

„Sag mir, wo du herkommst, und ich sage dir, wer du bist?!“

Rassismuskritik in der personenzentrierten Beratung und Therapie

Zusammenfassung: Was sind Perspektiven der Rassismuskritik? Und welche Bedeutung hat sie für das Arbeiten im Personenzentrierten Ansatz? Auf diese Fragen geht der vorliegende Beitrag ein. Dabei wird im Unterschied zu einem vermeintlichen interkulturellen Erkennen des „Anderen“ eine Perspektive des „Nicht-Wissens“ herausgearbeitet, deren Bezüge sich ebenso in einem personenzentrierten Begegnungsverständnis wiederfinden lassen. Es wird herausgearbeitet, dass der Personenzentrierte Ansatz einen Beitrag dazu leisten kann, solche gewaltförmigen Einordnungsprozesse zu überwinden. Gleichzeitig wird für eine Standpunktsensibilität plädiert, um sich nicht mehr von rassistischen Denkmustern regieren zu lassen. Der Artikel schließt mit der kritischen Auseinandersetzung vorhandener migrationsspezifischer und interkultureller Beiträge im Personenzentrierten Ansatz ab.

Schlüsselworte: Rassismuskritik, Interkulturalität, Kultur, Migration, Nicht-Wissen

Migration ist nicht nur in Politik und Gesellschaft ein virulentes, immer wiederkehrendes Thema. Auch in der theoretischen Reflexion von Therapie- und Beratungssettings spielt beispielsweise der Kulturbegriff in der Begegnung mit Menschen mit Fluchterfahrung eine aktuelle Rolle. Im Personenzentrierten Ansatz wurden ebenfalls migrationstypische Themen diskutiert. Während diese personenzentrierten Fachbeiträge (z. B. von Barth, 2018, oder Wilters, 2018), ihren Fokus auf den genauen und spezifischen Umgang mit Menschen, die von Rassismus betroffen sind, richten, wird in diesem Beitrag eine andere – eine rassismuskritische – Perspektive auf das Phänomen geworfen.

1. Was bedeutet „Rassismuskritik“?

Rassismuskritik kann verstanden werden als die Thematisierung, „in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse und Handlungsweisen von Individuen, Gruppen, Institutionen und Strukturen durch Rassismen vermittelt sind und Rassismen stärken“ (Mecheril & Varela & Dirim & Kalpaka & Melter, 2010, S. 172). Sie versteht sich als Instrument, um solche Unterscheidungspraxen zu identifizieren, zu untersuchen und zu kritisieren. Damit wird der Fokus von der Frage genommen, wie Menschen Migrantinnen und Migranten begegnen müssen. Vielmehr geht es um die kritische Auseinandersetzung (Mecheril et al., 2010), wie, wo und warum es dazu kommt, dass wir solche Unterscheidungsprozesse, wie beispielsweise „Migrant“ oder Migrantin“, überhaupt vornehmen.

Entscheidend für die Rassismuskritik ist das Verständnis von Rassismus als ein historisch gewachsenes Phänomen (Rommelpacher, 2011), welches gültige Machtstrukturen

stützt und legitimiert. Dabei werden scheinbare kulturelle Unterschiede *naturalisiert*, um so Menschengruppen zu homogenisieren und gleichzeitig zu hierarchisieren. In ihrer Logik liegt immer ein Akt der Unterscheidung, Deutung und Ordnung von Menschen. Diese Differenzen werden im Rassismus ausschließlich als Abstammungsunterschiede oder aufgrund einer territorial-kulturellen Zugehörigkeit interpretiert. Menschengruppen werden bestimmte „Mentalitäten“ angedichtet, die von Unveränderlichkeit geprägt wären. Diese Mentalitäten sind eng verbunden mit statisch zugeschriebenen kulturellen und körperlichen Zeichen (Mecheril et al., 2010), welche sich auf „Charakter“ und „Temperament“ niederschlagen würden. Daraus folgt eine Einordnung von Menschen und Gruppen in ein imaginiertes „Wir“ und „Nicht-Wir“ (Mecheril & Scherschel, 2011) und konstruiert damit dreierlei: einerseits ein vermeintliches Wissen über die „Anderen“ und andererseits ein Wissen über das „Wir“ und somit auch deren Homogenisierung.

