

# **RASSISMUSKRITISCHE MÄDCHEN\*ARBEIT**



**Sanata Nacro**

**Geschäftsführende Fachreferentin\* der LAG Mädchenarbeit**

# LEITFRAGEN

- Welche geschlechterreflektierenden und rassismuskritischen Ansätze sind notwendig, um die Möglichkeiten zur gesellschaftlichen **Mitgestaltung, Teilhabe und Mitsprache** für Mädchen\*/junge Frauen\* of color zu verbessern?
- Wie können Fachkräfte und Träger Kinder- und Jugendarbeit handeln, um sexistische und rassistische Strukturen in Trägereinrichtungen **zu erkennen, besprechbar zu machen und dementsprechend zu handeln?**



# MÄDCHEN\*ARBEIT

## GESCHLECHTERREFLEKTIERTE (OFFENE) KINDER- UND JUGENDARBEIT

- ein Standard der Kinder- und Jugendhilfe
- ein (jugend-)politischer Ansatz der von feministischen und weiteren macht- und diskriminierungskritischen Perspektiven ausgeht
- ein fachpädagogischer Ansatz, der von den Interessen, Bedürfnissen und Lebenswirklichkeiten unterschiedlicher Mädchen\* und weiblich gelesener Jugendlicher ausgehend, Angebote und Strukturen anbietet



# FACHLICHE GRUNDLAGEN DER MÄDCHEN\*ARBEIT

- **Prämissen:** Parteilichkeit; Schutz-/Empowermentraum; Lebensweltorientierung/Ganzheitlichkeit; Partizipation
- **Diskurse:** Geschlechterreflexion, Intersektionale Perspektiven: geschlechtliche und sexuelle Vielfalt: Heterosexualität als Norm in Frage stellen, Rassismuskritik, Körnernormen etc...
- **Praxisentwicklung:** Beziehungsarbeit, Haltungsarbeit/(Selbst-)reflexion, Trägerstrukturen, Personalpolitik, Angebote



# FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

- Gibt es/Gab es im Rahmen ihres Arbeitsfelds eine eigene Auseinandersetzung mit Geschlechterbildern?
- Welche Angebote macht ihre Einrichtung für Jugendliche um Geschlechterbilder in Frage zu stellen?



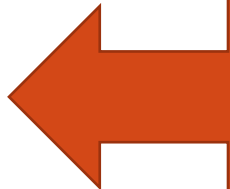
# WAS WEISSE MENSCHEN ÜBER RASSISMUS LERNEN....

## Auslagerung

*Was hat das mit mir zu tun?  
Ich bin auf der richtigen Seite*



Neutral, normal  
und Teil des  
nationalen/  
gesellschaftlich  
en WIR



Rassismus hat mit der  
Absicht und dem Vorsatz  
zu tun

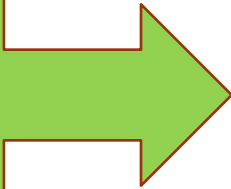


# UND WAS NICHT?

Rassismus als Struktur  
und Gewaltverhältnis  
anerkennen



Weißsein ist ein  
Privileg und eine  
gesellschaftliche  
Positionierung



Rassismus hat mit  
Wirkungen auf Menschen  
zu tun und mit dem Kontext





## PRIVILEGIENREFLEXION

- Privilegien sind z.B. einen deutschen Pass haben, heterosexuell, weiß positioniert, christlich, körperlich befähigt, cis-geschlechtlich, bürgerlich sein etc...
  - „Privilegien sind für jene, die sie genießen, unsichtbar
- Das Privileg der Eindeutigkeit:
  - „In Deutschland ist es eben normal weiß zu sein!“
- Weiß-sein und Cis-sein sind Positionen struktureller Vorteile und Privilegien





„...MAN SIEHT JA NUR WEISSE MENSCHEN, EGAL WO MAN IST“







Wtf?! Julian hat mir diesen Bikini bestellt 😬 (Live Test) | BibisBeautyPalace

2.020.263 Aufrufe

78.551 6.766 TEILEN



BibisBeautyPalace  
Am 19.10.2017 veröffentlicht

ABONNIEREN 4,6 MIO.

