindlichkeit gegenüber Geflüchteten im Allgemeinen. Die Vielzahl an möglichen Mehrfachdiskriminierungen (Stichwort: Intersektionalität) führt in ihrer Kombination zu ganz eigenen Ausschlussmechanismen und spezifischen Formen von Gewalt (Crenshaw, 1991).

Von Rassismus betroffene Personen können auch „untereinander“ rassistisch denken und agieren. Häufig ist die Richtung der Diskriminierung davon abhängig, wer die hellere oder dunklere Hautfarbe hat. Bei dieser spezifischen Diskriminierung, dessen Betroffene in der Regel Schwarze Personen sind, wird von *Colorism* gesprochen (Dixon & Telles, 2017). Bei all dieser Komplexität ist die Einsicht essentiell, dass von *rassistisch markierten* Personen, also Menschen, die Rassismus erfahren, per Definition kein Rassismus gegenüber weißen Personen (also ein sogenannter *reverse racism*) ausgeübt

⁷ Mehr zum Thema sensible Sprachregelungen am Beispiel des Begriffs „Geflüchtete“: <http://www.sprachlog.de/2012/12/01/fluechtlige-und-gefluechtete/>

werden kann, da es keine Machtasymmetrie gibt, die nicht-weiße Menschen bevorteilt (Roussell, Henne, Glover, & Willits, 2017).

Während es immer noch ganz klar einen *biologischen Rassismus* gibt, der auf Hautfarbe und körperliche Merkmale abzielt, wird schon lange vermehrt ein sogenannter *kultureller Rassismus* beobachtet. Dieser wird in mehrheitlich weißen Gesellschaften genauso gelernt, wie der biologische Rassismus, jedoch wird dieser häufig nicht so einfach als Rassismus erkannt. Das passiert zum Beispiel, wenn wir Kultur essentialisieren (z. B. „Person kommt aus Land xy, ist ja klar, dass yz.“), dabei kann es zu verallgemeinernden negativen, aber auch positiven Zuschreibungen kommen. Dieser kulturelle Rassismus zeigt sich auch, wenn wir vermeintlich westliche oder „deutsche“ Kultur versuchen als Einheit oder gar als Krone der Menschenrechte darzustellen, die es zu lernen gilt, anstatt die komplexere und leider sehr viel weniger „positive“ Realität transparent zu machen („Bei uns macht man das so“; „Hier kann Dir nichts passieren, weil es diese und jene Werte/Gesetze gibt“) (Osterloh & Westerholt, 2011).

Tatsächlich verfolgen fast alle Menschen eine Vielzahl von kulturellen Praktiken, die aber auch nicht ausschließlich nationalstaatlich oder religiös geprägt sind – manchmal sogar im Gegenteil. Über kulturelle Gewohnheiten und Unterschiede zu sprechen kann also sehr interessant und auch notwendig sein, wenn diese nicht essentialisiert werden. Eine nicht-weiße Person kann (abgesehen von den Rassismuserfahrungen) genauso viele oder mehr „typisch deutsche“ kulturelle Praktiken kennen und verfolgen wie eine weiße Person. Gleichzeitig werden bestimmte – vor allem negative – kulturelle Anteile in nicht-mehrheitlich weißen Nationalstaaten und Religionen verortet (z. B. Gewalt in der Erziehung, Umgang mit Frauen, Homo- und Transphobie etc.), ohne die Entstehung von gesellschaftlichen Strukturen (z. B. geprägt durch den Kolonialismus), die Universalität von gesellschaftlichen Problemen oder den Unterschied zwischen Statistik und Individuum zu thematisieren. Wir können diesen rassistischen Denkmustern entgegensteuern, in dem wir das, was wir sagen möchten, bewusst aus dem Kontext einer bestimmten „Kultur“ herausnehmen und anstatt uns an Klischees zu orientieren, Verhalten und Verhältnisse viel genauer beschreiben und benennen – und uns von der Vorstellung, es gebe dieses eindeutige kulturelle Wissen, trennen (Mecheril, 2010).

Während das Vermeiden von Fremdbezeichnungen, kulturellen und rassistischen Stereotypen von einigen Menschen als „Sprechverbot“ empfunden wird, impliziert es eigentlich viel mehr eine Aufforderung zum „mehr Sprechen“ und natürlich zum Zuhören. In diesem Sinne stellt dieser Absatz „Über Sprache“ auch nur eine Momentaufnahme dar, die zum selber weiterlernen und anwenden einladen soll.



3. Über Perspektive

Im Abschnitt „Über Sprache“ wurde bereits kurz thematisiert, dass es sich bei „Rasse“ um ein soziales Konstrukt handelt, während Rassismus einen realen Einfluss auf das Leben nahezu aller Menschen hat. Rassismus strukturiert die Machtverhältnisse in unserer Gesellschaft – ob wir das wollen, oder nicht. Rassismus kann als die „Erzeugung und Privilegierung des Eigenen und Erzeugung und Deprivilegierung des Anderen“ (Méchery, 2006, S.467) verstanden werden. Das bedeutet, dass auch wenn weiße Personen eine rassismuskritische Haltung einnehmen, sie durch die ungleiche Verteilung von Privilegien profitieren (Katz, 1978).

Wenn wir über Rassismus sprechen, sollten wir daher nicht nur über die Auswirkungen auf von Rassismus betroffene Personen sprechen, sondern auch, was es in dieser Gesellschaftsstruktur bedeutet weiß zu sein. Diese Broschüre wurde aus der Perspektive eines mehrheitlich weißen Hilfesystems geschrieben, von weißen Autor*innen verfasst, unter Berücksichtigung von mehrheitlich weißen Mitarbeitenden in den Psychosozialen Zentren. Wir haben bei den Interviews nicht darauf geachtet, dass genauso viele von Rassismus betroffene wie weiße Mitarbeitende befragt werden, sondern haben gefragt, wer Gelegenheit für ein Interview hat. Diese „verschobene“ Perspektive ist kritisierbar und sollte sich ändern – und bildet zugleich ab, wer in der alltäglichen Arbeit mehrheitlich gehört wird. Da diese Publikation keine umfassende Analyse darstellt und längst nicht alle PSZ befragt wurden, versuchen wir, diesen Umstand transparent zu machen und die Intention bzw. die primären Adressat*innen der Publikation zu benennen: Wir möchten mit dieser Publikation das weiße Hilfesystem in die Verantwortung nehmen, auch unangenehme und schwierige Verhältnisse – die eigenen Rassismen und Privilegien genauso wie gesellschaftliche Probleme – anzusprechen und zu verändern.

Warum aus der Perspektive der Psychosozialen Zentren? Die PSZ und ihre Mitarbeitenden verfolgen explizit einen an den Menschenrechten orientierten Ansatz, setzen sich in der alltäglichen Arbeit mit strukturellem Rassismus auseinander und versuchen auf verschiedenen Ebenen Gerechtigkeit für und mit ihren Klient*innen herzustellen. Historisch gesehen waren von Anfang Mitarbeitende in den Zentren tätig, die selber von Flucht und Rassismus in Deutschland betroffen sind, eines der ersten PSZ wurde vor über 40 Jahren von Überlebenden des Pinochet Regimes gegründet (Teigler, 2017). Wir sehen diese Grundlage und Haltung als Chance, die bestehenden Ungleichheiten auch *innerhalb* der Hilfesysteme (in den PSZ und darüber hinaus) systematischer anzusprechen. Das kann irritierend und schmerzhaft sein, gerade wenn sich weiße Menschen schon besonders gesellschaftlich einsetzen und das bewusste Einnehmen der Perspektive, dass sie von Rassismus profitieren, in diesem Rahmen dem eigenen Selbstbild widerspricht. Es ist zudem nicht einfach, innerhalb eines Teams, in dem alle gleichberechtigt arbeiten wollen, auf strukturelle Ungleichheiten hinzuweisen. Wir sind jedoch davon überzeugt, dass diese Schritte miteinander möglich sind und mit der Zeit zugänglicher werden. Unter dem Abschnitt „Innenschau – Wie geht ein PSZ mit dem Thema Rassismus um?“ hat sich ein Team von unterschiedlich von Rassismus betroffenen Mitarbeitenden zu diesen Herausforderungen ausgetauscht.

4. Worüber wir reden (sollten)

Wir führen regelmäßig und zu verschiedenen Anlässen Interviews und Gespräche über relevante Themen mit den Mitarbeitenden und Klient*innen der PSZ. Seit 2016 wurden Interviews und Austausche zum Thema Rassismus mit den Mitarbeitenden und Interviews zu den Themen „Was hilft in Therapie und Beratung?“ und „Barrieren auf dem Weg zur psychosozialen Versorgung“ mit den Klient*innen geführt, welche ebenfalls Fragen zum Thema Rassismus und Diskriminierung beinhalteten. Bei Bedarf wurde mit Sprachmittlung gearbeitet, wobei die Klient*innen die Dolmetschenden bereits aus der Therapie/Beratung kannten. Im Folgenden möchten wir einige Einblicke in die Inhalte der Gespräche geben und diese kontextualisieren.

Mit der Überschrift „Worüber wir reden (sollten)“, möchten wir nicht in Frage stellen, ob über die folgenden Aspekte gesprochen werden sollte. Wir möchten vielmehr darauf hinweisen, dass hier lediglich Gedankenanstöße und Anregungen formuliert werden (zu unserer Positionierung zum Thema siehe auch den Abschnitt „Über Perspektive“).

Bitte beachten: In den Interviews werden rassistische Gewalterfahrungen beschrieben.

Zu den Interviews mit den Klient*innen muss auch klargestellt werden: Obwohl wir durch die Verbindung zu den Therapeut*innen und Berater*innen, die meist eine von Vertrauen geprägte Beziehung zu den Klient*innen haben, einen Vertrauensvorschuss von den Klient*innen bekommen, muss davon ausgegangen werden, dass viele negative Erfahrungen nicht mit den Interviewenden – sondern wenn, dann mit den Therapeut*innen/Berater*innen – geteilt werden. Es ist außerdem naheliegend, dass vor allem Rassismuserfahrungen und anderes Exklusionserleben nicht ohne weiteres mit *weißen*, der Mehrheitsgesellschaft angehörigen Mitarbeitenden geteilt werden. Nichtsdestotrotz haben uns die Klient*innen viele Erfahrungen und Gedanken mitgeteilt, was für die Erweiterung unserer Perspektive und die Sensibilisierung der Öffentlichkeit äußerst wertvoll ist. Dafür sind wir sehr dankbar.

Mit den Mitarbeitenden der Psychosozialen Zentren wurde über die Wahrnehmungen der Mitarbeitenden selbst gesprochen, inwieweit sich rassistische Tendenzen in „ihrem Umfeld“ entwickelt haben, aber auch bezüglich der Strukturen im PSZ. Die Mitarbeitenden berichteten außerdem davon, was durch Klient*innen an sie herangetragen wurde. Wir bewegen uns in den Jahren 2016 bis 2020, das heißt, die offensichtlicher werdenden rassistischen Strukturen in Deutschland (LEGIDA, PEGIDA, AfD, NSU) begleiten die Interviews. Die Mitarbeitenden berichten also aus verschiedenen Zeiträumen und Regionen in Deutschland. Die in diesem Abschnitt verwendeten Zitate stammen von weißen Mitarbeitenden, die keine eigenen Rassismuserfahrungen machen (siehe auch das Kapitel „Über Perspektive“).

Sämtliche Zitate, von Klient*innen und Mitarbeitenden der PSZ, sind anonymisiert und zur besseren Lesbarkeit gekürzt und in Schriftform gebracht worden.

Offener Rassismus

Leider nicht überraschend, jedoch nicht minder schockierend, berichteten uns Klient*innen davon, häufig *offenen* Rassismus im Alltag zu erleben. Unter offenem Rassismus werden Erfahrungen gefasst, die „einfacher“ als Rassismus zu erkennen sind und eher von individuellen Personen ausgehen, und sich unter anderem dadurch vom *strukturellen* Rassismus (siehe weiter unten) unterscheiden. Die folgenden Einteilungen in verschiedene Formen von Rassismus dienen der Übersicht, überschneiden sich jedoch in vielen Beispielen, da der offene Rassismus durch strukturellen Rassismus gestützt wird.