Wurde der Begriff des Rassismus lange vornehmlich noch durch Assoziation zum Nationalsozialismus und dem Rassekonzept verstanden, zeigt er sich in seiner heutigen Wirklichkeit komplexer. Dieser postkoloniale Rassismus wird auch als „Rassismus ohne Rassen“ verstanden. Hier wird Rasse durch das Wort Kultur ersetzt, die statischen und biologistischen Unterscheidungspraxen bleiben jedoch dieselben (Mecheril & Scherschel, 2011). Rassismuskritik fragt, ausgehend von diesem Verständnis von Rassismus, welche Verhaltensweisen und Unterscheidungskriterien rassistische Praxen stärken und weiter zementieren. Dies tut sie weniger, weil jeder Gebrauch von kulturellen Unterscheidungen pauschal als rassistisch verstanden wird, sondern vielmehr weil es so möglich wird, „meist implizit an Rassekonstruktionen anschließende Unterscheidungen zu erkennen“ (Mecheril et al., 2010, S. 168).

2. Kritik am Konzept der Interkulturalität und der interkulturellen Kompetenz

Die interkulturelle Perspektive hingegen stellt ein Konzept dar, „in dem betont wird, dass die Anerkennung gegebener kultureller Differenz geboten ist“ (Mecheril et al., 2010, S. 62). In ihren Hauptzügen soll einer Verschiedenheit von Kulturen Rechnung getragen werden. Welsch betont, dass die interkulturelle Perspektive von einem Kulturverständnis ausgeht, welches Kulturen als abgeschlossene Kugeln versteht. Diese können sich, wie Welsch (1995) festhält, anders als im Konzept der Multikulturalität, aufeinander zu bewegen, sich abstoßen oder miteinander kommunizieren. Aus einer rassismuskritischen Sicht heraus ist diese Vorstellung jedoch aus mehreren Gründen zu kritisieren (Mecheril et al., 2010):

- Wenn der Verschiedenheit Rechnung getragen werden soll, wird gleichzeitig diese Verschiedenheit erst dadurch maßgeblich konstruiert und zementiert. Andere Unterscheidungsmöglichkeiten wie ökonomischer, sozialer oder politischer Status werden hingegen nicht berücksichtigt.
- Das Kugeldenken behauptet eine homogene Kultur von Menschengruppen und gleichzeitig eine Imagination der „Anderen“ und „des Fremden“, des „Nicht-Wir“ und des „Wir“.
- Es führt zu einer zunehmenden Vereinnahmung des Begriffs Kultur durch Rassekonstruktionen, welche sich durch die Annahme der Unveränderlichkeit und Abgeschlossenheit von Kulturen speist.

3. Rassismuskritischer Handlungsansatz

Wie aber geht nun der rassismuskritische Ansatz mit Migrationsphänomenen um – welche Haltung und welche Kompetenzen sind, in Abgrenzung zum interkulturellen Konzept, gefragt?

Mecheril et al. plädieren für eine Haltung des „Nicht-Wissens“: „Professionelles Handeln unter Bedingungen kultureller Vielfalt erfordert die Bereitschaft, die Illusion der Kompetenz zu verlieren, d. h. sich von einem instrumentellen Zugriff auf das „Wissen über Andere“ zu verabschieden“ (Mecheril et al, 2010). Denn ein Wissen über die Menschen des „Nicht-Wir“ birgt immer Gewaltpotenzial (vgl. ebd.), da es Menschen in limitierende Kategorien einordnet und ihnen vorgeschriebene Plätze zuweist. Diese Form des Wissens über Andere – das „interkulturelle Erkennen“, verstanden als Hilflosigkeit eines vermeintlich wissensbegründeten Handelns gegenüber eines potentiellen Nicht-Wissens, soll durchbrochen werden. Es muss aus rassismuskritischer Perspektive die Anerkennung dieses Nicht-Verstehens auf Seiten professionell Handelnder erfolgen.

Weiterhin gilt es aufzudecken, wo Menschengruppen mithilfe dieses imaginierten Wissens in das bereits beschriebene „Wir“ und „Nicht-Wir“ eingeordnet werden, und diese zu hinterfragen. Solche historisch gewachsenen Konstrukte sind anzuerkennen und die Verstricktheit der eigenen Person in ihr ist zu reflektieren. Es braucht eine immer anhaltende Standpunktsensibilität um nicht mehr „rassistischer Deutungs- und Handlungsschemata unterworfen zu sein“ (Mecheril et al., 2010, S. 172).

