

Jugendsozialarbeit

→ aktuell

Nummer 190
September 2020

Sehr geehrte Leser*innen,

die gesellschaftlichen, ökologischen und ökonomischen Herausforderungen, vor denen wir nicht nur in Nordrhein-Westfalen stehen, sind immens: Die wirtschaftlichen und vor allem gesellschaftlichen Folgen der Corona-Pandemie sind kaum abzusehen, die Herausforderungen des Klimawandels fast schon in Vergessenheit geraten – von Themen wie Armut und Wohnungsnot, Flucht und Vertreibung ganz zu schweigen.

Gerade wenn es darum geht, schwierige Ziele zu erreichen, ist jede*r von uns sicher froh, wenn er* oder sie* Verbündete hat. Das gilt nicht nur im globalen oder staatlichen Rahmen, sondern auch regional und lokal. Das gemeinsame Engagieren für (oder gegen) etwas verleiht der eigenen Stimme mehr Aufmerksamkeit und Wahrnehmung, das gemeinsame Engagement erleichtert die Zielerreichung.

Gleichzeitig können Bündnisse selbst auch herausfordernd sein: Die regelmäßigen Auseinandersetzungen zwischen Staaten in der NATO oder der UNO sind hier ein beredtes Beispiel.

Unterschiedliche Ziele und Haltungen, Erwartungen und Vorgehensweisen müssen zwischen den Bündnispartnern kommuniziert, abgestimmt und auf das gemeinsame Ziel ausgerichtet werden. Ein Prozess, der nicht immer einfach ist.

Über die Voraussetzungen, Anforderungen und Herausforderungen von Bündnisarbeit in rassistischem Kontext haben sich Elizaveta Khan (E) und Christine Müller (C) unterhalten.

Ich wünsche Ihnen eine anregende Lektüre.



Stefan Ewers
Geschäftsführer

Solidarische Bündnisse und Allianzen mit anderen gesellschaftspolitischen Akteuren im rassistisch-kritischen Kontext – Ein Gespräch unter Verbündeten*

Elizaveta Khan/ Christine Müller

Ein politisches Verständnis Sozialer Arbeit sollte ein Verbündet-Sein¹ mit den Menschen, mit denen wir arbeiten und für die wir uns einsetzen, mit sich bringen. Dies bedeutet, auch einen diskriminierungs- und rassistisch-kritischen Blick auf den individuellen, institutionellen und strukturellen Umgang mit diesen Menschen zu werfen und sich theoretische Grundlagen anzueignen, um unser Handeln argumentativ untermauern zu können.

Grundsätzlich ist die Arbeit in Bündnissen², runden Tischen, Arbeitskreisen etc. in diesem Kontext einerseits nicht neu, andererseits sind viele Bündnisse eher als strategische Partnerschaften zu bezeichnen, die nicht wirklich mit Leben gefüllt sind. Auch stehen einem Bündnis nicht selten die Interessen, die gewohnten Denkweisen und etablierten Wahrnehmungsstrukturen der einzelnen Akteur*innen entgegen. Gerade im Umgang mit Diskriminierung müssen Bündnispartner*innen ihre Art des Bündnisses jedoch reflektieren, um nicht gesellschaftlich vorhandene Machtverhältnisse zu reproduzieren und damit den eigentlichen Sinn des Bündnisses zu konterkarieren. Die Arbeit gegen Rassismus ist keine Aufgabe, die delegiert werden kann – Aktivist*innen-tum und pädagogische Arbeit in diesem Kontext schließen sich also nicht aus. Es reicht nicht aus, gegen Rassismus zu sein,

aktuell

Jugend

um arbeitsfähige Bündnisse zu etablieren. Eigentlich sollte als Grundlage erst einmal geklärt werden, was wir unter Diskriminierung und Rassismus verstehen und wie wir uns dazu positionieren – auch intersektional. Welchen Standpunkt nehmen wir ein? Sind wir tatsächlich alle für die gleiche Sache? Das geschieht häufig nicht und plötzlich entstehen irritierende Situationen, in denen Rassismus reproduziert wird.

