

Junge männliche Geflüchtete zwischen Gewalterfahrung und Täterzuschreibung

FACHTAGUNG: JUGENDLICHE ZWISCHEN VERLETZUNG, WUT UND
ERFAHRUNGEN DER SELBSTWIRKSAMKEIT. ZUM UMGANG MIT RASSISMUS IN
DER JUGEND(SOZIAL)ARBEIT

04.12.18

Jonas Lang

Coach e. V. – Kölner Initiative für Bildung und Integration junger Migranten

Landesarbeitsgemeinschaft Jungenarbeit NRW

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Warum Jungenarbeit?

§ 9 SGB VIII

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind 1. die von den Personensorgeberechtigten bestimmte Grundrichtung der Erziehung sowie die Rechte der Personensorgeberechtigten und des Kindes oder des Jugendlichen bei der Bestimmung der religiösen Erziehung zu beachten,

2. die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen,

3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

Warum Jungenarbeit?

§ 9 SGB VIII

Bei der Ausgestaltung der Leistungen und der Erfüllung der Aufgaben sind 1. die von den Personensorgeberechtigten bestimmte Grundrichtung der Erziehung sowie die Rechte der Personensorgeberechtigten und des Kindes oder des Jugendlichen bei der Bestimmung der religiösen Erziehung zu beachten,

2. die wachsende Fähigkeit und das wachsende Bedürfnis des Kindes oder des Jugendlichen zu selbständigem, verantwortungsbewusstem Handeln sowie die jeweiligen besonderen sozialen und kulturellen Bedürfnisse und Eigenarten junger Menschen und ihrer Familien zu berücksichtigen,

3. die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.