4. Chancen und Herausforderungen für den Personenzentrierten Ansatz

Um die Chancen und Herausforderungen des Personenzentrierten Ansatzes im Hinblick auf eine rassismuskritische Arbeit zu beleuchten, soll hier weniger mit den allgegenwärtigen Grundvariablen begonnen werden, sondern vielmehr mit einer zentralen Einstellung im personenzentrierten Sinne: dass *jede* Begegnung eine Überraschung darstellt (Schmid, 2005). „Eine solche Haltung zielt auf die An-Erkennung der Person statt auf die Erkenntnis über sie“ (Schmid, 2005, S. 10). Auch im personenzentrierten Sinne

geht es um eine Kunst des „Nicht-Wissens“ (Schmid, 2005), eine Offenheit für jeden einzelnen Menschen. Wir müssen über den Anderen staunen können und ihn nicht in ein bekanntes Spektrum oder eine Kategorie einordnen – vielmehr geht der Erkenntnisgewinn vom Du zum Ich (Schmid, 2008). Der Klient oder die Klientin informiert den Therapeuten oder die Therapeutin und bringt ihn somit „in Form“ (Schmid, 2005). Schmid greift hier Levinas (zit. nach Schmid, 2008, S. 126) auf: „Einem Menschen begegnen heißt von einem Rätsel wach gehalten zu werden“.

Mit dieser Art, einem Menschen personenzentriert zu begegnen, wird auch deutlich, welches Potenzial hinsichtlich einer rassismuskritischen Perspektive heraus eröffnet wird: Auch Menschen, die Rassismus erleben, müssen als nicht erklärbar – als Rätsel – wie jeder andere Mensch begriffen werden. Es kann eben nicht um die Einordnung in imaginierte kulturelle Schemata gehen, sondern um die wirkliche Offenheit für das Unbekannte. Mit der interkulturellen Einordnung von Menschen geschieht aber genau das: Der Berater oder die Beraterin ordnet Unbekanntes (als Beispiel eine Frau aus Brasilien) in Bekanntes ein („Frauen aus Brasilien tanzen gerne – diese Frau wird Tanzen mögen“). Das Nicht-Wissen wird geopfert für ein imaginiertes Wissen. Die Erkenntnis läuft aber hierbei von den Professionellen zum „Anderen“. Die potenzielle Begegnung wird erstickt. Die interkulturelle Perspektive, die vermeintliche Offenheit für andere Kulturen und deren Akzeptanz, führt paradoxerweise zu einer Verschließung vor dem unbekanntem Menschen als eigenständige und unverwechselbare Person. Darüber hinaus bedeutet jenes angebliche Wissen über die „Anderen“ (Oberzaucher-Tölke, 2014) auch immer ein imaginiertes Wissen über das „Uns“. Die Homogenisierung betrifft hierbei auch Menschen denen „Deutsch-Sein“ zugeschrieben wird. Für den Personenzentrierten Ansatz ist als Konsequenz die Gefahr angedeutet, die nichtwissende Haltung auch gegenüber „Deutschen“ zu verlieren. Die Chance für den Berater oder die Beraterin besteht darin sich zu befragen: Welche gemeinsamen Einstellungen und Werte schreibe ich Menschen zu, die ich als „deutsch“ oder „fremd“ erkenne? Wo gebe ich mein „Nicht-Wissen“ auf, um vermeintliche Sicherheit beim Erkennen der Klienten in Beratung oder Therapie zu erhalten? Der Personenzentrierte Ansatz erkennt nämlich jeden Menschen als „Anderen“ an (Schmid, 2008) – als unverwechselbares Individuum und nicht nur Menschen, denen „Fremd-Sein“ zugeschrieben wird.