Bündnistypen

Typ A: Bürgerschaftliches Bündnis: ehrenamtliche Einzelpersonen und informelle Gruppen

Typ B: Heterogenes Bündnis: ehrenamtlich engagierte Einzelpersonen, Berufsakteur*innen und kommunal Verantwortliche

Typ C: Hierarchisch strukturiertes Bündnis: Etablierung von Leitungsgremien, die alle strategischen und operativen Entscheidungen treffen

Typ D: Basisdemokratisches Bündnis: Benötigen keine Repräsentant*innen und Hierarchiestufen, Entscheidungen fallen im Konsens

Typ E: Bündnis der Zuständigen: überwiegend Personen, die dienstlich für das Arbeitsfeld zuständig sind

Was bedeutet Bündnisarbeit für uns?

E: Meine Vorstellung von Bündnisarbeit ist folgende: Ein Bündnis sollte die Zielsetzung mit allen Beteiligten im Konsens festlegen, so dass diese von allen auch in den jeweiligen Organisationen gut vertreten werden können. Ein Bündnis sollte sich dadurch kennzeichnen, dass die jeweiligen Aktivitäten der einzelnen Bündnispartner*innen unterstützt werden, bspw. mitbeworben werden, und dass immer ein*e Vertreter*in des Bündnisses bei den Aktivitäten dabei ist, bspw. Teilnahme an Veranstaltungen. Daneben können, wenn die Vertrauensbasis stimmt und die Ressourcen da sind, auch gemeinsame Aktivitäten entwickelt werden.

C: Ich verstehe unter Bündnisarbeit die gleichberechtigte Zusammenarbeit gesellschaftlich unterschiedlich positionierter und diverser Initiativen und Gruppen, um demokratisch verortete gesellschaftliche Veränderungen voranzubringen. Da wir nicht alle über die gleichen (monetären und zeitlichen) Ressourcen verfügen, müssen die Aufgaben so verteilt werden, dass zwar alle im Bündnis bezogen auf Teilhabe, Stimmrecht, Umsetzungsrechte und Aktivitäten gleichberechtigt sind, diejenigen, die über mehr Ressourcen verfügen, diese aber entsprechend der Bündnisarbeit einsetzen.

Bündnisarbeit auf Augenhöhe oder die Frage nach den Ressourcen?

E.: Als Leiterin einer Neuen Deutschen Organisation und einer Migrant*inneneinrichtung habe ich während unserer nun zehnjährigen Arbeit in Köln festgestellt, dass wir und auch viele Vertreter*innen aus Migrant*inneneinrichtungen in „regulären“ Bündnissen oft als „Vielfaltsträger*innen“ auftreten. Und zwar erst dann, wenn sie einen gewissen „Status“ haben, wenn sie gesehen werden. Die erste Frage, die mich bei Bündnissen umtreibt ist: Wie können auch kleinere Einrichtungen als Bündnispartner*innen gewonnen werden? Die Frage richtet sich nicht nur auf die Öffnung von Zugangswegen in schon bestehende Bündnisse, sondern schließt eine weitere Frage mit ein. Wie können Einrichtungen, die über wenige Ressourcen (zeitliche, personelle, Wissensbestände und Erfahrungswerte um Bündnisse) verfügen, aktiv in eine Bündnisarbeit einbezogen werden? Mir fällt dazu folgendes Beispiel ein: Es ging darum, ein Bündnis auf die Beine zu stellen, aus dem heraus eine große Demonstration gegen Hass und für Solidarität organisiert werden sollte. Aufgrund des zeitlichen Drucks (Vorplanung der Demonstration, Genehmigungen etc.), also eher äußerer Faktoren, wurden Akteur*innen per Mail angefragt. Und die, die dann zum Treffen kamen, waren entweder schon aktiv in andere Bündnisse eingebunden oder kamen im „Auftrag“ einer Einrichtung, hatten also Ressourcen, mitzuarbeiten. Oder die Mails kamen nur zufällig an neuere Organisationen, so dass diese zumindest darüber informiert wurden. Zur Mitbegründung oder zur Mitarbeit im Bündnis kam es aber von deren Seite dann nicht. Und das ist sozusagen „schief“, denn thematisch müssen Initiativen und Aktive eingebunden werden, für deren Leben die Themen Rassismus keine Themen, sondern Lebensrealitäten sind, aber dann scheitert es oftmals an so etwas wie einer Maileinladung bzw. den „geschlossenen“ Mailverteilern.