Eine Klient*in teilt eine rassistische Gewalterfahrung in einer Arztpraxis mit uns:



„Eigentlich wollte ich nicht so gerne zu einem männlichen Gynäkologen, weil ich Muslima bin. Aber ich bin zweimal hingegangen, weil ich Schmerzen hatte und da hat seine Krankenschwester angefangen, mich zu befragen: ‚Warum sind Sie überhaupt hierher gekommen? Ihr glaubt wohl, ihr hättet Probleme, aber wir haben auch Probleme.‘ Und das hat mich als Asylbewerberin sehr befangen gemacht. Ich habe mich da erniedrigt gefühlt. Ich habe mich gefühlt, wie jemand, der auf Kosten anderer lebt. Weil ich ja auch immer gearbeitet und nie Unterstützung bekommen hatte, war das für mich sowieso schwer, als ich hier ankam, dann von Sozialhilfe zu leben.“

Auf die Nachfrage, ob die Klient*in häufiger solche Erfahrungen machen musste, erzählt sie:



„Nicht mit Ärzten, sondern einfach so mit Leuten. Ich hatte solche Nachbarn, davon hatte ich auch mal erzählt. Die haben mir immer Schimpfwörter zugerufen.“

Die Interviewer*in fragt, wie sie in solchen Situationen reagiert.



„Ich achte nicht darauf. Ich habe Angst vor solchen Situationen. Aber wenn ich nervös bin und gereizt, dann kann ich auch da eine Antwort drauf geben.“

Die Interviewer*in sagt, dass es ja manchmal ganz nützlich sein kann, gereizt zu sein. Die Klient*in erwidert:



„Ja, aber manchmal habe ich auch Angst, weil ich hier allein bin. Und ich bemühe mich niemanden zu reizen. Wir sind ja in deren Heimat gekommen.“

Die Interviewer*in betont, dass es jetzt auch die Heimat der Klient*in werden kann. Die Klient*in stimmt zu:



„Ja, die Heimat ist ja nicht unbedingt da, wo man geboren ist, sondern da, wo man lebt. Und ich habe ja auch schlechte Erinnerungen an meine Heimat.“

Wie diese Klient*in berichtet, erlebte sie verbale Übergriffe sogar im medizinischen Hilfesystem in einer ohnehin vulnerablen Position. Um sich selber zu schützen, entscheidet sie sich dafür, möglichst wenig in die Konfrontation zu gehen, obwohl die Übergriffe sie wütend machen und sie Antworten parat hat. Sie beschreibt sogar, dass sie nicht konfrontieren möchte, weil sie in die „Heimat“ von jemand anderem gekommen ist. Die Normalisierung von rassistischen Übergriffen und fehlenden Konsequenzen führen merkbar zu Angst und Verunsicherung bei den Klient*innen. Die Mitarbeiter*in eines PSZ berichtet:



„Um den Markt herum werden Menschen in der Straßenbahn angespuckt. Sie erleben Beleidigungen, ohne dass irgendjemand etwas dagegen unternimmt. Das ist ein Stück Normalität geworden. Und das wird so beiläufig mit erzählt, beiläufig im Zusammenhang mit anderen Anliegen. Wir erleben auf der einen Seite einen Gewöhnungseffekt, einen Effekt, dass man resigniert und nicht denkt, dass man dem wirklich wirkungsvoll was entgegensetzen kann. Aber auf der anderen Seite eben auch eine ganz starke Verunsicherung.“

Klient*innen der PSZ sind von einem spezifischen Hass auf Geflüchtete betroffen, welcher sich auch in pauschalisierenden Aussagen wie „Flüchtlinge bekommen in Deutsch-

land Leistungen, die sie nicht verdienen“ ausdrückt. Mitarbeitende der PSZ beobachten, dass diese Haltung häufig mit einem Unverständnis oder einer Ignoranz bezüglich der Folgen von menschengemachter Gewalt und Traumatisierung verbunden ist:



„Was mir immer wieder aufstößt ist die Unterstellung von behördlicher Seite hinsichtlich der Anspruchshaltung von Flüchtlingen. Es gibt ein Beispiel von einer Klientin, die neben einen Friedhof ziehen sollte. Das wollte sie nicht, da dies für sie mit Ängsten verbunden ist. Ihr wurde dann ihre Anspruchshaltung vorgeworfen und nicht verstanden, warum sie dort nicht einziehen wolle. Oder dass sie sich eine bestimmte Aufteilung der Wohnung wünschte, etwa das Kinderzimmer neben dem Schlafzimmer der Eltern, weil sie sich mit dem Kind in der Nähe sicherer fühlen – Anspruchshaltung. Und es wurde nicht nachgefragt: Warum? Wie können wir das gemeinsam lösen? Das ist eine Sache, die fällt und stößt mir immer wieder auf. Hier keine Sensibilität zu entwickeln, zu sagen: Warum möchte eine traumatisierte Frau möglicherweise nicht neben dem Friedhof wohnen? Sie hat einfach in ihrer Vergangenheit ganz viele Leute beerdigen müssen, die nicht einfach bloß an einem Herzinfarkt gestorben sind. Und das habe ich erklärt, aber das ist an den Personen einfach völlig abgeprallt.“



„Was ich merke, ist, dass vielen gerade bei unbegleiteten minderjährigen Flüchtlingen ein gewisses Gespür fehlt, sich in deren Lage zu versetzen. Also zum Beispiel, dass das für sie schwierig ist, wenn sie um 10 Euro Taschengeld im Monat betteln müssen. Gerade Kinder, die schon selbst gearbeitet haben, die auch stolz waren, zum Familienwohl beizutragen, die zwei Jahre unterwegs waren, ihren eigenen Mann, ihre eigene Frau zu stehen. Und jetzt müssen sie sich in diese festen Strukturen eingliedern, wo es sogar Noten gibt jede Woche. Und dann heißt es da ‚Anspruchshaltung‘, weil sie fragen, ob sie nicht irgendwie mehr Geld kriegen können und dass sie nicht mit Geld ‚wirtschaften‘ können, weil 10 Euro halt nach 10 Tagen schon wieder alle sind. Und sowas macht mich wütend. Ich weiß nicht, ob das vordergründig rassistisch ist? Also es wird vielleicht mit rein spielen, diese Unfähigkeit, die Perspektive zu wechseln.“

In diesen Fällen arbeiten Behördenmitarbeitende in Strukturen, die Rassismus begünstigen. Es braucht – ausgehend von der Leitungsebene – eine selbstkritische und rassistensensible Haltung in der die eigene Behörde als lernende Institution verstanden wird. Mit dieser Grundlage können strukturelle Veränderungen umgesetzt werden, was die Zusammensetzung von Teams und die Vorgaben für Mitarbeitende angeht, aber auch die Eröffnung von Räumen (wie z. B. Supervision und Antirassismus-Trainings), damit Mitarbeitende auch ihre individuellen Handlungsspielräume nutzen und ihre Sichtweisen und Handlungen reflektieren können.

Auch in den Unterkünften erleben Klient*innen offenen Rassismus und Gewalt. Aus dem Zitat einer Sozialarbeiter*in wird deutlich, dass in solchen Situationen eigentlich vorhandene Rechte aus Angst häufig nicht wahrgenommen werden können:



„Es gibt eine starke Verunsicherung zum Thema welche Rolle hier eigentlich die Ermittlungsbehörden spielen. Welche Rolle spielt hier die Justiz? Erfahre ich Nachteile für meinen Aufenthalt? Ich habe sehr, sehr viele Klienten mit den verschiedensten Problemlagen – häusliche Gewalt, Konflikte untereinander, aber auch Konflikte mit dem Security-Dienst dort, der in der Vergangenheit immer wieder durch rassistische Einlasskontrollen negativ aufgefallen ist. Es gibt leider auch körperliche Angriffe von Security-Mitarbeitern auf Bewohner, mit körperlichen Verletzungen, die natürlich geahndet gehören. Und die Leute haben ganz große Angst: ‚Was passiert mir?‘ Einer hat gesagt ‚Wir sind Nordafrikaner, wir sind ohnehin, wenn man das in Kategorien einteilt, ganz unten. Wir sind die Flüchtlinge, die man hier nicht will. Die syrischen Familien, die afghanischen Familien, die sind willkommen, aber wir sind der Abschaum.‘ Auch unter den Migranten gibt es da beinahe schon etwas wie einen Rassismus oder zumindest Vorurteile, die sich durchsetzen und die auch das Leben dort bestimmen. ‚Und wenn wir zur Polizei gehen – die warten doch nur drauf, dass wir bekannt werden und dass sie einen Grund haben, uns abzuschieben.‘ Und damit werden natürlich auch Rechte gar nicht in Anspruch genommen.“

Die letzten drei Beispiele zeigen, dass die Erfahrungen von offenem und strukturellem Rassismus eng miteinander verbunden sind. Im Folgenden soll auf diese Verbindung näher eingegangen werden.

Struktureller Rassismus

„Struktureller Rassismus bedeutet für uns, dass Rassismus Teil gesellschaftlicher Norm(al)vorstellungen ist, dass er institutionalisiert ist und selbstverständliche, unhinterfragte Grundlage staatlichen Handelns sowie kollektiver Selbstvorstellungen in Deutschland ist.“ (Nduka-Agwu & Hornscheidt, 2010, S. 15)

Eine Mitarbeiter*in berichtet, wie Erfahrungen von direktem, offenem Rassismus und strukturellem Rassismus bei der Strafverfolgung von rassistischer Gewalt interagieren:



„Durch die unklare Aufenthaltssituation gerade bei Geflüchteten aus Ländern, die als relativ sicher gelten, da wissen wir gar nicht: Erleben sie den Ausgang des Strafverfahrens? Ich betreue einen jungen Mann aus [einem kleinen Ort in Deutschland]. Der ist dort schwer verletzt worden. Er wurde von einem Mitbewohner mit einem Stuhl auf den Kopf geschlagen. Es ist nicht auszuschließen, dass er eine bleibende Schädigung behält. Die Aussichten, dass er hierbleiben kann, bis das Strafverfahren beendet ist, so dass er seine Opferrechte auch ausnutzen kann, die sind nicht gut – weil er eben nicht als politischer Flüchtling anerkannt ist. Und oftmals reicht bei Traumatisierten das Hörensagen oder diese Stimmung, die dann in der Stadt existiert, um in ähnliche psychische Krisen zu geraten, um sich allgemein unsicher zu fühlen und Angst zu haben. Das ist das, was wir erleben.“

Struktureller Rassismus ist zwar nach einer Auseinandersetzung mit den politischen Strukturen und ihren Wirkmechanismen gut zu erkennen, wird aber ohne dieses Wissen von den Betroffenen und den Profitierenden häufig nicht als solcher wahrgenommen (Sequeira, 2015). Für Betroffene ist es außerdem schwierig auseinanderzuhalten, aus welchen Gründen ihnen Unrecht geschieht. Gerade traumatisierte Personen, die durch andere Menschen Gewalt erfahren haben, haben die Tendenz – in einem Versuch des Selbstschutzes – zunächst die Gründe (und damit auch die Schuld) bei sich selbst zu suchen (Herman, 2015). Profitierende von Rassismus versuchen ebenfalls, sich vor der Einsicht, Teil eines gewaltvollen Systems zu sein, zu schützen, und gehen bewusst oder unbewusst in eine verteidigende Haltung (Sequeira, 2015).

Ein Klient äußert sich zu dem Konzept der „sicheren Herkunftsländer“ und der Auswirkung dessen auf sein Leben und kann dabei klar benennen, dass er und andere Personen in diesem Umfeld diese Ungleichbehandlung nicht verdient haben:



„Es gibt so viele Probleme, auch hier in Deutschland, vor allem wenn es um Roma geht, die aus dem Balkan kommen, aus den sogenannten ‚sicheren Herkunftsländern‘. Ich bekomme mit, wie Bekannte oder Freunde oder Nachbarn einfach abgeschoben werden. Das sieht teilweise sehr, sehr unmenschlich aus, was da passiert und ich finde es gut, dass es Leute gibt, die da sind und sich einschalten und versuchen, etwas dagegen zu tun. Das ist sehr wichtig, weil es so viele Fälle gibt, wo eine Person Hilfe benötigt und einfach keine Hilfe bekommt, weil sie aus diesen sicheren Herkunftsländern kommt.“



„Ich bin ein Mensch, der viel erlebt hat. Ich bin ein Mensch, der nie jemanden angelogen hat. Ich habe nie irgendwas mit der Polizei in Serbien oder Sonstiges gehabt. Ich bin ein sehr ehrlicher Mensch und ich hatte nie irgendwie Probleme mit Kriminalität, habe noch nie etwas Kriminelles gemacht. Das einzige war, dass ich wirklich in der Armee war und alles mitbekommen habe. Das war das einzige, was ich je in meinem Leben gemacht habe und das hat mich für mein ganzes Leben geprägt.“

Beim Phänomen der „Sicheren Herkunftsländer“ geht es um die Regelvermutung, dass keine Verfolgungsgefahr vorliegt aufgrund der politischen Lage und des demokratischen Systems im Herkunftsland. Dabei kommt es regelmäßig zu Kontroversen über die Einschätzung von Herkunftsländern als „sicher“ und in der Praxis zu einer Kategorisierung in „gute“ und „schlechte“, „echte“ und „unechte“ Flüchtlinge, bevor die Person überhaupt im Asylverfahren angehört wurde.⁸

⁸ Mehr Informationen zu strukturellen Problemen und diskriminierenden Praktiken im Asylverfahren bei ProAsyl unter <https://www.proasyl.de/hintergrund/was-im-asylverfahren-passiert-und-was-dabei-alles-falsch-laeuft/>

Grundsätzlich ist das Asylverfahren für traumatisierte Menschen kaum alleine so zu durchlaufen, dass ihre speziellen Bedarfe berücksichtigt werden. Oftmals ist es ihnen aufgrund ihrer Erfahrungen von Gewalt, Folter oder Verfolgung und den daraus resultierenden Traumafolgen nicht möglich, ihre Erlebnisse in einer stringenten und zeitlich korrekten Form wiederzugeben – was von vielen Anhörer*innen dann als Fehler in der Darstellung oder sogar als Lügen gewertet wird. Die für die Anhörung von Traumatisierten eigentlich vorgesehenen Sonderbeauftragten, werden oftmals nicht mit einbezogen (vgl. Baron & Flory 2020, S. 16).