Es besteht im personenzentrierten Sinne aber noch eine weitere Chance: Oberzaucher-Tölke (2014) mahnt hinsichtlich der Psychotherapie allgemein an, dass meistens für Migrantinnen und Migranten besondere Methoden und Behandlungskonzepte gefordert werden. Letztendlich steht dahinter wieder ein Wissen über „Uns“ und die differenten „Anderen“, welche scheinbar andere Interventions- und Begegnungsformen benötigen. Das Potenzial im personenzentrierten Sinne besteht nun darin, sich erneut zu vergegenwärtigen, dass die sechs Grundbedingungen

(Biermann-Ratjen & Eckert & Schwartz, 2016) – *zwei Menschen haben psychologischen Kontakt, der eine Mensch ist inkongruent, die andere Person ist kongruent, empathisch und ohne Bedingungen zugewandt; die erste Person kann diese Zugewandtheit zudem spüren* – notwendig und hinreichend für das beraterische oder therapeutische Arbeiten sind. Es braucht eben darüber hinaus keine besonderen Methoden, um Beziehung und Begegnung im personzentrierten Sinne zu erfahren.

Bietet das personzentrierte Herangehen einerseits die Chance Migrantinnen und Migranten nicht in die Praxis eines „Otherings“ (Mecheril et al., 2010) aufzunehmen, darf die Konsequenz aber auch kein naives Ignorieren und Verschleiern von eigenen und gesellschaftlichen Diskriminierungs- und Einordnungsprozessen sein. Es braucht eine Standpunktsensibilität – die reflexive Auseinandersetzung – und das Erkennen der eigenen Verstricktheit in rassistische Denkprozesse, um sich nicht mehr von „ihr so regieren zu lassen“ (Mecheril et al., 2010). Auch in einem personzentrierten Verständnis dürfen Professionelle, trotz des eigenen Anspruches an eine „gelehrte Unwissenheit“, nicht ausblenden, dass alle Menschen Kategorien und Konzepte implizit und explizit entwickeln und besitzen. Für eine Begegnung im personzentrierten Sinne ist hiermit „beides erforderlich: Anerkennen *und* Erkennen, Erfahrung *und* Reflektion“ (Schmid, 2005, S. 10). In Bezug auf Zuschreibungen im Kontext von Migration ist damit Folgendes angesprochen: gemachte Erfahrungen mit Abstand zu reflektieren. Erst diese Reflexion (Schmid, 2005) ermöglicht wirkliche Freiheit und Verantwortung. Beispielhaft sei hier ein Mann aus Marokko genannt, zu dem ein Berater oder eine Beraterin eventuell ein diffuses Misstrauensgefühl hegt. Er oder sie fragt sich: In welche Kategorien ordne ich diesen Mann ein? Und wo kann die Reflexion hilfreich für die Begegnung mit der Klientin oder dem Klient genutzt werden?

Entscheidend ist dabei dieses Gefühl, sich in der Reflexion nach eigenen Konzepten und Bildern zu befragen und sich diesen bewusst zu werden sowie gegebenenfalls transparent zu machen. Denn Menschen können „nicht nicht kategorisieren“. Diese Kategorien gilt es wahrzunehmen und gleichzeitig als nicht statisch anzuerkennen. Jede Kategorie ist ein Produkt unserer Konstruktion (Schmid, 2005) und dadurch potenziell fehlerhaft. Schlussendlich schreiben wir diese einem Menschen zu. Klientinnen und Klienten müssen die Chance haben diese umzustoßen.

Weiterhin muss aber auch gefragt werden: Welches Wissen haben wir von kulturellen Aneignungsprozessen? Wie ordnen und erkennen wir Verhalten von anderen Menschen? Ist Kultur ein starres, festgelegtes Konzept, mit dem wir andere Menschen erkennen können? Oder kann Kultur vielmehr auch verstanden werden als „alltägliche, sozial-symbolische Praxis (...) als Art und Weise, in der sich Individuen unter spezifischen gesellschaftlichen Bedingungen ihre Lebensbedingungen symbolisch aneignen und dem eigenen Leben einen Sinn geben“ (Mecheril et al.,

2010, S. 96). Menschen sind nicht passive Empfänger von Kultur (Mecheril, 2010), sie eignen sich Bedeutungen eigenständig und individuell an. So ein Kulturverständnis als Konzept des Erkennens des Anderen zu verankern, bedeutet Menschen als Architektinnen und Architekten ihrer eigenen Lebens- und Kulturidentität zu verstehen.