Ziele von Jungenarbeit

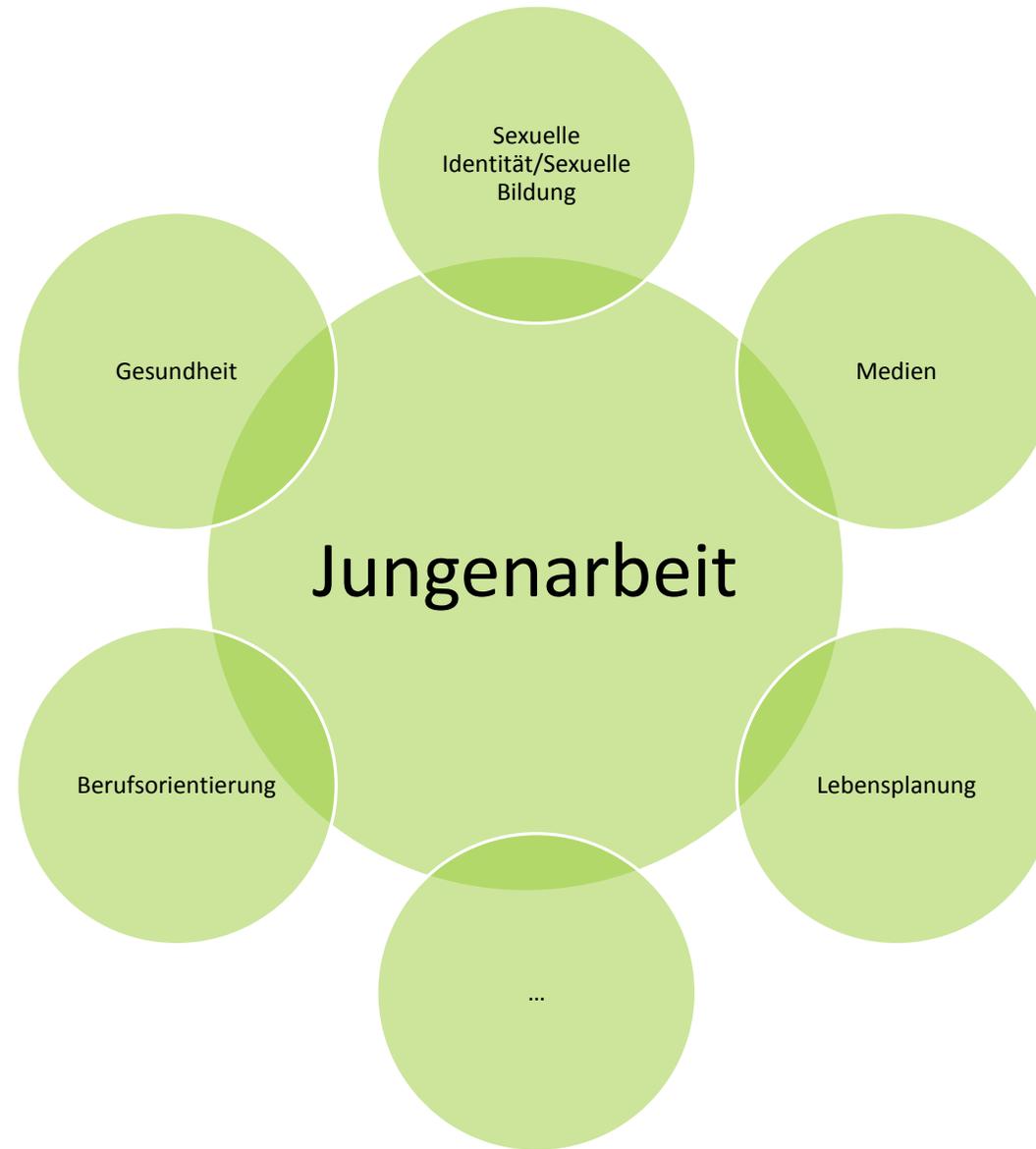
Jungen und junge Männer

- in ihrer Individualität wahrzunehmen und als entwicklungsfähige Persönlichkeiten wertzuschätzen
- durch aktive Partizipation in pädagogische und soziale Prozesse einzubeziehen
- in ihrer Entwicklung zu emotional und lebendigen, sozialverantwortlichen und selbstreflexiven Persönlichkeiten zu unterstützen

(vgl.: LAG Jungenarbeit NRW; LVR-Landesjugendamt Rheinland; LWL-Landesjugendamt Westfalen: Querschnittsaufgabe Jungenarbeit in den Qualitätsentwicklungsprozessen der Kinder- und Jugendförderung (nach §§ 11 – 14 SGB VIII))

Grundsätzlich gilt

Jungenarbeit versteht sich nicht als Methode, sondern vielmehr als **Haltung** und **Querschnittsaufgabe**



Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Rassismus heute

- „Rassismus ohne Rassen“ (Stuart Hall, Étienne Balibar)
- An die Stelle der biologistisch begründeten Rasse treten „Kultur“ und „Nation“
- „Die neorassistischen Theoretiker sind keine Mystiker des Erbguts, sondern ganz »realistische« Techniker der Sozialpsychologie“ (E. Balibar)
- **ABER:** Auch kulturalistisch begründeter Rassismus ist kein ausschließlich (post-)modernes Phänomen (Bsp.: Antijudaismus -> Antisemitismus)

Rassismuskritik - eine Frage der Perspektive

- Ein einfaches „Dagegen-Sein“ reicht nicht – Blick darauf richten, wie genau Rassismus funktioniert:
- **Funktionsweisen**
- **Wirkungen**
- **Folgen**
- **Positionierungen**
- *„Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis“*
(B. Rommelspacher)

„Othering“

Die Konstruktion des *Anderen*

- Diskurse über und Zuschreibungen an den „Anderen“, die **Wahr**-Nehmungen strukturieren und **Wirklich**-keiten schaffen
- Die „Anderen“ als Objekte pädagogischer Praxis
- Etablierung eines „Schattenbildes“, das gleichzeitig eine „Weisse“ Norm generiert, über die nicht gesprochen wird
- Positionierung in gesellschaftlichen Machtverhältnissen

Zur Ethnisierung der Genderdebatte...

- Männlichkeit im Kontext von Fluchtmigration wird instrumentalisiert, um rassistische Stereotype zu reproduzieren (vgl. Kölner „Silvesternacht“)
- Bild des „übergriffigen Fremden“ als Kolonialrassistische Kontinuität
- Rechtfertigung und Absicherung eigener Privilegien; „Legitimationslegenden“ (vgl. Rommelspacher 2002)
- Diskurse um Rassismus und Sexismus laufen Gefahr, in Konkurrenz miteinander zu treten

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Rassismuskritik im professionellen Kontext

Fachkräfte der Sozialen Arbeit müssen sich in mehrfacher Weise mit Rassismuskritik auseinandersetzen

- Auf der individuellen Ebene in Form einer kritischen Auseinandersetzung mit der eigenen (rassistischen) Sozialisation und der eigenen Ausstattung mit Privilegien
- Auf der strukturellen Ebene mit der Reproduktion (insbesondere nationalstaatlicher) Rassismen und der eigenen Verwobenheit Sozialer Arbeit in diskriminierende Strukturen (Gesetzgebung, Förderpraxis, Beteiligung an Abschiebungen, aber auch rechtsextreme Fachkräfte in den eigenen Reihen)
- Auf der konzeptionellen Ebene in der Entwicklung wirksamer rassismuskritischer Ansätze