Der strukturelle Rassismus zeigt sich nicht nur im Asylverfahren, sondern auch in der prekären psychosozialen und psychotherapeutischen Versorgung von Geflüchteten. Stellenweise wird sogar versucht, den Mangel an Kapazitäten durch den Einsatz von Peer- und Lai*innen-Beratung im Sinne einer Versorgung „zweiter Klasse“ auszugleichen, anstelle die schon lange fällige Finanzierung der bestehenden Versorgungsstrukturen zu sichern und den rechtlichen Zugang zu professioneller Versorgung zu vereinfachen (BAfF, 2019; Baron & Flory, 2020). Eine Mitarbeiter*in aus einem PSZ findet dafür klare Worte:



„Also zumindest wenn ich mir unsere Klienten angucke finde ich das nicht gerecht. Die bedürfen einfach einer Hilfe, die auch bezahlt wird, also ins normale Gesundheitssystem überführt wird. Sonst ist es eine Unterwanderung. Man würde ja auch nicht jemandem, der den Arm gebrochen hat, sagen: Hier, geh mal zum Nachbarn, der war irgendwie in seiner Vergangenheit Sanitäter.“

Ein Klient* berichtet seiner Therapeut*in mit ebenso klaren Worten über seine erniedrigenden Erfahrungen mit der Ausländerbehörde und dem Sozialamt:



„Die behandeln uns nicht wie Menschen, die behandeln die Hunde in Deutschland besser als uns.“

Und eine Therapeut*in beschreibt, wie wenig sich Klient*innen in ihrer Region auf die Hilfe von Polizei und Justiz verlassen:



„Die Polizei ist kaum noch vorhanden, außer in den etwas größeren Städten. Und das ist natürlich auch nicht immer der beste Ansprechpartner. Es wollen jetzt auch nicht alle eine Anzeige machen, weil sie nicht die besten Erfahrungen gemacht haben oder sie die Konsequenzen nicht gut abschätzen können. Und Menschen machen tatsächlich teilweise keine guten Erfahrungen, wenn sie einfach zum Revier gehen. Da muss man dann andere Wege gehen – etwa die Anzeige über einen Rechtsanwalt direkt bei der Staatsanwaltschaft machen, um letztendlich nicht noch einmal eine negative Erfahrung über den Kontakt mit der Polizei zu generieren. Mit den Behörden wird das immer besser, auch mit dem Sozialamt, wenn es um Umverteilung geht. Zumindest ist eine Sensibilität da. Dass die Kapazitäten und die Ressourcen nicht da sind, ist ja die andere Frage, aber da gelingt es mehr und mehr auch zu sensibilisieren für die Belange der Betroffenen. Mit der Polizei ist das nach wie vor schwierig. Da muss man andere Möglichkeiten nutzen, dass die Betroffenen ihre Anliegen dennoch an die Ermittlungsbehörden weitergeben. Aber es hängt wirklich an der Beweislast, es hängt an so Vielem, ob einem Gerechtigkeit widerfährt und ob auch das persönliche Bedürfnis nach Klärung der Situation befriedigt wird. Das gelingt in den seltensten Fällen über das Strafrecht. Aus dem schulischen Bereich kennt man, dass die Täterinnen und Täter teilweise selbst noch nicht strafmündig sind, dann ist der juristische Weg ohnehin ausgeschlossen, dann gilt der Schutz des Jugendgerichtsgesetzes. Und bei Ersttätern passiert auch nicht viel. Im Gegenteil – das ist eher wie ein Freibrief, sich so zu verhalten, wenn man erlebt, dass das Gesetz keine Schranken vor solches Verhalten schieben kann. Da gibt es viele gesellschaftliche Baustellen bei diesem Thema. Besonders bitter, wenn man aus einer Region kommt, in dem das Justizsystem quasi nicht existiert ...“

Bei diesen sehr negativen Erfahrungen mit Ämtern, Polizei und Justiz ist es für Klient*innen ebenso wie für Außenstehende schwer einschätzbar, wie strukturelle bzw. organisationale Vorgaben und persönliche Einstellungen der Amtsmitarbeitenden interagieren und zu rassistischen Behandlungen führen. Immerhin beschreibt die Therapeut*in, wie sich der Kontakt in diesem Fall mit dem Sozialamt verbessert und dass sie eine zunehmende Sensibilität feststellen kann.

Auswirkungen des Rassismus und Strategien der Klient*innen

Vor dem Hintergrund, dass der Großteil der Klient*innen der PSZ von offenem Rassismus berichten kann und alle strukturellem Rassismus ausgesetzt sind, stellt sich die Frage: Welche Auswirkungen haben diese zusätzlichen Gewalterfahrungen?

Die Mitarbeitenden der PSZ schätzen die Auswirkungen von Rassismus auf die psychische Gesundheit der oftmals traumatisierten Klient*innen klar ein:



„Wenn man konkret mit Betroffenen zu tun hat, die zur Opferberatung gehen, dann merken wir, dass ihre Erlebnisse von der juristischen Warte her teilweise nicht als schwerwiegend eingeschätzt werden können. Aber das spielt überhaupt keine Rolle. Solche Erfahrungen erzeugen bei Menschen mit Traumatisierungserfahrungen immer eine Retraumatisierung.“

Diese Beobachtungen decken sich mit Analysen und Studien zu den psychischen Auswirkungen von Rassismus (Sequeira, 2015; Paradies et al., 2015). In diesen wird ausdrücklich darauf hingewiesen, dass die Konsequenzen von Rassismus traumatisierend wirken können. Das sogenannte Internalisieren der negativen Zuschreibungen, das ständige Hinterfragen müssen und der eingeschränkte Zugang zu Ressourcen sind gesundheitsschädlich und müssen sehr ernst genommen werden. Insbesondere, wenn Menschen bereits durch menschengemachte Gewalt traumatisiert wurden (Kirmes & Barwinski, 2020).

Welche Strategien, um mit Rassismus umzugehen, wurden in den Interviews beschrieben?

Einige Klient*innen benennen ihre Erfahrungen sowohl auf individueller als auch auf struktureller Ebene ganz klar als Rassismus:



„Meine Interpretation ist, dass es manchmal Menschen gibt, die Rechte haben, aber andere, die ihnen diese Rechte verweigern. Und das könnte Rassismus sein.“

Der selbe Klient* beschreibt, dass Schwarze Menschen und Geflüchtete sich darauf einstellen müssen, in Deutschland Rassismus zu erleben:



„Als Schwarzer Mann sind Sie in Deutschland mit ganz anderen Realitäten konfrontiert. Also damit müssen sie leben. Sie müssen es akzeptieren. Damit muss man leben. Denn zu denken, dass es sich vielleicht eines Tages ändern wird... Das ist im Moment die Realität in Deutschland.“



„Ich hatte einen solchen Fall in meinem Heim. Jemand, der schikaniert, von einem Deutschen angegriffen wurde, ruft die Polizei, aber er hatte keine Rechte, weil er ein Flüchtling ist. Deshalb sage ich, wenn Sie ein Flüchtling sind, dann müssen Sie das akzeptieren. Die Gesellschaft ist anders, man muss sie akzeptieren, um integriert zu werden. (Pause). Man muss nicht alles akzeptieren.“

Wichtig ist hier der letzte Satz des Klienten*, dass man nicht alles akzeptieren muss. Ihm ist es wichtig, dass Rassismus als eine aktuelle, unumgängliche Begebenheit „akzeptiert“ wird, aber er wird trotzdem dagegen kämpfen:



„Anti-Diskriminierung... also gegen Systeme, die sich gegen Einwanderer richten. Das ist mein Kampf. Also, ich habe schon viele solcher Dinge erlebt. Mit den Deutschen, aber auch mit den anderen.“

Zwei Mitarbeitende aus den PSZ berichten von den insgesamt prekären Lebensumständen der Klient*innen, die eine Entwicklung von Strategien zusätzlich erschweren. Häufig ist zunächst die Vermeidung von Situationen und einer Auseinandersetzung die sicherste Option:



„Das ist ganz unterschiedlich. Eigentlich gibt es oft eine ziemliche Unklarheit darüber, warum das so passiert und warum sie da so extrem zur Zielscheibe werden. Und ja, auch so eine Erklärungsnot. Und ansonsten kommt es bei Strategien immer ein bisschen darauf an: Das Problem ist, dass Geflüchtete oft so wenige Ressourcen haben, was in allen möglichen Feldern so ist, nicht nur ökonomisch, sondern wirklich die ganze soziale Situation. Es gibt Klienten, die Freunde haben oder irgendwie soziale Kontakte, die eine Familie haben. Es gibt aber auch ganz, ganz viele Klienten, die sehr isoliert leben, die sich selbst auch schnell Schuld zuweisen, und die nach mehr oder weniger langer Zeit auch psychische Störungsbilder ausbilden. Dann gibt es die, die sich daran gewöhnt haben, die nicht auffallen wollen, die nichts machen, nichts unternehmen wollen, um auch weiterhin nicht aufzufallen, die sich eigentlich die ganze Zeit ducken.“



„Ich denke auch, dass es so eine Art Normalisierungseffekt gibt. Das ist jetzt erstmal natürlich nicht positiv, aber irgendwie ist das auch eine Strategie, nicht an allem zu verzweifeln. Also, wenn man täglich mit Dingen konfrontiert ist, dann ist ja auch die Frage: An welchem Punkt sucht man sich jetzt Hilfe oder an welchem Punkt würde man jetzt die Polizei informieren? Natürlich gibt es normale Alltagsstrategien, vor allem viele Vermeidungsstrategien – sich möglichst gar nicht mehr irgendwo aufzuhalten. Wir haben ganz viele Klienten, die einfach nicht mehr dort wohnen, wo sie untergebracht sind. Einen Klienten mussten wir jetzt Ende letzten Jahres längere Zeit in einer Pension unterbringen, weil der lieber im November auf der Straße geschlafen hat, als wieder in diese Unterkunft zu gehen, die ständig angegriffen wurde.“

Eine Mitarbeiter*in teilt mit uns, dass sich Klient*innen zu ihrer Sicherheit teilweise bewaffnen und dass selbst eine Form von Selbstverteidigung im Zweifel keine Sicherheit bietet:



„Es gab eine Notunterkunft, die jetzt zum Glück endlich geschlossen hat, da gab es wirklich täglich Übergriffe auf die Personen. Da haben wir irgendwann wöchentlich eine Beratung angeboten und zu uns kamen teilweise Leute, die gerade noch da im Dorf gejagt wurden. Es war wirklich total absurd. Und da haben wir tatsächlich auch viel über Selbstschutz gesprochen: Welche Möglichkeiten gibt es? Bis hin dazu, dass die Leute zur Beratung auch ihre Waffen mitgebracht haben und ich denen dazu eine rechtliche Einschätzung gegeben habe. Die hatten immer sehr große Sorge, dass sich das irgendwie alles negativ auswirken könnte.“



„Wir haben schon überlegt, was können wir ihnen denn anraten? Du kannst ja auch nicht per se sagen, macht Selbstverteidigungstraining und dann wird alles gut. Wenn da eine ganze Gruppe steht, das ist ja Quatsch. Und das sind ja oftmals auch ängstliche Leute. Eine Klientin von mir ist schon total angsterfüllt hier nach Deutschland gekommen ist, weil sie massive Übergriffe durch die Polizei in ihrem Land erlebt hat. Sie sagt, das ärgert sie total, das macht sie super traurig, dass sie in solchen Moment nicht einmal was sagen kann. Also es irgendwie über sich ergehen lassen muss und es hier so weiter geht.“

Dieses Beispiel macht deutlich, wie dramatisch die Situation um Gewaltschutz in Unterkünften und darüber hinaus teilweise aussieht. Es braucht Gewaltschutzkonzepte, die für alle Mitarbeitenden und alle Bewohner*innen gelten. Zur Umsetzung braucht es u. a. mehr Personal und Gelder sowie unabhängige Anlauf- und Beschwerdestellen. Vor allem braucht es andere Formen der Unterbringung, welche nicht mehr Ausdruck struktureller Gewalt sind, sondern Selbstbestimmung, Privatsphäre, Kontakt zur Aufnahmegesellschaft und ihren Ressourcen etc. ermöglichen (Baron, Flory & Krebs, 2020).