Oft fallen dann Sätze wie „Aber wir haben sie doch eingeladen...“, oder „Wir sind offen für alle, alle sind im Bündnis willkommen“, aber es wird nicht geschaut, wie wenig inklusiv die Strukturen zum Mitmachen sind und dass es meiner Erfahrung nach auch nicht oder zu wenig Awareness in diesen Räumen gibt, also es sind keine rassismusfreien Räume, sie stellen kein Modell der „angestrebten Gesellschaft“ dar, sondern

zeigen im Kleinen, wie unsere Gesellschaft funktioniert, wer die Macht hat. Es ärgert mich sehr, dass Vertreter*innen von bspw. Migrant*inneneinrichtungen weniger wegen ihrer Expertisen, als wegen ihrer Physiognomie angefragt werden. Es fallen dann Sätze wie „Ach, die müssen wir noch fragen, dann haben wir die Afrikanische Community auch abgedeckt.“ Das heißt, es ist irrelevant, welche Wissensbestände, Erfahrungswerte und Strategien diese Menschen haben, es reicht, wenn sie „bunt“ sind. Und das ist keine wertschätzende und ressourcenorientierte Arbeit. Auch schwebt da so etwas paternalistisches in der Luft. „Jetzt sind sie soweit, wir können sie in das Bündnis aufnehmen.“ Was oft nicht gesehen wird: Ich als Vertreter*in von einer Neuen Deutschen Organisation und einer Migrant*inneneinrichtung habe selbst Erfahrungen mit Vorurteilen und Rassismus machen und mit Bedrohungen verbaler und physischer Art schon immer leben müssen. Menschen, die diese Lebenserfahrung haben, füllen die Inhalte von Bündnissen „mit Leben“. Denn wir wissen, wie schwer es ist, mit direkten und indirekten Anfeindungen umzugehen. Gleichzeitig haben wir durch das Engagement und die Mitarbeit in den jeweiligen Einrichtungen die positive Wirkung von Selbstwirksamkeit, gemeinsamen Tuns und dem Unterstützen von anderen Personen in ähnlichen Lebenslagen, schätzen gelernt.

Allyship³: Welche besonderen Herausforderungen aber auch Verantwortung bringt (weißes) Verbündetsein im rassismuskritischen Bündnis mit sich?

C: Weißes Verbündetsein bringt einige Herausforderungen mit sich. In vielen vorwiegend weiß positionierten Organisationen wie auch unserer fehlt es an rassismuskritischer und diskriminierungskritischer Expertise, aber auch an anderen Perspektiven auf dieses Thema. Durch die Bündnisarbeit mit anderen Akteur*innen hole ich mir diese Perspektive quasi hinein – natürlich in der Hoffnung und dem angestrebten Ziel, dass sich dadurch auch langfristig unsere Organisationen und Fachbereiche diskriminierungskritisch öffnen. Gleichzeitig ist es mir wichtig, deutlich zu machen, dass es für eine rassismuskritische Arbeit nicht unbedingt die Anwesenheit von Black People of Colour (BPoC) braucht. Ich erlebe in diesem Kontext durch die fehlende Repräsentanz häufig ein weiteres Dilemma: Wir brauchen einerseits die Abbildung von Diversität und

gleichzeitig sollten Menschen, Fachkräfte, Referent*innen nicht wegen ihres Aussehens oder einer vermeintlichen Zugehörigkeit angefragt werden.⁴ Ich musste auch erst verstehen, wie ich meine vorhandenen Privilegien⁵ einsetzen kann, um im Sinne des Powersharings Schieflagen

Drei Kernbotschaften des Praxisleitfadens: „Bündnisse für Toleranz und Nichtdiskriminierung schaffen“⁶

1. Bündnisse können für die Errichtung toleranterer und gerechterer Gesellschaften eine wichtige Rolle spielen.
2. Bündnisse sollten ein Modell für die von ihnen angestrebte Gesellschaft darstellen. Das bedeutet: Sie sollten vielfältig und inklusiv sein, nach antidiskriminatorischen Grundsätzen handeln und auf Zusammenarbeit setzen.
3. Ein Bündnis ist ein Netz von Beziehungen. Es ist wichtig, dass die Gründer*innen eines Bündnisses die Mitglieder auf einer persönlichen Ebene kennen und verstehen lernen. Dazu gehören ihre Geschichten, ihre Hintergründe und die erlebten Schwierigkeiten. Das stärkt nicht nur die Arbeit im Bündnis, sondern verleiht ihr auch mehr Substanz. Zudem schärft es das Bewusstsein der Mitglieder für gemeinsam eingegangene Verpflichtungen – sowohl untereinander als auch in Bezug auf die gemeinsam angestrebten Veränderungen.