Rassismuskritik im professionellen Kontext

- Grundlage einer rassismus- und diskriminierungskritischen Arbeit ist die Erkenntnis, dass Rassismen nicht nur individuelle Einstellungsmuster, sondern in allen gesellschaftlichen Ebenen wirksame Macht- und Dominanzverhältnisse sind.
- Zentral für eine rassismuskritische Perspektive ist daher über das einfache „Dagegen-Sein“ hinaus das Wissen darum, wie Rassismus funktioniert

Rassismuskritik im professionellen Kontext

Praxisstudie:

Diskriminierungsrisiken und Diskriminierungsschutz für geflüchtete Menschen in NRW

ARIC NRW – Projekt Kompass F – Kompetenzentwicklung im Diskriminierungsschutz für Flüchtlinge

Quelle: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Praxisstudie_fin-web.pdf

Rassismuskritik im professionellen Kontext



Abb. 3: Online-Umfrage: Verteilung der Antwortmöglichkeit ,oft' (Mehrfachnennungen möglich):

Quelle: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Praxisstudie_fin-web.pdf

Rassismuskritik im professionellen Kontext

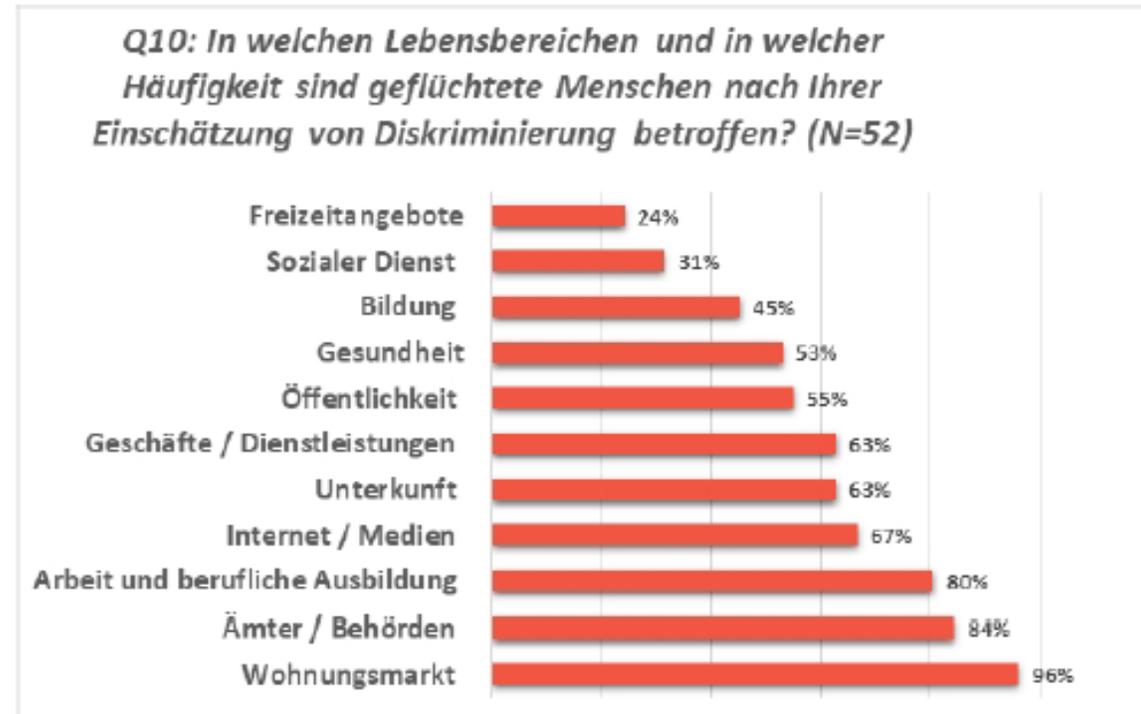


Abb.4: Online-Umfrage: Verteilung der Antwortmöglichkeit ‚oft‘ (Mehrfachnennungen möglich)

Quelle: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Praxisstudie_fin-web.pdf

Rassismuskritik im professionellen Kontext

Als ein zentrales Moment von Diskriminierung wird das Konstrukt der

Bleibeperspektive benannt.