5. Kritik an einzelnen Fachbeiträgen zum Personzentrierten Ansatz

In aktuellen Fachbeiträgen befassen sich zum Beispiel Willers (2018) und Barth (2018) mit migrationspezifischen Themen im personzentrierten Kontext. Dabei wird aber deutlich, dass die Autorin und der Autor von einem interkulturellen Verständnis ausgehen. So bezeichnet Barth Migrantinnen und Migranten als etwas „Fremdes“, mit dem wir konfrontiert werden, und möchte so auf Besonderheiten in diesem Themenfeld hinweisen. Als Beispiel benennt er, dass Menschen aus anderen Kulturen oft die Rolle der beratenden Person nicht verstehen würden und eine ratschlaggebende Person erwarten oder die eines „einheimischen Priesters“. Weiterhin seien Werthierarchien vorzufinden (Barth, 2018), die nun im neuen Umfeld dysfunktional seien. Aus rassistischer Sicht ist diese Haltung zu hinterfragen. Es werden in wirkmächtiger Weise kulturell „Fremde“ konstruiert, mit einem dazugehörigen impliziten Wissen über das Anders-Sein. Gleichzeitig aber auch ein Wissen über das „Wir“ – das Eigene. Diese Dichotomisierung, die mit der beschriebenen Logik einhergeht, ist nach Broden (2011) das Kernelement reproduzierender Unterscheidungs- und Ordnungsfunktionen. Evidenterweise wird die Rolle der Beraterinnen und Berater ebenso häufig auch bei „Deutschen“ missverstanden, beziehungsweise bei vielen anderen Menschen (Schmid, 1995). Darüber hinaus ist die Herausbildung von Bezugskoordinaten für Wertvorstellungen, welche in neuen Umfeldern dysfunktional verlaufen, kein alleiniges Migrationsphänomen. Unterschlagen werden Unterschiede wie soziale, wirtschaftliche und generationale Wertausprägungen. Beispielsweise könnte das Schweigen eines Mannes in der Beratung, welchem eine japanische Kultur zugeschrieben wird, fälschlicherweise als kulturelle Eigenheit „anerkannt“ werden. Dass dieses Verhalten jedoch auch aufgrund von vorherigen schlechten Beratungserfahrungen oder seinem Verständnis als starke und unangreifbare Führungsperson begründet liegen kann, wird durch diese Kulturalisierungsprozesse ausgeblendet.

Willers (2018) proklamiert für eine personzentrierte Arbeitsweise eine „kultursensible Gesprächsführung“. Sie sehe den Helfer oder die Helferin in migrationstypischen Feldern als „anderskulturell“. Man finde sich im Arbeiten hierdurch häufig in einem „anderskulturellen Empfinden“ wieder. Es ginge aber nicht darum in „eurozentrische Wahrnehmungsweisen“ zu verfallen, sondern einen Verstehensprozess zu beginnen. Trotzdem könne nach Willers (2018) dann aber nur Hilfe in Europa „auf die Art von Europäern“ erfolgen. Plädiert wird damit für ein kulturelles Wis-

sen um Migrant*innenmilieus, analog zu Störungsbildern. Auch hier scheint ein interkulturelles Verständnis vorzuliegen. Problematisch ist diese Sicht jedoch aus den gleichen Gründen: Es wird ein angebliches Wissen über ein Wir – hier: „eurozentrische Wahrnehmungsweisen“ und eine Art Hilfe, bestimmte Hilfe von Europäern – und einem gegenüberstehenden „Nicht-Wir“ konstruiert. Der Begriff „anderskulturell“ ist wiederum zu kritisieren, sofern er sich nur auf Migrationsaspekte bezieht. Wieder wird ein gleiches Kulturkonzept in den unterschiedlichen nationenkulturellen Zugehörigkeiten imaginiert. Andere kulturelle Prägungen wie der soziale Stand oder der Bildungshintergrund werden nicht in die Interpretation einbezogen. Diese geschaffenen Bilder und das zugeschriebene Wissen sind gewaltförmige Praxen (Mecheril et al., 2010), da sie Menschen bestimmte Plätze ausweisen und zuweisen. Die Hoffnung auf das Verstehen des „Anderskulturellen“ wirkt paradox, denn das „Anderskulturelle“ als starres Konzept produziert erst Unterschiede und zementiert sie. Der Verstehensprozess als Offensein für den Anderen wird hierbei als absurdum geführt.