(vor allem zunächst im kleinen) zu verändern, Institutionen zu unterstützen und Austauschräume zu schaffen. Der Grad zwischen Powersharing und Paternalismus ist dabei recht dünn und ich bin mir bewusst, dass dies kein einfacher Prozess ist, sondern immer wieder Fehler, Fallstricke und Widerstände (auch bei mir selbst) mit sich bringt, aber ich versuche, fehlerfreundlich zu handeln: Wer nichts sagt, macht zwar keine Fehler, ist aber auch nicht zu hören und kann demnach auch nichts verändern. Und es geht mir persönlich um langfristige strukturelle Veränderungen.

Wie können wir gleichberechtigte Bündnispartner*innen auf Augenhöhe sein und gemeinsam in rassismuskritischen Bündnissen agieren?

E: Wie ich vorgehen würde? Ich würde bspw. in Köln den Aufbau eines Bündnisses aus postmigrantischer Perspektive angehen: Dadurch, dass wir sowohl aus der Betroffenenperspektive als auch als Fürsprecher*innen für die Menschen und die Themen fungieren, können wir hier neue Wege der Bündnisarbeit einschlagen. Denn bis jetzt ist es in den meisten Fällen so, dass etablierte Einrichtungen oder Personen des öffentlichen Lebens Bündnisse initiieren. Mittlerweile ist die Einbeziehung Betroffener* gewollt, und auch Migrant*inneneinrichtungen werden

„Verbündet-Sein setzt die Reflexion eigener Privilegien, ein kritisches Bewusstsein für eigene Gruppenzugehörigkeiten und Identitäten sowie ein Wissen um die strukturellen Dimensionen von Diskriminierungsformen voraus. Sprechend und handelnd übernehmen Verbündete Verantwortung dafür, Diskriminierungsstrukturen und -mechanismen zu thematisieren und zu unterbrechen und öffnen dadurch Räume, in denen die je diskriminierten Perspektiven (wie queere, jüdische, migrantische oder Arbeiter_innen-Perspektiven) sichtbar werden können.“⁷

„As whites, we have our own power to intervene in other white people's actions and sometimes attitudes, which is a different power from the strength of those who organize or act against oppressions of themselves. We can often be heard, on the topic of racism, where a person of color couldn't be. [...] Others can't rationalize away the information with the explanation ‚she is just oversensitive‘ when an ally is speaking up about an experience which doesn't directly target her.“⁹

immer öfter zu Bündnissen eingeladen. Die Struktur und Arbeitsweise der Bündnisse orientieren sich an den Normalvorstellungen einer privilegierten Perspektive, und oft nicht an den Bedarfen und Bedürfnissen der von Rassismus betroffenen Menschen und Organisationen. Oft sind die Personen, die als die „Anderen“ wahrgenommen werden, für öffentlichkeitswirksame Aktivität angefragt, und weniger für die inhaltliche Arbeit und noch weniger als Ideengebernden für strukturelle Veränderungen. In dem hier angedachten Bündnis sollen sowohl die Struktur als auch die Planung und die jeweiligen Gremien, Arbeitsgruppen etc., die sich daraus entwickeln, aus postmigrantischer Perspektive und ausgehend von strukturellen Bedingungen von Migranteneinrichtungen, initiiert werden.