„Weil sie sagen, also ich höre immer wieder diese, der hat es bekommen, ich nicht. Der Nachbar hat es bekommen, ich nicht. Oder der Afghane hat es bekommen. Und der Syrer nicht. Also, so dieses sich diskriminiert fühlen untereinander. Das, da sage ich aber, was soll denn der Grund dafür sein, dass sie dem Afghanen das gibt und dir nicht? Und der sagt ja, mit den Afghanen kommen die ganz gut zurecht“.

„dass sogar der Mechanismus sogar bei mir selbst vielleicht sogar ein bisschen gegriffen hat. Beziehungsweise haben mir die Alternativen gefehlt, irgendwie was pädagogische Sinnvolleres bei einem abgelehnten Asylantrag zu machen, als die Leute irgendwie in eine Ausbildung zu bringen.“

Quelle: https://www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Praxisstudie_fin-web.pdf

Das Verschwinden der Subjekte

„Aber in der Schule, da, wo man sich wohlfühlen muss, [...] die Lehrerinnen sagen immer, immer was. Ich denke, was wir machen, vielleicht das ist auch nicht so gut, aber alle Leute können das machen, egal ob Deutsche oder Amerikaner oder keine Ahnung. Direkt sagen sie das: „Ja, hier ist nicht Afghanistan. Darf man nicht sowas machen.“ Aber ich habe das nicht als ein Afghane gemacht, ich habe das als ein Mensch, ein Junge gemacht. Es ist immer so. Jeden Tag müssen wir hören.“

Interviewsequenz aus dem Projekt: „Kompass F“ mit Dank an Cecil Arndt

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Gliederung

1. Warum Jungenarbeit?
2. Warum Rassismuskritik?
3. Rassismuskritik im professionellen Kontext
4. Was bleibt zu diskutieren?

Was bleibt zu diskutieren?

- **Verletzungsoffenheit/Schutzbedürftigkeit von Jungen* und jungen Männern* mit (Flucht-)migrationserfahrung**
 - 91% der Inobhutgenommenen Geflüchteten waren im Jahr 2015 männlich (DESTATIS 2015)
 - Nach den „Silvesterereignissen“ stieg die Anzahl an Anschlägen auf Geflüchtetenunterkünfte um das Fünffache an
 - Viele Jungen* und junge Männer* mit (Flucht-)migrationserfahrung werden vor, während und nach der Flucht Opfer von (sexuellem) Missbrauch
 - Spezialisierte Einrichtungen für traumabelastete Jungen* und (junge) Männer* mit (Flucht-)migrationserfahrung
 - Fehlende pädagogische (Schutz-)konzepte in Aufnahmeunterkünften (§44 Abs.3 AsylG) uvm.
 - Die Stärkung der LGBTTIQ*-Lobby