6. Fazit

Eine der größten Herausforderungen im Personenzentrierten Ansatz bildet eine nicht-wissende Haltung gegenüber Klient*innen und Klienten. Dies gilt insbesondere im Bereich der Arbeit mit „Migrant*innen und Migranten“. Die Leitfragen aus rassismuskritischer Sicht müssen daher lauten: Wo schreibe ich Menschen Eigenschaften zu? Wo konstruiere ich „Fremde“ und „Einheimische“? Wo wähne ich mich in Sicherheit, schon ein Wissen über eine Person zu haben? Wo verlasse ich die Haltung des Nicht-Wissens und entziehe mich der Reflexion?

Gleichzeitig darf der Personenzentrierte Ansatz beim Wissen über Migrationsphänomene nicht bei interkulturellen Deutungsmustern stehenbleiben. Vielmehr eignet sich das transkulturelle Verständnis von Kultur, in dem anerkannt wird, dass jeder Mensch seine eigene einzigartige kulturelle Identität bildet (Welsch, 1995), wesentlich besser, um wirkliches Verstehen und Erkennen des Anderen zu ermöglichen.

Literatur:

- Barth, M. (2018). *Der Personenzentrierte Ansatz im Bereich migrationstypischer Spannungsfelder*. PERSON Internationale Zeitschrift für Personenzentrierte und Experienzielle Psychotherapie und Beratung, 2, 83-88.
- Biermann-Ratjen, E.V., Eckert, J. & Schwartz, H.J. (2016). *Gesprächspsychotherapie. Verändern durch Verstehen*. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer.
- Brodin, A. (2011). Verstehen der Anderen? Rassismuskritische Anmerkungen zu einem zentralen Topos interkultureller Bildung. In: P. Mecheril & C. Melter (Hrsg.), Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. (S.119-134) Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Mecheril, P., Varela, M. d. M. C., Dirim, I., Kalpaka, A. & Melter, C. (2010). *Migrationspädagogik*. Weinheim und Basel: Beltz Verlag.
- Mecheril, P. & Scherschel, K. (2011). Rassismus und „Rasse“. In P. Mecheril & C. Melter (Hrsg.), Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und –forschung (S.39-58). Schwalbach: Wochenschau Verlag.
- Oberzaucher-Tölke, I. (2014). *Der andere Patient – Die Konstruktion kultureller Diffé-*

renz in der Psychotherapie aus rassismuskritischer Perspektive. Psychologie et Gesellschaftskritik, 2, 91-102.

Rommelspacher, B. (2011). Was ist eigentlich Rassismus?. In P. Mecheril & C. Melter (Hrsg.), Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und –forschung (S.25-38). Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Schmid, F. P. (1995). *Personale Begegnung. Der personenzentrierte Ansatz in Psychotherapie, Beratung, Gruppenarbeit und Seelsorge*. Würzburg: Echter Verlag.

Schmid, F. P. (2005). *Kreatives Nicht-Wissen. Zu Diagnose, störungspezifischem Vorgehen und zum gesellschaftskritischen Anspruch des Personenzentrierten Ansatzes*. PERSON Internationale Zeitschrift für Personenzentrierte und Experienzielle Psychotherapie und Beratung, 1, 4-20.

Schmid, F. P. (2008). *Eine zu stille Revolution? Zur Identität und Zukunft des Personenzentrierten Ansatzes*. Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung, 3, 124-130.

Welsch, W. (1995). *Transkulturalität. Zur veränderten Verfasstheit heutiger Kulturen*. Institut für Auslandsbeziehungen, Migration und Kultureller Wandel, Schwerpunktthema der Zeitschrift für Kulturaustausch, 1, 39-44.

Willers, C. (2018). *Kultursensible Gesprächsführung im Personenzentrierten Ansatz*. Gesprächspsychotherapie und Personenzentrierte Beratung, 3, 160-165.



Marvin Rieckhof, Masterstudent der Sozialen Arbeit an der Evangelischen Hochschule Dresden, Ausbildung in Personenzentrierter Gesprächsführung (sofi), in Ausbildung zum Personenzentrierten Berater (GwG), Teamer im Projekt „Grenzen Überwinden“ des Ausländerrats Dresden zu den Themen Rassismus, Flucht & Asyl und Migration

Kontakt: m.rieckhof@posteo.de