Wie wird Rassismus und Diskriminierung in der Beratung und Therapie angesprochen?

Finden die Klient*innen wenigstens im Rahmen von Beratung und Therapie einen sicheren Raum, in dem sie sich mitteilen und ihre Erfahrungen verarbeiten können?

Zunächst ist wichtig zu verstehen, dass Klient*innen sich selber und ihre Therapeut*innen häufig schützen, indem sie bestimmte Erfahrungen *nicht* teilen. Ein Klient* berichtet:



„Nein ... Ich habe nie über alles geredet, nur über meine Geschichte. Die Frau, mit der ich in der Therapie spreche, war sehr schockiert, als ich meine Geschichte das erste Mal erzählte. Sie war sehr traurig. Mich berührt es auch selber, weil es etwas ist, über das ich nicht sprechen möchte. Ich ging nach Afrika, als ich noch sehr, sehr jung war. Ich habe meine Jugend verloren. Es ist also etwas, das sehr traurig ist. Ich lebe mit nur einem Auge – ich habe ein Auge bei einer Demonstration in meinem Land verloren. Also... ich habe viel Ungerechtigkeit erlebt, viele Opfer. Deshalb habe ich auch nicht die Zeit, alles zu erklären, was ich erlebt habe.“

Der Klient erklärt, dass er seine Therapeut*in und sich selber nicht traurig machen möchte und er gar nicht die Zeit habe, alles zu erzählen, was ihm passiert ist. Zu den Erfahrungen des Klienten* gehören auch rassistische Gewalterfahrungen, die so – zumindest am Anfang – nicht unbedingt erzählt werden, obwohl sie sehr bedeutsam sind.

Eine Therapeut*in beobachtet, dass es für Klient*innen schwierig ist darüber zu sprechen, wenn sie innerhalb des Hilfesystems negative Erfahrungen machen:



„Schlecht reden über‘ ist schwierig, weil die [das Hilfesystem] tun ja was für mich, deswegen dauert es sehr lange, bis ich mich da auch beklagen darf. Es ist dann gut, wenn das gespiegelt wird, aber es muss erst auf den Tisch kommen.“

Eine Mitarbeiterin eines PSZ erzählt, wie Klient*innen ihrer Erfahrung nach Erlebnisse von rassistischer Gewalt „eher beiläufig“ in der Beratung ansprechen:



„In der Beratung haben wir das auch wahrgenommen. Aber das kommt dann so nebenbei. Das ist gar nicht so, dass erzählt wird: ‚Ich wurde angegriffen, das ist jetzt das große Thema‘. Wenn man dann aber darüber spricht, kommt auch heraus, dass es nicht das erste Mal war, sondern schon drei, vier Mal jetzt in der letzten Zeit passiert ist. Was wir dann tun, wenn uns das im Rahmen der Beratung geschildert wird, ist beispielsweise an das Antidiskriminierungsbüro zu verweisen.“

Weswegen die Erfahrungen nicht direkt angesprochen werden, ist von außen schwierig einzuschätzen. Es ist jedoch wichtig zu wissen, dass Klient*innen aus verschiedenen Gründen nicht „einfach“ über ihre rassistische Gewalterfahrungen sprechen. Das bedeutet, dass umso mehr das (unaufdringliche) Angebot gemacht werden sollte, diese Erlebnisse zu teilen.

Doch selbst bei Berater*innen und Therapeut*innen, die schon lange Erfahrung in der Arbeit mit schwer traumatisierten Klient*innen mit Fluchterfahrung haben, gibt es auch Unsicherheiten und Ohnmacht bezüglich des Umgangs mit der Möglichkeit von rassistischen Gewalterfahrungen in Deutschland:



*„Eine Klientin hat zu mir gesagt, dass sie einfach Angst hat, wenn ihr Mann hier auf die Straße geht. Was mache ich dann damit? Das zentrale Anliegen ist ja eigentlich, dass wir den Klient*innen versuchen, hier in Deutschland wieder Sicherheit zu vermitteln. Aber in dem Moment, wo das hier so unsicher ist, finde ich es schwierig. Ich will ja auch nicht noch mehr Verunsicherung schaffen. Daher muss ich es von mir aus auch ansprechen, immer mal wieder in größeren Abständen. Wie sieht es aus? Ich habe aber Angst, dass ich Leuten, die ohnehin schon sehr labil sind, denen aber vielleicht noch nichts passiert ist, durch mein Fragen mein Stimmungsbild irgendwie vermittele. Ein Klient, der heute früh da war, dem ist offensichtlich hier noch nichts passiert. Aber er ist in seinem Land übelst rassistisch misshandelt worden. Und dem geht es gerade zur Zeit wieder schlecht und da wollte ich nun einfach herausfinden,*

warum fühlt er sich jetzt wieder total verfolgt und hat sich nicht alleine hierher getraut. Da ist es wichtig, nicht noch Wunden aufzureißen, so dass er sich dann gar nicht mehr auf die Straße traut. Und das wäre ja auch das falsche Signal, zu sagen: Seid vorsichtig, macht gar nichts mehr. Also als Therapeut, der Klient*innen ja stärken will...“



„Was so verbale Aussagen auch mit Leuten machen ... Wir betreuen seit Jahren ein Pärchen. Der Mann hat jetzt zwei Jahre lang gearbeitet und sie haben unabhängig vom Sozialamt gelebt. Er hat ihre Wohnung und alles selbst bestritten, nachdem er vorher ewig lang gekämpft hat um eine Arbeitserlaubnis. Und jetzt hat ihn die Zeitarbeitsfirma gerade gekündigt. Sie sind dann zum Sozialamt gegangen, weil sie entbindet demnächst und sie haben bloß eine kleine Wohnung. Und dann hat der eine Mensch auf dem Sozialamt gesagt: Na, und weshalb kommen sie dann jetzt zu mir? Und dann hat die andere Frau, die im selben Raum saß, gesagt: ‚Na, wegen Geld natürlich, die wollen Geld.‘ So richtig abfällig. Der Klient hat zwei Jahre lang wirklich ohne jede Stütze gelebt und der Mitarbeiter beim Arbeitsamt hat ihn dann getröstet, weil der Klient total panisch war, und hat gesagt: ‚Nein, nein, sie haben ja zwei Jahre hier eingezahlt und jetzt sind wir dran, dass wir ihnen helfen.‘ Also die waren da irgendwo echt cooler. Aber das beim Sozialamt, also ich finde das ist äußerst verletzend. Und was sagt man da als Therapeut? Also manchmal setze ich mich hin und schimpfe mit den Klient*innen erstmal gemeinsam. Aber das ist eben auch keine Lösung. Die Situation kann ich von meinem Stuhl aus nicht ändern.“

Manchmal ist es notwendig und hilfreich, speziell ausgebildete Antidiskriminierungsstellen und spezialisierte Opferberatungsstellen⁹ zu Rate zu ziehen:



„Dafür sind wir ja auch nicht ausgebildet. Ein Klient hatte auch einen Zwischenfall mit seinem Hausarzt, der ihn irgendwie runtergemacht hat. Das haben wir auch schon in der Vergangenheit gehabt, dass manche Ärzte die Klienten nicht mal mit den Händen irgendwo untersuchen, sondern nur Ferndiagnosen machen, was schon ein deutlicher Hinweis ist, aber man kann es ihnen nicht nachweisen. Und er übersetzt auch für andere Leute bei Ärzten und er hat da schon ein Gefühl dafür. Er ist niemand, der sonst irgendwie überzieht oder sich immer beschwert. Und daraufhin haben wir uns an die Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt gewandt. Und die hat mir auch bestätigt, dass es in unserem Bundesland keinerlei Anlaufstellen für so etwas gibt. Also das, was verbal passiert und eben nicht nachweisbar ist, dafür sind sie eigentlich noch nicht zuständig. Es gibt keine Antidiskriminierungsstelle in dem Sinne, es muss alles erst geschaffen werden. Und sie hat aber auch gesagt, dass solche Fälle in ihrer Wahrnehmung deutlich zunehmen.“

Hilfreich kann es in jedem Fall sein, die Community und Selbstorganisationen bzw. andere Betroffene hinzuzuziehen, um einen offenen Austausch zu ermöglichen. Entweder direkt mit den Klient*innen, als Peer-Gruppen oder im Austausch mit Kolleg*innen, die auch Rassismuserfahrungen machen:



„Austausch in Peer-Gruppen zu fördern ist eine unserer Aufgaben, dafür Räume zu schaffen.“



„Ich hatte mit einer Sprachmittler*in, die sich auch ganz viel mit Rassismus und Weißheitsforschung auseinandersetzt, ein Gespräch. Sie hat das sehr konkret benennen können, die Diskriminierungserfahrungen, als – wie sie sich selber bezeichnet – feministische Muslima. Sie hat das sehr genau verfolgt, wie sich in den letzten Jahren die politische Stimmung verändert hat.“

9 Am Ende der Broschüre ist ein Link zu einer bundesweiten Auflistung von passenden Stellen zu finden.

Rassismus in Psychotherapie und psychosozialer Beratung

In unserer Einleitung zitieren wir eine Therapeut*in, die sich fragt, wie sie ihrer Klient*in unter diesen gesellschaftlichen Umständen überhaupt Sicherheit vermitteln kann. Schließlich ist dies eine der Kernaufgaben in Psychotherapie und psychosozialer Beratung. Inwiefern und unter welchen Umständen bieten diese Kontexte überhaupt einen sicheren Rahmen für Menschen mit Rassismus- und anderen Diskriminierungserfahrungen? Was haben Mitarbeitende gelernt und welches Handwerkszeug bringen sie mit?

In der westlichen Psychologie und Psychotherapie ist Weißsein als unsichtbare Norm festgeschrieben. Der*die (vermeintlich) kulturell andere Patient*in wird – mal negativ, mal positiv – als eine „Herausforderung“ konstruiert. Für diese Konstruktion des „Anderen“ prägte Stuart Hall den Begriff des „Othering“ (Hall, 1997). Wenn von kultureller Differenz in der Psychotherapie die Rede ist, bezieht sich das in der Regel nur auf nationalstaatliche oder religiöse, und nicht auf die vielen anderen möglichen kulturellen Zugehörigkeiten. Kulturelle Differenz wird bei Menschen verortet, die nicht weiß sind. Gleichzeitig wird Rassismus fast ausschließlich nicht als systemisches Problem, sondern als persönliches Vorurteil verstanden. Weißsein und die damit verbundenen Privilegien werden nicht thematisiert – da sie ja die Norm darstellen sollen – und damit unsichtbar (Sequeira, 2015; Wachendorfer, 2000).

Wenn diese Konstruktion des „Anderen“ und die Annahme einer weißen Norm so stark in Lehre und Praxis der Psychologie und Psychotherapie eingebunden ist, müssen sich Psycholog*innen und Therapeut*innen dies umso mehr in ihrem Denken und ihrer Praxis bewusst machen, um diese „unsichtbare“ Aufrechterhaltung von Machtasymmetrien auch irgendwann abbauen zu können (Bartoli et al., 2015).

Die (psychischen) Auswirkungen von Rassismus auf die Betroffenen und die Ausübenden werden in der Forschung, im Studium und der Psychotherapieausbildung standardmäßig nicht thematisiert. Jedoch – Dank der harten Arbeit einiger Pionier*innen – bildet sich langsam aber sicher auch in Deutschland eine Aufmerksamkeit für Rassismus in der Psychologie und die gesundheitlichen Folgen von Rassismus aus (Kilomba, 2008; Sequeira, 2015; Yeboah, 2017; aus einem Vortrag von Amma Yeboah: Tißberger, 2017; Cénat, 2020)¹⁰. Es geht nun darum, offensiv Diskurse zu allen Diskriminierungsformen anzustoßen, Studien und Änderungen in Curricula einzufordern, damit therapeutische und psychosoziale Angebote tatsächlich für alle ein sicherer Ort sein können.