Ambivalenzen

Empowerment vs. Männlichkeitskritik

Teilnahme vs. Teilhabe

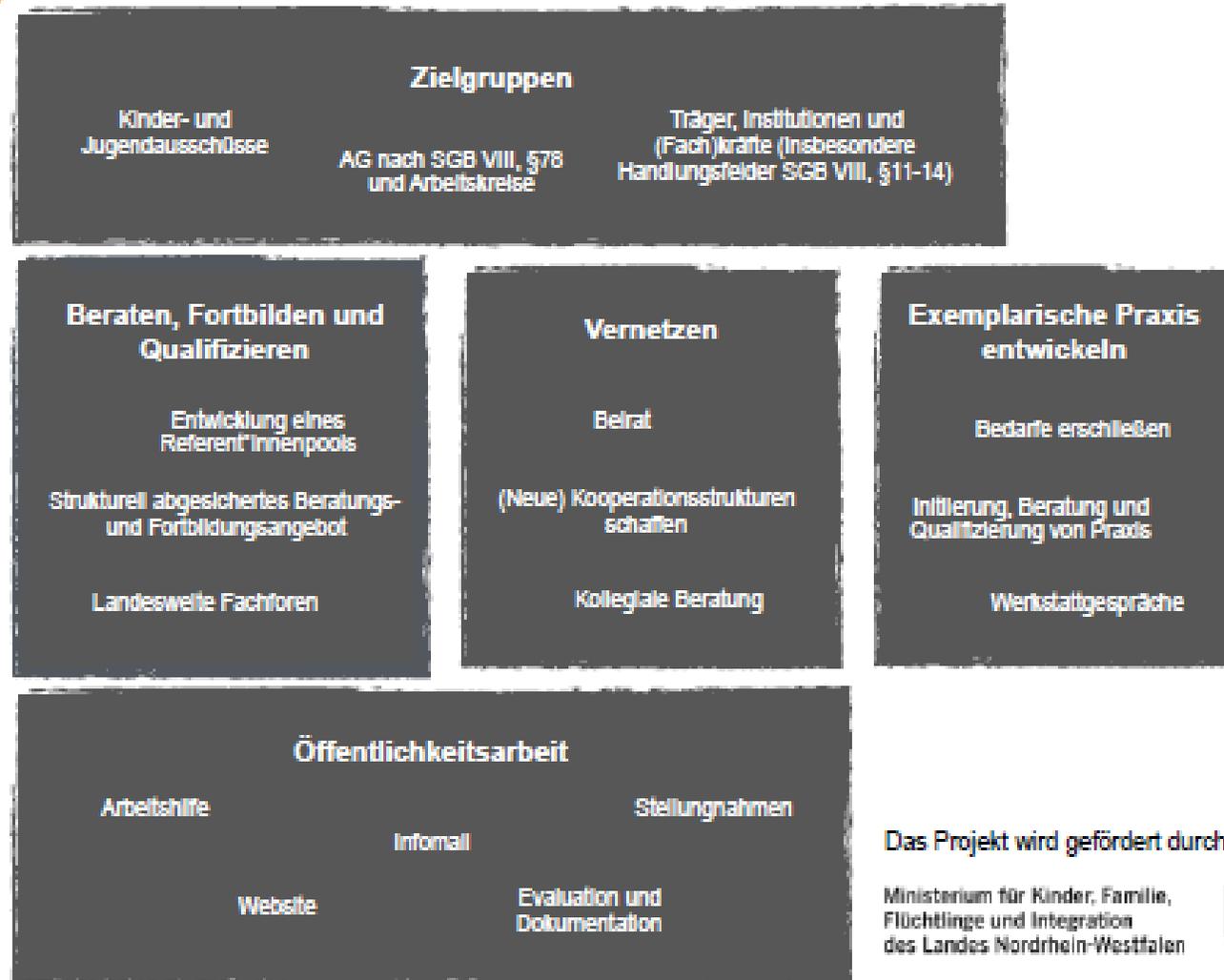
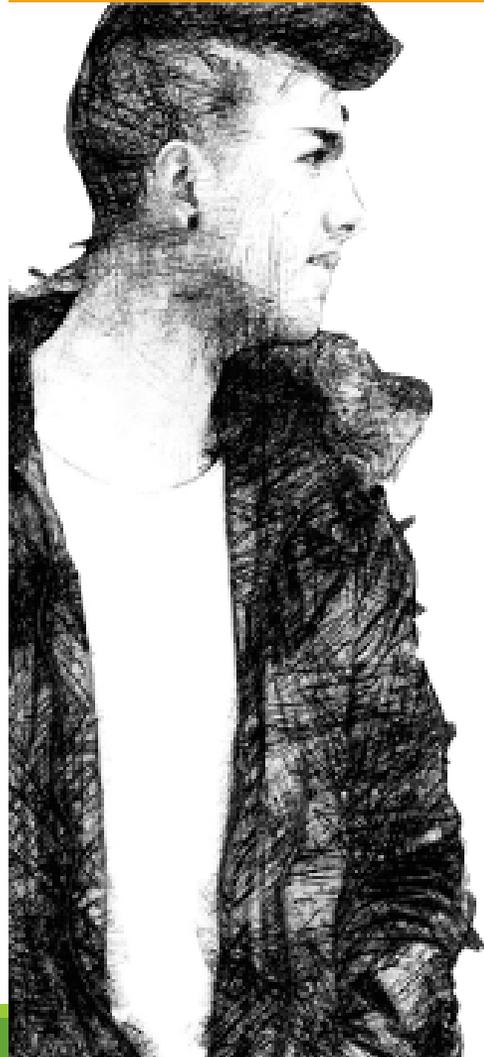
Ressourcenorientierung vs. „Benachteiligten-Brille“

Subjektorientierung vs. Generalisierung

Selbstentfaltung vs. Verwertungslogik

...

Projektübersicht



Das Projekt wird gefördert durch

Ministerium für Kinder, Familie,
 Flüchtlinge und Integration
 des Landes Nordrhein-Westfalen



Fragen/Diskussion/Anregungen

Danke für Ihre Aufmerksamkeit!



Coach e.V.