C: Ich bin als Bündnispartnerin auf offene kritische Rückmeldung meiner Bündnispartner*innen angewiesen. Und auf Vertrauen. Auf reflexive Gespräche, gemeinsames Nachdenken und Lernen von- und miteinander. Das funktioniert mit Elizaveta natürlich besonders gut, weil wir nicht nur schon lange zusammen arbeiten, sondern auch befreundet sind. Mir gefällt tatsächlich das Konzept von „Liebe als ein möglicher Ausgangspunkt in rassismuskritischen Bündnissen“ von Josephine Apraku⁸ sehr gut. Ich möchte nicht nur abstrakt etwas verändern oder Situationen für marginalisierte Minderheiten verbessern, sondern ganz konkret für meine Freund*innen, meine Kolleg*innen, meine Nachbar*innen, mein Umfeld, in meiner Gesellschaft Räume schaffen, in denen weniger Diskriminierung stattfindet. Und gleichzeitig muss ich mit einem solchen „menschlichen“ Blick diese nicht persönlich kennen, um mich für eine Gesellschaft einzusetzen, in der weniger gewaltvolle Unterdrückungsmechanismen wirksam werden – weil es eine bessere Gesellschaft für uns alle ist.

Elizaveta Khan ist Gründerin und Leiterin des Integrationshaus e.V. in Köln. Christine Müller ist Referentin bei der LAG KJS NRW. Beide arbeiten seit 16 Jahren miteinander im Bereich von Migration, Rassismuskritik und Sozialer Arbeit.

Quellennachweis:

¹ *Verbündet-Sein beschreibt in Anlehnung an Hannah Arendt eine Art der politischen Freundschaft, in der die Anliegen der Anderen die je eigenen Anliegen sind – ohne dabei paternalistisch zu sein. „Es handelt*

sich um eine spezifische Form der Solidarität, bei der nicht das Ich im Zentrum steht, sondern die Anderen, die einem nicht gleichen. Das Verbündet-Sein beschreibt ein Verhältnis zwischen Menschen, die im Kontext bestimmter Diskriminierungsformen Privilegien haben, und Menschen die in diesem Kontext keine Privilegien besitzen.“ Czollek, Lea Carola; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne; Czollek, Max (2019): *Praxishandbuch Social Justice und Diversity*. Weinheim und Basel, S. 40.

² Analog zu Czollek u.a. verstehen wir unter einem Bündnis den Zusammenschluss von Menschen, die ein gemeinsames Ziel erreichen wollen. Vgl. Czollek u.a. 2019: S. 38f.

³ Der Begriff Ally kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie Verbündete*r. Jede*r kann ein Ally werden, wenn er*sie selbst nicht Teil einer marginalisierten oder diskriminierten Gruppe ist.

⁴ Die Gefahr des Tokenismus („Symbolpolitik“) in verschiedenen Kontexten, z.B. als Frau in einer männerdominierten Organisation zu arbeiten oder als PoC-Fachkraft in einer weiß dominierten Organisation, muss ebenfalls im Blick sein und reflektiert werden.

⁵ Bee, Melanie (2013): *Das Problem mit „Critical Whiteness“*. Wenn weiße Aktivist_innen antirassistische Theorie von ihrer sozialen Praxis trennen, ist Gefahr im Verzug. In: *an.schläge. Das feministische Magazin*, 04.11.2013. <https://www.anschlaege.at/feminismus/2013/11/das-problem-mit-critical-whiteness/4/>, letzter Zugriff 10.6.19)

⁶ <https://www.osce.org/files/f/documents/7/b/421142.pdf>

⁷ Czollek, Lea Carola; Perko, Gudrun; Kaszner, Corinne; Czollek, Max (2019): *Praxishandbuch Social Justice und Diversity*. Weinheim und Basel, S. 442

⁸ Apraku, Josephine (2019): *Liebe – rassismuskritische Bündnispraxis für eine radikale Menschlichkeit*, in: Bönkost, Jule (Hrsg.): *Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus*. Münster 2019, S. 57-76.

⁹ Lester, Joan (1987): *„What happens to the myth-makers when the myths are found to be untrue?“* Unpublished paper, Equity Institute, Emeryville, CA.

IMPRESSUM

jugendsozialarbeit aktuell
c/o LAG KJS NRW
Kleine Spitzengasse 2 - 4
50676 Köln
E-MAIL: aktuell@jugendsozialarbeit.info
WEB: www.jugendsozialarbeit.info

jugendsozialarbeit aktuell (Print)
ISSN 1864-1911
jugendsozialarbeit aktuell (Internet)
ISSN 1864-192X

VERANTWORTLICH: Stefan Ewers
REDAKTION: Franziska Schulz
DRUCK/VERSAND: SDK Systemdruck Köln