Die Sozialpädagogik bzw. Soziale Arbeit ist da zumindest auf der Ebene der Forschung und Lehre in Deutschland schon einen ganzen Schritt weiter. Die Umsetzung der Rassismuskritik auf der Ebene der Praxis verläuft jedoch defizitär, auch hier werden weiterhin häufig die vermeintlich „kulturell Anderen“ gewaltvoll festgeschrieben, während das Weißsein unsichtbar bleiben soll (Prasad, 2018; Textor & Anlaş, 2018). Während das Feld der „Menschenrechtsprofession“ also nicht minder Gefahr läuft, Machtstrukturen und Gewalt zu reproduzieren und zu sichern, hat die Pädagogik und Bildungsarbeit gleichzeitig ein großes Potential zur rassismuskritischen Entwicklung der Gesellschaft beizutragen (Freire, 1996; Mecheril et al., 2010; Varela & Mecheril, 2016).

10 Zum Weiterlesen ist die wegweisende Arbeit von Grada Kilomba, Psychologin, Theoretikerin und Künstlerin, Dileta Fernandes Sequeira, Psychologin, Therapeutin und Psychologin und Trainerin für Rassismuskritische Psychologie, und Dr:in med. Amma Yeboah, Fachärztin für Psychiatrie und Psychotherapie, Trainerin für Empowerment und Critical Whiteness, zu empfehlen, sowie ein ausführliches Interview mit der Psychotherapeutin Lucía Muriel: <https://ze.tt/rassismus-ist-bis-heute-ein-blinder-fleck-in-der-psychotherapie/>

Gesellschaftliche Positionierung der Therapeut*innen / Berater*innen

Während es für viele Menschen, die von Rassismus betroffen sind, wichtig ist, mit Berater*innen oder Therapeut*innen zu sprechen, die ihre Diskriminierungserfahrungen teilen und Bewältigungsmechanismen gelernt haben, formulieren Klient*innen der PSZ häufig, dass es „egal ist, woher jemand kommt“ oder sie wünschen sogar explizit die Unterstützung von Mitarbeitenden, die deutsch sind bzw. sich in Deutschland gut auskennen (Flory & Teigler, 2017). Aus dieser Haltung spricht eventuell zum einen das Ausgeliefertsein in einem System, welches nur von „Expert*innen“ verstanden werden kann und welches eine Machtasymmetrie zwischen jenen, denen geholfen wird (rassistisch markierte, geflüchtete Personen) und jenen, die Rassismus systemisch ausüben (weiße, nicht-geflüchtete Personen) und zum anderen der Wunsch sich in diesem System gut anzupassen, also weniger Gefahr ausgeliefert zu sein.

Interviewer*in:



„Glauben Sie denn, dass es wichtig ist, aus welchem Land oder aus welcher Kultur der Therapeut kommt?“

Klient*in:



„Das ist egal aus welchem Land. Das ist egal, woher eine Person kommt oder welche Kultur sie hat, denn solange diese Person mir hilft, im Stande ist mir zu helfen, ist es vollkommen egal woher sie kommt.“

Es ist wichtig, sich hier als unterstützende, weiße Person nicht einfach nur bestätigt zu sehen, sondern das komplexe Abhängigkeitsverhältnis zu reflektieren, in dem sich die Klient*innen bewegen.

Eine Therapeut*in beschreibt den bedeutsamen Prozess, ihre eigene (emotionale) Abwehr gegenüber den rassistischen Erfahrungen ihrer Klient*in abzubauen und die sich daraus ergebende Möglichkeit, sich der Realität ihrer Klient*in weiter annähern zu können:



*„Was ich immer wieder höre, ob das jetzt Rassismus betrifft oder andere Themen, die Klient*innen aus dem Heimatland mitbringen: ‚Du kannst das überhaupt nicht verstehen, was mir passiert ist.‘ Das kann ich auch so akzeptieren, da sage ich natürlich, dass ich das nicht verstehen kann. Ich kann versuchen, mich da hineinzusetzen, mir das vorzustellen, und ich sehe ja auch ihre Not. Solche Sachen sage ich dann. Denn Klient*innen das auszureden wäre ja Quatsch. Eine Klientin zum Beispiel, die von Anfang an Kopftuch getragen hat, hat schon immer gesagt, dass sie in ihrem Ort von vielen schief angeguckt wird. Da habe ich noch eine Zeit lang versucht, irgendwie nachzuhaken, ob sie da manche Sachen dramatisiert, weil sie auch sehr ängstlich ist, und ob man da manche Sachen umbewerten kann. Man weiß ja, dass Traumatisierte manchmal neutrale Gesichtsausdrücke schon als feindlich interpretieren, dass sie vielleicht auch einfach Leute, die gedankenversunken mit starrer Miene vor sich hin laufen, auch schon so interpretiert. Da bin ich damals nicht weiter gekommen. Vielleicht hat sie sich auch unverstanden gefühlt. Das würde ich mir jetzt nicht mehr erlauben. Jetzt merke ich es, das ist so offensichtlich. Vielleicht ist es bei mir angekommen, so dass ich jetzt offener bin für die Nöte der Klient*innen. Vorher habe ich es nicht gesehen, nicht sehen können und war so in meinem Wunschdenken: Mensch, hier in dieser Stadt, wo es so bunt ist, soll es nicht so vorkommen, so offensiv. Man kann sich das ja vorstellen, da irgendwo im Wald, aber bitte schön nicht hier vor Ort. Dass das vielleicht eher so ein Stückchen weggeschoben wird. Aber dass die Leute mir das jetzt erzählen, denke ich, ist ja eher ein Zeichen dafür, dass sich das nicht negativ auswirkt auf die Beziehung zwischen uns. Ich kann mich da klar positionieren und sagen, dass ich es einfach scheiße finde. Das finde ich schon auch wichtig an der Stelle, dass man sich das nicht irgendwie nur anhört.“*

Wie können die nicht von Rassismus und/oder Flucht betroffenen Mitarbeitenden ihre Privilegien nutzen, um Machtasymmetrien in Hilfesystemen und dem Rest der Gesellschaft anzusprechen und für eine Verbesserung der Lebensumstände ihrer Klient*innen einzutreten?

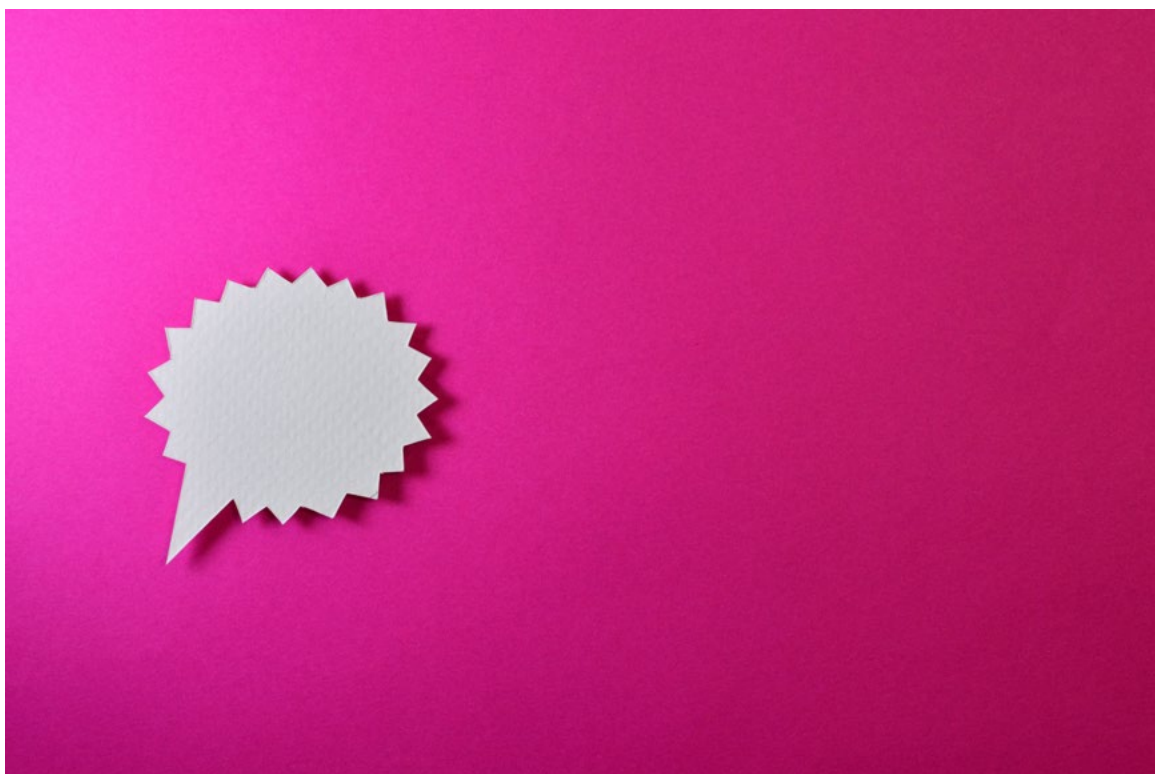


„Wir versuchen das auch in Schulungen mit einzubauen, auch für Mitarbeiter*innen anderer Einrichtungen, um ein Stück weit in die Gesellschaft zu tragen: Was bedeutet Diversity? Was bedeutet Rassismus und wie kann ich dem begegnen? Mittlerweile ist auch jeder als Privatperson betroffen. Wenn man irgendwo berichtet, dass man mit Geflüchteten oder Migrant*innen arbeitet, dann kann es schwierig werden, selbst in der Familie und mit Freund*innen, so dass wir zum Teil auch überlegen: Wenn ich einen guten Tag habe, dann strenge ich mich an, dann fange ich eine Diskussion an, dann lasse ich mich darauf ein. Aber wenn ich gerade keine Energie mehr zur Verfügung habe, dann halte ich an dem Tag auch einfach meine Klappe und sage nichts mehr. Wie gehen wir persönlich damit um? Was bringe ich für Argumente? Wie machen wir uns fit, damit umzugehen? Wann und wie und wo diskutieren wir? Das ist für uns ein Thema und das fragen natürlich auch viele Fachkräfte. Lehrer, die dann dasitzen: ‚Wissen Sie, das war jetzt Thema bei uns und ich wusste gar nicht so richtig, was ich denn sagen soll?‘ Die haben ihre eigene Haltung, die sind dem relativ wohlgestimmt, aber es ist so eine Kraft da an negativer Stimmung. Wenn man dann denkt: ‚Sage ich jetzt was oder lieber nicht?‘ Es ist eine Bedrohung, im Landkreis irgendwo zu sagen, was man macht. Weil man sich dadurch zum Teil wirklich einer Lebensgefahr aussetzt. Das ist bei uns eine Diskussion: Stellen wir’s auf Facebook? Positionieren wir uns dazu ganz klar? Machen wir uns damit auch angreifbar? Inwieweit posten wir Bilder von uns, dass klar ist, wer hier wo arbeitet, wie wir heißen? Wir müssen da schon schauen, dass wir uns schützen, auch als Fachkräfte. Und das ist einfach eine Situation, in der man denkt: Das kann doch nicht wahr sein! Das geht nicht. Warum passiert da nichts? Also wo man sich einfach wünscht, dass da strafrechtlich viel klarer vorgegangen wird und gesagt wird, wenn jemand Straftaten begeht, dann wird das verfolgt und derjenige wird auch bestraft dafür und das ist das, glaube ich, was oft fehlt.“



„Wir haben Räume, in denen wir gemeinsam darüber reflektieren können, zum Beispiel in der Supervision. Dass das auch zur Professionalität dazu gehört, wenn man in Fettnäpfchen tritt.“

Wie aus dem ersten Zitat hervorgeht, müssen auch weiße Mitarbeitende in Hilfesystemen vor Gewalt geschützt werden, damit sie einen positiven Beitrag zur Sensibilisierung der Gesellschaft und einer Unterstützung von Geflüchteten leisten können. Dazu gehört, sich immer wieder selbst zu reflektieren und auch Kolleg*innen in diese Reflexionen einbinden.