JULIANS VIDEO <https://youtu.be/-nKI2-7sqzM>  
Hier mich kostenlos abonnieren: <https://www.youtube.com/user/BibisBea...>

MEHR ANZEIGEN

5.834 Kommentare SORTIEREN NACH



Öffentlich kommentieren...

Nächstes Video

AUTOPLAY



Julian errät Preise von meinen Bikinis & Badeanzügen 😬 | BibisBeautyPalace 1,7 Mio. Aufrufe



LEGO Nexo Knight  
LEGO  
663K views



Bibi überwindet ihre größte Angst - schmerzhaft Folgen  
Julienco 1,7 Mio. Aufrufe



Hochzeit auf Kreta ... | BibisBeautyPalace  
BibisBeautyPalace 2,3 Mio. Aufrufe



Wir bestellen BLIND auf AMAZON - Challenge 😬 | BibisBeautyPalace 3 Mio. Aufrufe



unsere Beziehung .. Heute vs. Früher 😬 | BibisBeautyPalace  
BibisBeautyPalace 2,2 Mio. Aufrufe



TREUE PRANK an Julian ( mit anderem Mädchen ) geht schief  
BibisBeautyPalace 7,2 Mio. Aufrufe



Die 5 KRANKESTEN Gegenstände, die NIEMAND  
BibisBeautyPalace 5,6 Mio. Aufrufe



# HALTUNG UND HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN

- Verunsicherungen annehmen
- Grenzen des eigenen Wissens und der Wahrnehmung anerkennen
- Offenheit für Kritik
- Geschlechterreflektierende und rassismussensible Sprache lernen
- Empowerment-Räume/Räume für Privilegienreflexion ermöglichen
- Fortbildungen organisieren – Critical Whiteness/ Empowerment, sexuelle und geschlechtliche Vielfalt...
- Zurücknehmen der Definitionsmacht, des letzten Worts, Neugier
- Menschen mit Rassismus-/Sexismuserfahrungen nicht zu Opfer machen
- Ressourcen und Zugänge umverteilen
- Anerkennen des Vermächtnis von Misstrauen

*Quelle: Kim Annakathrin Ronacher*



# FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

- Welche Privilegien spiegeln sich in ihrem Team wieder?  
Welche Reflexionsräume haben sie dafür?
- Bieten unsere Mitarbeiter\*innen vielfältige Rollen-/Identitätsmodelle an?
- Was bedeutet es für die Zielgruppen der Einrichtungen wenn z.B. Fachkräfte of color in den Einrichtungen nicht oder kaum präsent sind?



# RASSISMUSKRITISCHE BRILLE/ BSP. ANTIMUSLIMISCHER RASSISMUS

- Die Zuschreibungen und Angriffe auf hijabtragende Frauen\*
- Der befremdliche Blick auf der Straße/ Das verunsicherte Anschauen im Bus oder in der Straßenbahn
- Die öffentlich formulierte Ablehnung von Glaubensinhalten
- Der öffentliche Aufruf zur Abschiebung von Muslim\*innen (Markierung?) mit bestimmten Rastermerkmalen
- Die rechtlich nicht begründete Durchsuchung von islamischen Gemeinden
- Die Kündigung hijabtragender Frauen\* aus Betrieben und Arztpraxen



# FRAGEN, DIE IN EINER RASSISTISCHEN LOGIK VERHANDELT WERDEN

- Wer gehört dazu (Wir), wer nicht (die Anderen/Fremden)?  
(Othering/Zugehörigkeit)
- Wer darf sprechen, wer nicht?  
(Anerkennung/Zugehörigkeit)
- Wer wird gesehen/gehört und wer nicht?  
(Repräsentation/Zugehörigkeit)
  - wer ist nützlich, wer nicht? Wer ist mehr wert als der\_die Andere?  
(Asyl und Flucht)