Eine Therapeut*in berichtet von Kulturalisierungen, die sie immer wieder im Kontext von Schulungen beobachtet:



„Es finden immer wieder Kulturalisierungen statt. Ich würde nicht unbedingt sagen Ressentiments, weil die Leute, die da sitzen, sind ja meistens die, die zugewandt und nicht ablehnend sind. Aber Kulturalisierungen passieren halt trotzdem ganz viel: ‚Ja die sind halt so‘, ‚So macht man das eben bei den Moslems‘. Und bei ein paar Leuten besteht die Bereitschaft, da auch was zu dekonstruieren.“

Eine andere Mitarbeiter*in gibt zum Thema Selbstbestimmung der Klient*innen zu bedenken:



„Ich denke, jede Hilfeform muss sich am Bedürfnis des Betroffenen orientieren und muss dessen Grenzen und dessen Selbstbestimmungsrecht auch wahren. Und wir erleben das ja oft, dass krasse Dinge passieren. Etwa bei einer Zeltunterkunft hier in der Nähe, dass man das Gefühl hat, man muss etwas unternehmen, schon damit gewalttätigen Security-Mitarbeitern Einhalt geboten wird. Da gehören personalrechtliche Konsequenzen hin usw. usf. Aber wenn das der Betroffene nicht wünscht, muss man das letztendlich respektieren. Weil am Ende trägt er die Konsequenzen. Wenn man jemanden überredet, eine Anzeige zu machen, dann ist er derjenige, der durch ein Strafverfahren gehen muss und nicht derjenige, der vielleicht die gute Idee hatte oder das Bedürfnis zu helfen. Das muss man immer wissen. Das ist auch eine große Verantwortung.“

Es ist wichtig, in regelmäßigen Abständen (und wenn möglich im Team), darüber zu reflektieren, welche Motivation man für die Tätigkeit in einem Hilfesystem mitbringt, um z. B. Bevormundung zu vermeiden oder Klient*innen zu viktimisieren bzw. in Rollen festzuschreiben (Flory et al., 2020).

In einigen Gesprächen wurde auf die Zusammensetzung der Teams und Vorstände bezüglich Rassismus- und Fluchterfahrung hingewiesen. In vielen PSZ ist die Mehrheit der Mitarbeiter*innen und des Vorstands weiß. Ein Konzept, das zur Behebung dieses Mangels mit angesprochen wurde, ist das des **Diversity Managements**. Das Konzept soll dazu beitragen, dass im Arbeitskontext in Unternehmen und Organisationen die Vielfalt der Menschen als Potential und Chance gesehen und so gegen Diskriminierung und Chancenungleichheit vorgegangen wird. Diversity oder Vielfalt werden dabei primär auf sechs Dimensionen bezogen: Alter, Geschlecht, Ethnie oder kulturelle Herkunft, Behinderung, sexuelle Orientierung, Religion oder Weltanschauung. Dem Konzept geht es auch um das Herstellen von Gerechtigkeit und die Frage, wie ungleiche Machtverhältnisse thematisiert werden können oder wie zum Beispiel Arbeitsabläufe und Entscheidungsprozesse bestimmte Menschen von der Teilhabe ausschließen. Das Konzept kann dazu beitragen, dass Organisationen sich mit der eigenen Ausrichtung, dem Einstellungsprozedere oder etwa auch der Teamstruktur auseinandersetzen. Das Diversity Management verfolgt damit eine schwierige Aufgabe: Probleme in der Organisation rund um Machtverhältnisse sollen angesprochen werden. Gleichzeitig soll das Konzept aber zu Veränderung führen – was nur passieren kann, wenn die Kritik von den Chef*innen oder Vorständen angenommen wird (Amstutz 2018). Kritisiert werden kann bei dem Konzept die starke Fokussierung auf den Arbeitsmarkt und eine Effizienzsteigerung durch die „bessere Nutzung“ von Potentialen der Mitarbeitenden.

Das Konzept Diversity Management zeigt aber, dass es wichtig ist, nicht nur die persönlichen Einstellungen, sondern auch die Organisation an sich in seiner Offenheit kritisch zu hinterfragen. In der Praxis wird dies von verschiedenen Psychosozialen Zentren bereits durchgeführt. Exemplarisch stellen die Kolleg*innen aus dem PSZ Düsseldorf im nächsten Kapitel vor, wie die Auseinandersetzung mit dem Thema Rassismus aussehen kann.

5. Innenschau – Wie geht ein PSZ mit dem Thema Rassismus um?

Mitarbeiter*innen eines PSZ haben für uns zusammengefasst, wie sie mit dem Thema Rassismus auf den Ebenen Therapie und Beratung mit Klient*innen, Organisation und Team umgehen. Dieser Text wurde gemeinsam von Mitarbeitenden mit und ohne Rassismuserfahrungen geschrieben.

von Dr. Diana Ramos Dehn, Sara Schajan, Veronika Wolf & Dr. Dima Zito, PSZ Düsseldorf

Therapie und Beratung

Es ist eigentlich nicht möglich, mit geflüchteten Klient*innen zu arbeiten, ohne über Rassismus zu sprechen. Rassismus prägt die Lebensrealität in den Camps und Unterkünften, bei den Behörden, in der Gesundheitsversorgung und in der deutschen Gesellschaft.

Da Rassismus Teil der Lebensrealität der Klient*innen ist, versuchen wir, in der Beratung und Therapie einen Raum anzubieten, in dem diese Erfahrungen erzählbar sind. Trauer und Wut über Rassismus können in diesem Rahmen geteilt werden. Wichtig ist auch ein Anerkennen und Bekräftigen, dass Rassismus eine problematische Realität unserer Gesellschaft darstellt. Manchmal ist es den Klient*innen auch nicht möglich, über den erlebten Rassismus zu sprechen, weil dieser so tief in die Gesellschaft eingewoben ist und es so schwierig ist, dagegen zu kämpfen. Dann sind da viel Resignation und keine Worte.

Wo es möglich ist, versuchen wir, die Klient*innen individuell zu stärken und unsere Privilegien als Mitarbeitende einer Organisation, wenn sie einverstanden sind, auch ihren Anliegen zur Verfügung zu stellen – sei es durch Begleitung, Anrufe etc. bei Behörden oder ähnlichem. Zugleich versuchen wir auf struktureller Ebene in unserer Lobbyarbeit, in der Netzwerkarbeit, in Trainings aber auch bei öffentlichkeitswirksamen Veranstaltungen, die (Fach)öffentlichkeit für Kulturalisierungen und Mechanismen von rassistischer Ausgrenzung zu sensibilisieren, diese zu adressieren und die Bedingungen für vulnerable Geflüchtete zu verbessern.

In Therapie und Beratung machen wir den Raum auf, fragen gegebenenfalls nach, zeigen uns interessiert und ja, positionieren uns. Weder Rassismus noch andere Macht- und Ausgrenzungsstrukturen sind Inhalte der Psychotherapieausbildung – ein gängiges Argument dagegen ist, dass wir ja Expert*innen für die individuellen Bedürfnisse sind und ohnehin individuell auf Klient*innen eingehen würden.

Als Mitarbeiter*innen im PSZ haben wir unterschiedliche Ausgangspositionen:

Als weiße Therapeut*innen und Berater*innen teilen wir bestimmte Diskriminierungserfahrungen in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft nicht und sind deshalb zunächst blind gegenüber vielen Realitäten. Wir denken, als weiße Therapeut*innen müssen wir lernen, zuzuhören und gegebenenfalls verlernen, uns dabei angegriffen zu fühlen.

Als PoC-Therapeut*innen und -Berater*innen haben wir möglicherweise ähnliche Erfahrungen gemacht wie unsere Klient*innen oder machen sie bis heute, z. B. bei Ämter-Begleitungen, d.h. es gibt gewissermaßen eine gemeinsame Basis, eine Verbundenheit, vielleicht auch einen geteilten Schmerz. Das erleichtert das Verstehen, kann aber auch eigene Verletzungen triggern. Dafür ist es hilfreich, sich mit den eigenen Verletzungen in einem geschützten Raum auseinandersetzen zu können. Und: auch als PoC sind wir vor Rassismus nicht gefeit, z. B. wenn wir einem privilegierten Sektor der Auf-

nahme- oder Herkunftsgesellschaft angehören und damit aufgewachsen sind, auf andere Bevölkerungsgruppen herab zu blicken. D.h. wir müssen uns genauso reflektieren, wie unsere weißen Kolleg*innen.

Und dann gibt es noch die „hybriden Identitäten“, z. B. Kolleg*innen mit eigenem Flucht- oder Migrationshintergrund, die sich weder eindeutig als „PoC“ noch als „weiß“ einordnen können – oder eben als „beides“ – weil sie vielleicht keine explizit rassistischen Ausgrenzungserfahrungen machen, sich der deutschen Mehrheitsgesellschaft aber dennoch nicht bruchlos zugehörig fühlen.

Was wir alle teilen ist -- neben der Aufgabe, mit der postkolonialen Realität und unseren eigenen Positionen darin umzugehen – die Aufgabe, mit den rassistischen Ausgrenzungserfahrungen unserer Klient*innen umzugehen: wenn wir die Gefühle, die Klient*innen bei diesen Ausgrenzungserfahrungen machen, zulassen, diesen Raum geben, können wir das nutzen, um gemeinsam zu schauen, was es jetzt braucht und wie Veränderung im Kleinen und im Großen möglich ist.

Organisation

Grundsätzlich wäre natürlich das Ziel, dass es in allen gesellschaftlichen Institutionen und auf allen Ebenen Schwarze Personen und PoC gibt, und natürlich erst recht in Bereichen von denen weiße Personen nicht mehrheitlich betroffen sind, also zum Beispiel im Bereich Flucht.

Momentan sind die Vorstände und die internen Leitungspositionen von unserem PSZ ausschließlich mit weißen Personen besetzt. Bei uns hat das vermutlich auch damit zu tun, dass das PSZ aus einer kirchlichen Struktur gewachsen ist. Unser Trägerverein ist dem Diakonischen Werk Rheinland-Westfalen-Lippe e. V. – Diakonie RWL und dadurch zugleich dem Bundesspitzenverband „Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e. V.“ (EWDE) angeschlossen. Unser ehrenamtlich engagierter Vorstand setzt sich hauptsächlich aus Rentner*innen mit ehemals Führungspositionen in Kirche und Gesellschaft zusammen, unsere dreifache interne Leitung ist durch weiße Frauen ähnlichen Alters (50+) mit langjährigen PSZ-Erfahrungen besetzt. Damit sind Vorstand und Leitung auch ein Abbild der generellen Verteilung von Macht und Privilegien in der deutschen Gesellschaft. Wir müssten auch in anderen Kreisen für die Arbeit in unserem ehrenamtlichen Vorstand Werbung machen und das komplizierte Antrags- und Berichtswesen sowie die Netzwerk- und Lobbyarbeit auch für diejenigen, die nicht Deutsch als Erstsprache erlernt haben oder nicht der dominanten Norm entsprechen, zugänglicher gestalten. Denn wir würden uns freuen, wenn die gesellschaftliche Diversität sich auch in Leitungs- und Vorstandspositionen abbilden würde.

Im Team wurde bei Einstellungen stärker auf eine große Heterogenität geachtet. Das war auch möglich dadurch, dass Kirchenzugehörigkeit keine Einstellungs Voraussetzung darstellte. Im Team arbeiten Kolleg*innen unterschiedlicher religiöser Orientierungen – von islamisch über christlich, jüdisch und buddhistisch, wie auch ohne Religion. Aktuell hat die Hälfte des Teams eine andere Muttersprache als Deutsch. Wir sprechen 15 verschiedene Sprachen. Scheinbare Hindernisse wie notwendige deutsche Qualifikationen ließen sich oftmals durch ausländische Abschlüsse und Begründungen der Qualifikation für unsere Arbeit gegenüber Geldgebern lösen. Die vielen Sprachen sind für Therapie und Beratung hilfreich, jedoch waren wir auf Deutsch als Arbeitssprache im Team und gegenüber Geldgebern bislang angewiesen. Ein Problem entsteht aus der Dominanz der deutschen Sprache insbesondere in Situationen mit hohem Arbeitsdruck, wo es an Zeit für einfache Sprache oder Übersetzungen fehlt. Dadurch werden im Ergebnis Kolleg*innen in Prozessen weniger beteiligt, die weniger Deutsch sprechen können. Einige PoC-Kolleg*innen regen deshalb den Wechsel zu Englisch als Teamsprache an – was jedoch auch nicht von allen gesprochen und verstanden wird – es ist ein ungelöstes Problem. Zum Teil sind unterschiedliche Tätigkeiten und Aufgaben (einige Kolleg*innen schreiben keine Stellungnahmen, Anträge etc., halten dafür Vorträge, machen mehr Klient*innenarbeit) ein Lösungsansatz, es bleiben aber unterschiedliche Zuständigkeiten und damit das Risiko von unterschiedlichem Zugang zu Informationen

und unterschiedlichen Positionen in der institutionellen Hierarchie. Wir denken es ist wichtig, sich klar zu machen, dass das nicht „einfach so ist“.

Wir wissen, dass es strukturell für PoC schwieriger ist, in einer mehrheitlich weißen Institution einen Job zu bekommen und dort bestimmte Dinge anzusprechen. Sowohl bei der mehrheitlich weißen Besetzung von Vorständen als auch bei Leitungen und im Team fragen wir uns, was es da für konkrete strukturelle Mechanismen gibt. Zum Beispiel ist es in unserem Bildungssystem für Menschen, die Diskriminierung erfahren, die nicht auf alle Ressourcen und Privilegien zugreifen können, schwieriger, bestimmte Abschlüsse zu bekommen. Eigene Flucht- oder Migrationserfahrung bedeutet oft eine Aberkennung von Qualifizierung.

Einige Menschen mit eigener Flucht- und Migrationserfahrung (sowie auch viele weiße Personen) möchten auch gerade nicht im Arbeitsfeld von Migration und Flucht arbeiten, ein Arbeitsfeld, welches zum Teil schlechter bezahlt wird und oftmals nur befristete, projektfinanzierte Arbeitsverträge anbietet. Ist es attraktiv in einem Team zu arbeiten, in dem die eigene Positionierung bezüglich vieler Aspekte unterrepräsentiert ist, erklärt werden muss? Wir fragen uns bei jeder PoC-Kolleg*in die kündigt, wie sehr es auch an unserer Organisation lag und wie es uns gelingen kann, die Arbeit auch für PoC-Kolleg*innen zugänglich und attraktiv zu gestalten.

Team

Antirassismus-Trainings und PoC-Empowerment sind regelmäßig Thema im Team – vor zwei Jahren haben wir zwei zweitägige Schulungen, getrennt für weiße Kolleg*innen (white awareness) und für PoC Kolleg*innen (PoC Empowerment) gemacht, das hat viel angestoßen. Einige Kolleg*innen sind auch selbst als Diversity-Trainer*innen aktiv. So tragen wir das Thema auch in unsere Netzwerke. Einige Kolleg*innen treffen sich regelmäßig zum Austausch über Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zu einer gemeinsamen Reflexion. Insgesamt machen wir Kolleg*innen aber unterschiedliche individuelle Erfahrungen. Einige Kolleg*innen sehen Rassismus als das drängendste Problem, andere weisen auf andere Diskriminierungsformen hin. Damit wir ein weitgehend einheitliches Verständnis von Rassismus haben, müssen wir das immer wieder thematisieren. Neue Kolleg*innen müssen in die Diskussion und den Prozess eingebunden werden, ohne dass Spaltungen entstehen. Rassismus und das Sprechen darüber wird nämlich von einigen Kolleg*innen als Thema mit großem Kränkungspotential empfunden, zum Teil von weißen Kolleg*innen, aber auch von Kolleg*innen, die in einigen Kontexten Ausgrenzungserfahrungen machen und in anderen Kontexten nicht und die die Erfahrung haben, dass andere über ihre Zugehörigkeiten urteilen.

Beim Sprechen über Rassismus und den Umgang damit im Team kann also viel Verletzung im Raum sein, Angst vor Schuldzuweisung, Ohnmacht und Resignation über den Mikrokosmos Team, in dem sich gesellschaftliche Prozesse wiederholen. Rassismus trennt uns als Kolleg*innen in unserer Erfahrungswelt immer noch voneinander, was weiße Kolleg*innen so nicht wollen, dafür jedoch oftmals an einigen Punkten blind sind und letztendlich von den Strukturen profitieren. Trotz dieser Herausforderungen ist das Ziel, unsere eigenen Rassismen und andere Diskriminierungsformen als Teil unserer Sozialisation in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft wahrzunehmen, zu reflektieren und dann abzubauen, sowie unsere Privilegien, wo möglich, zu teilen.

Was dabei helfen kann

- * Viele empfinden Trainings mit Selbstreflexionselementen als sehr hilfreich. Diese Trainings gibt es sowohl für weiße Personen als auch für Menschen, die von Rassismus betroffen sind.
- * Unsere PoC-Kolleg*innen empfehlen dabei ein separates Training für Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Denn in einem gemeinsamen Training besteht die Gefahr, dass sie sich weniger äußern, auch weil sie wegen der Sprache nicht „mithalten“ können. Vielleicht könnte das Training auch in Englisch bzw. einer anderen Zweitsprache stattfinden.

Außerdem hat es sich als hilfreich erwiesen, Kolleg*innen, die sich weder der weißen noch der PoC-Gruppe eindeutig zuordnen können, die Möglichkeit zu geben, an beiden Gruppen teilzunehmen. So änderte sich ihre Position von „Ich gehöre nirgendwo richtig dazu“ hin zu „Brückenpersonen“. Bei getrennten Trainingsgruppen ist es wichtig, die unterschiedlichen Perspektiven wieder zusammenzuführen und in einen Austausch miteinander zu bringen, um sich zuzuhören und eine gemeinsame Sprache zu finden.

- * Zuzuhören, welche Diskriminierungserfahrungen Menschen (Kolleg*innen, Freund*innen, Klient*innen) machen, von denen wir spontan gar nichts wissen wollen, weil sie scheinbar unsere Welt schlechter machen – die aber möglicherweise nur für weiße Personen nicht Teil des Alltags sind. Wir müssen alle um solche Realitäten wissen, wir müssen diese alle sehen lernen, um gemeinsam darüber sprechen zu können und um etwas verändern zu können.
- * Wir versuchen, aus der Ohnmacht, die den Diskriminierungserfahrungen unserer Klient*innen innewohnt, Impulse zu ziehen, um Strukturen zu kritisieren. Dieses Engagement sollte – wenn möglich und von den Betroffenen, die direkt von den Verhältnissen diskriminiert werden, gewünscht – diese mit einbinden. Gerne würden wir auch die Betroffenen bei eigenen Aktivitäten unterstützen, aber aufgrund der prekären Aufenthalts- und Lebenssituation fehlt unseren Klient*innen häufig die Energie, diese Auseinandersetzung auch noch einzugehen. Rassismus entgegenzutreten erfordert von uns allen viel Geduld, um klar und zugleich diplomatisch zu intervenieren, um Ausgrenzungsstrukturen zu adressieren und Veränderung zu ermöglichen.



6. Fazit

„Konstruktiv sprechen über Rassismus ist wie ein Muskel, den wir noch nicht trainiert haben. Aber es ist nie zu spät. Vielleicht gibt es anfangs Muskelkater aber in der Konsequenz werden wir sowohl als Individuen und als Gesellschaft stärker.“

Tupoka Ogette, Antirassismus-Trainerin

Rassismus strukturiert noch immer unser gesellschaftliches Miteinander, die Kontexte, in denen wir aufwachsen, in denen wir leben und arbeiten. Es ist wichtig, sich dessen bewusst zu sein und sich regelmäßig mit rassistischen Strukturen und Machtasymmetrien auseinanderzusetzen – erst recht in einem Hilfesystem, das mit geflüchteten Menschen arbeitet.

Diese Publikation soll ein erster Versuch sein, nachzuzeichnen, wie sich die Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer mit dem Thema Rassismus in Beratungs- und Therapiesettings beschäftigen. Dazu hat die BAfF zahlreiche Interviews mit Klient*innen, Mitarbeitenden in den PSZ, mit Therapeut*innen und Berater*innen geführt.

Die Interviewausschnitte bieten einen Einblick in den Alltag der Arbeit der Psychosozialen Zentren und zeigen, dass an vielen Stellen die Thematiken Rassismus und Diskriminierung auftauchen. Das können Alltagssituationen sein, die die Klient*innen selbst beschreiben: Wie sie angefeindet werden auf der Straße, wie sie von Übergriffen auf sich oder andere geflüchtete Menschen berichten. Aber es gibt auch Vorfälle mit Mitarbeitenden in Behörden, dem Sozial- und Gesundheitssystem – etwa, wenn die Behandlung beim Arzt von rassistischen Stereotypen oder Beleidigungen begleitet wird.

Während die Klient*innen ständig mit diesen äußeren gesellschaftlichen und strukturellen Missständen konfrontiert sind und die Mitarbeitenden in den PSZ versuchen, mit den Klient*innen entsprechende Kämpfe für mehr Gerechtigkeit zu führen, kommt der Blick nach innen häufig zu kurz. Obwohl sich die meisten Mitarbeitenden bereits kritisch mit den Themen Rassismus und Diversität beschäftigen, braucht es Raum zur Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein und dem Vorhandensein bzw. der Abwesenheit von Privilegien, die mit Herkunft, Status, Religion, Alter, Geschlecht, Sexualität, Ausbildung und vielem mehr zusammenhängen, und einen Einfluss auf Alltag und Berufsleben haben. Diese Privilegien kritisch in der eigenen Arbeit mit geflüchteten Menschen zu reflektieren und Abhängigkeiten zu erkennen, ist der erste Schritt in Richtung eines macht- und diskriminierungskritischen Klimas, in dem echte Veränderungen stattfinden können.

Wie Tupoka Ogette in dem obigen Zitat erklärt, ist es notwendig das Sprechen über Rassismus „zu trainieren“ und es wird – auf dem Weg des Muskelaufbaus – zwischendurch auch weh tun. Wir finden das ist eine hilfreiche Metapher. Wie beim Sport braucht es Ausdauer und eine kontinuierliche Beschäftigung, um Weiterzukommen, sowie Trainer*innen und Ressourcen, die uns zumindest zu Anfang mit ihrem Wissen Orientierung geben – und uns später immer mal wieder korrigieren –, so dass wir uns selber besser kennenlernen und auch selbstständig trainieren können. Und dabei gilt, auch bereits Trainierte müssen dran bleiben und lernen fortwährend dazu.

Trotz der Griffigkeit und des „Motivationsgehalts“ dieser Metapher möchten wir aus weißer Perspektive den Ernst der Lage betonen. Es ist und bleibt eine große Herausforderung für unser heterogenes Feld, in und zwischen den verschiedenen Berufsgruppen, intern im Team, auf den verschiedenen Ebenen unserer Organisationen, in Zusammenarbeit mit Ämtern und der Politik Rassismus zu thematisieren. Dabei ist es leider immer noch so, dass sich weiße Mitarbeitende – was den eigenen und den strukturellen/institutionellen Rassismus angeht – aussuchen können, ob sie sich damit auseinan-

dersetzen. Für die BIPOC Kolleg*innen gibt es diese Wahl in der Regel nicht, da sie selber von Rassismus betroffen sind.

Wie in dieser Broschüre geschildert, haben die Mitarbeitenden des PSZ darüber hinaus schon immer, und in letzter Zeit wieder verstärkt, mit den Folgen der rassistischen Gewalt gegen Klient*innen zu kämpfen, während sie sich entweder mit ihrem eigenen Weißsein und damit verbundene Privilegien oder ihren eigenen Rassismuserfahrungen beschäftigen müssen. Aus ihren Ausbildungen und in ihren Professionen haben sie nur sehr begrenztes „Handwerkszeug“, um mit dieser Situation umzugehen. Umso wichtiger ist es, dass die PSZ (und andere Organisationen) Räume für diese Reflexionen eröffnen und auch auf struktureller Ebene Veränderungen anstoßen.

Neben dem gesellschaftlichen Rechtsruck gibt es, wie zu Anfang erläutert, eine verstärkte Aufmerksamkeit für das Thema Rassismus – und Weißsein – in Deutschland. Die jahrzehntelange Arbeit von mehrheitlich BIPOC Aktivist*innen wird sichtbarer, auch weil sie etwas weniger blockiert wird.

Diese Aufmerksamkeit und die „Öffnung“ für kritische Diskurse möchten wir für unser Feld nutzen. Die vorliegende Broschüre wird ein Schritt von vielen sein und hoffentlich zahlreiche in der psychosozialen und psychotherapeutischen Arbeit mit Geflüchteten Tätige bekräftigen, zum (mehr) Nachdenken, Sprechen und Handeln anregen – mit Ernsthaftigkeit, aber ohne Angst vor Fehlern und Konfrontation. Darüber hinaus möchten wir dazu motivieren, die Forderungen nach Studien zu Rassismus und seinen Folgen sowie der Änderung von Curricula in Studium und Ausbildung laut werden zu lassen.