# REPRÄSENTATIONSPOLITIK UND IHRE WIRKUNGEN...





# BLCK RCK TV

- <https://www.youtube.com/watch?v=th0xyWTMcb0>

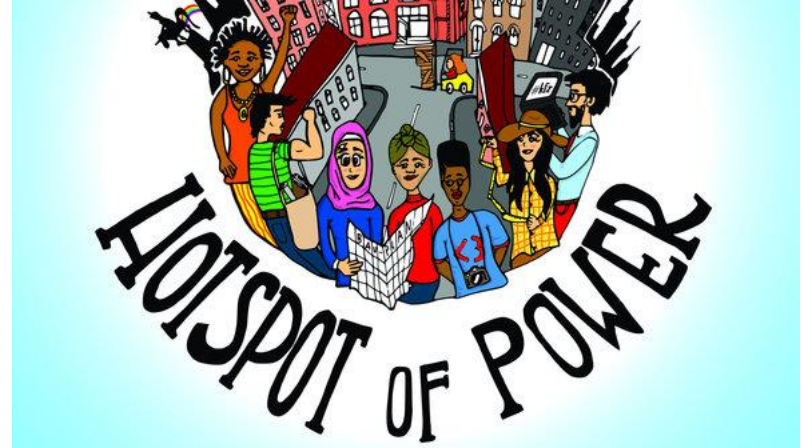


# FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

- Was haben die Frauen\* über die Relevanz von Repräsentation?
- Was über Wirkungen von Rassismen erzählt und ihren Umgang damit?
- Wie stellen wir in unseren Arbeitsfeldern die Repräsentation von Mädchen\* of color sicher?



# EMPOWERMENT



- Schutz-Räume zur Thematisierung von Rassismen UND Sexismen
- Unsicherheiten, Verletzungen/Kränkungen, Gewalt thematisieren und Unterstützung finden
- Wir sind nicht allein, wir sind viele – Gemeinsamkeiten entdecken und sich davon stärken lassen
- Sich nicht am Unverständnis männlich und/oder weiss positionierter Menschen abarbeiten
- Schutzraum
- Unterschiede feststellen, annehmen und thematisieren → aus einer machtkritischen Perspektive heraus Privilegien thematisieren



# FRAGEN ZUM WEITERDENKEN

- Die Mitarbeiter\*innen haben Wissen über die Lebenswirklichkeiten der Mädchen\*?
- Die Bedürfnisse, Interessen, Wünsche und Ansprüche von Mädchen\* mit und ohne Rassismuserfahrungen werden regelmäßig ermittelt? Und bestimmen die Angebote mit?
- Welcher Handlungsbedarf ergibt sich daraus für die Teamzusammensetzung/für die Konzepte der Einrichtung/für den Fortbildungs- und Beratungsbedarf?



# HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN AUF STRUKTUREBENE



# STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN FÜR RASSISMUSKRITISCHE MÄDCHEN\*ARBEIT

**Konzepte/Leitlinien/  
(Selbst-)  
Verpflichtungen**



**Fachkraft/Team/  
Netzwerke**

Haltung



Beziehung

**Angebote**

**• Vertrauen**  
**• Selbstreflexion**  
**• Regeln des**  
**Umgangs**

**• Vertrauen**  
**• Selbstreflexion**  
**• Regeln des**  
**Umgangs**





# RASSISMUS- / MACHTKRITIK IN ORGANISATIONEN

- Wer trifft die Entscheidungen z.b. zu Inhalten und Finanzen?
- Satzung, Selbstverpflichtungen, Leitbilder prüfen
- Personalpolitik prüfen
- Netzwerke prüfen und ggf. verändern
- Öffentlichen Auftritt überprüfen
- Materialien prüfen: Repräsentation von Mädchen\* of color sicherstellen
- Orte für rassistuskritische (herrschaftskritische) Praxisreflexion schaffen (kontinuierlich und ggf. mit professioneller Unterstützung)



**VIELEN DANK FÜRS ZUHÖREN UND MITMACHEN!**