Links und Lesetipps

Am Ende möchten wir noch eine unvollständige Liste zum rassismuskritischen „Weitermachen“ mit Links und Lesetipps anhängen:

- * Verband der Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt: <https://verband-brg.de>
- * Eine bundesweite Zusammenstellung von spezialisierten Opferberatungsstellen: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/opferfonds-cura/opferberatungsstellen/>
- * KOP, Kampagne für Opfer rassistischer Polizeigewalt: <https://kop-berlin.de/>
- * Tupoka Ogette, Antirassistische Bildungsarbeit: <https://www.tupoka.de>
- * Leseprobe „exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen“: <https://heimatkunde.boell.de/de/2017/06/22/exit-racism-rassismuskritisch-denken-lernen-leseprobe-von-tupoka-ogette>
- * Phoenix e. V., Antirassismus- und Empowerment-Trainings: <https://www.phoenix-ev.org/anti-rassismus-training.html>
- * Bremen Solidarity Centre (BreSoC) e. V., u.a. Antirassismus- und Empowerment-Trainings: <https://bresoc.org/en/we-offer/>
- * GLADT e. V., Selbstorganisation von Schwarzen, Indigenen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans*, Inter* und Queeren Menschen in Berlin: <https://gladt.de/ueber-uns-2/>
- * I-PÄD, Initiative Intersektionale Pädagogik: <http://www.i-paed-berlin.de/de/Über%20uns/>
- * global e. V., machtkritische Bildung und Beratung: <https://www.glokal.org>
- * Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA): <https://www.idaev.de/startseite>
- * Antirassistische Initiative Berlin, mit Dokumentation: „Bundesdeutsche Flüchtlingspolitik und ihre tödlichen Folgen“ <http://www.ari-berlin.org/>
- * Medibüros: Netzwerk lokaler Projekte, die sich für die Gesundheitsversorgung von illegalisierten Geflüchteten und Migrant*innen einsetzen <https://medibueros.org/>
- * NSU Watch – Aufklären und Einmischen. <https://www.nsu-watch.info/>
- * Migrationsrat Berlin e.V., Dachverband von Selbstorganisationen, <http://www.migrations-rat.de>
- * Alice Hasters, Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten, Buch: <https://www.hanser-literaturverlage.de/buch/was-weisse-menschen-nicht-ueber-rassismus-hoeren-wollen-aber-wissen-sollten/978-3-446-26425-0/>
- * Grada Kilomba, Plantation memories – Episodes of everyday racism, Buch: https://schwarzemilch.files.wordpress.com/2012/05/kilomba-grada_2010_plantation-memories.pdf
- * Dileta Fernandes Sequeira, Gefangen in der Gesellschaft, Buch: <https://www.mangoes-and-bullets.org/gefangen-in-der-gesellschaft/>
- * Dr.'in med. Amma Yeboah, Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland, Buchkapitel: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-14721-1_9
- * Lucía Muriel, Interview: <https://ze.tt/rassismus-ist-bis-heute-ein-blinder-fleck-in-der-psychotherapie/>
- * Mangoes & bullets, Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln: <https://www.mangoes-and-bullets.org>

Literatur

Amstutz, Nathalie (2018). Diversity Management kritisch? Gender Campus. <https://www.gendercampus.ch/de/blog/post/diversity-management-kritisch>

Arndt, S., & Ofuately-Alazard, N. (Hrsg.). (2011). Wie Rassismus aus Wörtern spricht. Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast Verlag.

BAfF(2019).BAfF-Positionspapier:(Neue)Unterstützungskonzepteinderpsychosozialen Arbeit mit Geflüchteten. Online einzusehen unter: <http://www.baff-zentren.org/news/baff-positionspapier-neue-unterstuetzungskonzepte-in-der-psychosozialen-arbeit-mit-gefluechteten/>

Baron, J., & Flory, L. (2020). *Versorgungsbericht—Zur psychosozialen Versorgung von Flüchtlingen und Folteropfern*. 6. Aktualisierte Auflage. Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer e.V.

Bartoli, E., Bentley-Edwards, K. L., García, A. M., Michael, A. & Ervin, A. (2015). What Do White Counselors and Psychotherapists Need to Know About Race? White Racial Socialization in Counseling and Psychotherapy Training Programs. *Women & Therapy*, 38(3–4), 246–262.

Bozay, K., Aslan, B., Mangitay, O., Özfirat, F (Hrsg.) (2016). Die haben gedacht, wir waren das. MigrantInnen über rechten Terror und Rassismus.

Cénat, J. M. (2020). How to provide anti-racist mental health care. *The Lancet Psychiatry*, 7(11), 929-931.

Crenshaw, K. (1991): »Mapping the margins: Intersectionality, identity politics, and violence against women of color«, in: *Stanford Law Review* 43, S. 1241-1299.

Dean, J. (2011). Person/People of Colo(u)r. In: Arndt, Susan/Ofuately-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht*. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache, S. 597–607.

Dixon, A. R., & Telles, E. E. (2017). Skin color and colorism: Global research, concepts, and measurement. *Annual Review of Sociology*, 43, 405-424.

Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P., & Arndt, S. (2005). Mythen, Masken und Subjekte. *Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. Münster: Unrast.

Freire, P. (1996). *Pedagogy of the oppressed (revised)*. New York: Continuum.

Flory, L., & Teigler, L. (2017). Was hilft? Wege aus der Isolation. Geflüchtete sprechen über ihre Erfahrungen mit Psychotherapie. Online einzusehen unter: <http://www.baff-zentren.org/news/was-hilft/>

Flory, L., Teigler, L., Behrends, M., & Atasayi, S. (2020). Trauma, Empowerment und Solidarität. Online einzusehen unter: <http://www.baff-zentren.org/produkt/trauma-empowerment-und-solidaritaet/>

Hà, K. N., al-Samarai, N. L., & Mysorekar, S. (Hrsg.). (2007). *re/visionen: Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland*. Unrast.

Hall, Stuart (1997): *The Spectacle of the 'Other'*. In: Hall, Stuart (Hg.), *Representation: Cultural Representations and signifying practices*. London: Sage Publications

Herman, J. L. (2015). *Trauma and recovery: The aftermath of violence--from domestic abuse to political terror*. Hachette UK.

- Katz, J. (1978). *White awareness: Handbook for anti-racism training*. Oklahoma.
- Kilomba, G. (2008). *Plantation memories. Episodes of everyday racism*, 2.
- Kirmes, M., & Barwinski, R. (2020). Schwerpunktheft: Opfer rechter Gewalt. *Trauma-Zeitschrift für Psychotraumatologie und ihre Anwendung*, Bd, 18(1).
- Nduka-Agwu, A., & Hornscheidt, A. L. (2010). *Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen*, 1.
- Mecheril, P. (2006): Was Sie schon immer über Rassismuserfahrungen wissen wollten... In: Rudolf Leiprecht und Anne Kerber (Hrsg.): *Schule in der Einwanderungsgesellschaft*. Reihe Politik und Bildung-Band 38. Schwalbach: Wochenschau Verlag, S. 462-471.
- Mecheril, P., Varela, M. D. M. C., Dirim, I., Kalpaka, A., & Melter, C. (2010). *Migrationspädagogik*. Weinheim: Beltz.
- Mecheril, P. (2010). „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. *Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen*. In *Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität* (pp. 15-34). VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Ogette, T. (2017). *exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen*, 2. Unrast Verlag.
- Osterloh, K., & Westerholt, N. (2011). Kultur. In: Arndt, Susan/Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache*, S. 412–416.
- Paradies, Y., Ben, J., Denson, N., Elias, A., Priest, N., Pieterse, A., ... & Gee, G. (2015). Racism as a determinant of health: a systematic review and meta-analysis. *PloS one*, 10(9), e0138511.
- Roussel, A., Henne, K., Glover, K. S., & Willits, D. (2017). Impossibility of a „Reverse Racism“ effect. *Criminology & public policy*, 18(1).
- Textor, M., & Anlaş, T. (2018). *Rassismuskritische Soziale Arbeit*. In *Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft*, S. 315–324. Springer VS, Wiesbaden.
- Tißberger, M. (2017). *Critical whiteness: zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender*. Springer-Verlag.
- Sequeira, D. F. (2015). *Gefangen in der Gesellschaft-Alltagsrassismus in Deutschland: rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie*. Tectum Wissenschaftsverlag.
- Teigler, L. (2017). Wir verstehen uns heute als eine Institution, die am Schnittpunkt von Gesundheit und Menschenrechten arbeitet. Leonie Teigler im Gespräch mit Dietrich F. Koch. *Familiendynamik*, 42(1), S. 64–68.
- Thompson, V. E. (2020): Racial Profiling, Institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten. Bundeszentrale für politische Bildung, 27.04.2020: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz dossiers/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten>
- Varela, M. D. M. C., & Mecheril, P. (Hrsg.). (2016). *Die Dämonisierung der Anderen: Rassismuskritik der Gegenwart*. transcript Verlag.
- Wachendorfer, U. (2000). Weiß-sein – (k)eine Variable in der Therapie. In: *Psychologie und Gesellschaftskritik* 24(1), S. 55–68.
- Yeboah, A. (2017). *Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland*. In: Fereidooni K., El M. (Hrsg). *Rassismuskritik und Widerstandsformen*. Springer VS, Wiesbaden.

Über die BAfF

Die Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (BAfF e. V.) ist der Dachverband der Psychosozialen Zentren, Einrichtungen und Initiativen, die sich die psychosoziale und therapeutische Versorgung von Geflüchteten in Deutschland zur Aufgabe gemacht haben.

Die BAfF setzt sich dafür ein, dass das soziale Menschenrecht auf Gesundheit einschließlich der notwendigen psychosozialen Begleitung und Behandlung auch für Geflüchtete umgesetzt wird. Sie vertritt die Interessen von Überlebenden schwerer Menschenrechtsverletzungen gegenüber der Politik und der (Fach)Öffentlichkeit, vernetzt Akteur*innen der psychosozialen Arbeit auf nationaler wie europäischer Ebene und beeinflusst durch Projekte, Veranstaltungen, Publikationen sowie gezielte Lobby- und Öffentlichkeitsarbeit den fachlichen und den politischen Diskurs.

Während die traditionellen Gesundheitsversorgungssysteme bislang nur zögerlich Angebote für die komplexe Problemlage Geflüchteter entwickelt haben, bauten in den vergangenen 40 Jahren Bürgerinitiativen, Kirchen und Wohlfahrtsverbände Angebote der gesundheitlichen – insbesondere der psychosozialen und psychotherapeutischen – Versorgung auf. Diese inzwischen 44 Psychosozialen Zentren und Initiativen werden seit 1996 durch die BAfF als ihren Dachverband vernetzt.

Die BAfF koordiniert den Austausch von Erfahrung, Wissen und Information zwischen Akteur*innen, die sich im Flüchtlingsschutz engagieren, veranstaltet Fortbildungen, Sensibilisierungstrainings und Expert*innenrunden, sucht das Gespräch mit Entscheidungsträger*innen des Gesundheits- und Sozialsystems und setzt sich für den Abbau von Barrieren ein, die Geflüchtete am Zugang zu Gesundheitsfürsorge und sozialen Sicherheitssystemen behindert.

Wir engagieren uns für den Abbau von Vorbehalten und für eine Öffnung des Gesundheitssystems für Geflüchtete und setzen Impulse im öffentlichen sowie im wissenschaftlichen Diskurs. Dabei verfolgen unsere Aktivitäten das Ziel, die öffentliche und auch die professionelle Wahrnehmung für die Folgen organisierter Gewalt und unfreiwilligen Exils zu sensibilisieren und dabei auch Geflüchteten selbst über die Dokumentation von Zeitzeugnissen eine Stimme im öffentlichen Raum zu geben.

Es braucht starke Aufklärungskampagnen, authentische Einzelfalldokumentationen und Menschen, die Geflüchteten mit therapeutischem und rechtlichem Knowhow zur Seite stehen. Damit das Menschenrecht auf Gesundheit wirklich für alle gilt – unabhängig von Herkunft und Aufenthaltsstatus. Dafür setzen wir uns ein!

Die BAfF und die PSZ finanzieren sich größtenteils über Projektmittel und unregelmäßige Zuwendungen. Wir freuen uns daher sehr über jegliche Unterstützung!

Spendenkonto:

BAfF e. V., Bank für Sozialwirtschaft Berlin
IBAN: DE86100205000003209600,
BIC: BFSWDE33BER

www.baff-zentren.org/spenden

Wie beeinflusst der gesellschaftliche und politische Rechtsruck die Arbeit der Psychosozialen Zentren? Welche rassistischen, strukturellen Bedingungen führen zu psychischen Belastungen der Klient*innen? Wie arbeitet das PSZ daran, diese Strukturen zu verändern? Wird in Therapie und Beratung ermöglicht, über Rassismus zu sprechen und wenn ja, wie? Wie thematisieren Mitarbeitende ihre eigene Positionierung? Welche antirassistischen Prozesse und Maßnahmen werden im Team und auf Organisationsebene gelebt und angestrebt?

Diese und andere Fragen haben wir Mitarbeitenden und Klient*innen der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer (PSZ) gestellt und ihre Antworten aufbereitet. Es sollen Dialoge angestoßen werden, welche nicht nur den um uns wütenden Rechtsruck und seine Konsequenzen thematisieren, sondern auch die Verantwortung und die blinden Flecken eines mehrheitlich weißen Hilfesystems in den Blick nehmen – über die Strukturen der PSZ hinaus.

Mehr Informationen unter www.baff-zentren.org