Nicht von jetzt auf gleich?!
Wie können Teams Haltungen entwickeln?

Handlungsleitende Prinzipien und Empfehlungen für Einrichtungen, die sich rassismuskritisch reflektieren möchten

Impressum:

Landesarbeitsgemeinschaft Katholische Jugendsozialarbeit
Nordrhein-Westfalen e. V. (LAG KJS NRW)
Kleine Spitzengasse 2 - 4
50676 Köln

Tel.: +49 (221) 16 53 79 - 0
Fax: +49 (221) 16 53 79 - 11
E-Mail: info@jugendsozialarbeit.info
http://www.jugendsozialarbeit.info

Diese Broschüre entstand im Rahmen des Projekts „Migrationssensible und rassismuskritische Kompetenz in der Jugendsozialarbeit" der LAG KJS NRW in Kooperation mit der Bundesarbeitsgemeinschaft Katholischen Jugendsozialarbeit (BAG KJS) und wurde gefördert vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ).

Köln, 2019

Katholische Jugendsozialarbeit Nordrhein-Westfalen
Denken in Chancen!

KJS Katholische Jugendsozialarbeit

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Stefan Ewers, Geschäftsführer LAG Katholische Jugendsozialarbeit NRW

Vorwort

Sehr geehrte Leser*in,

ein Projekt ist ein Projekt - es hat einen Anfang und ein Ende. Dieses Ende ist nun für unser Projekt „Migrationssensible und rassismuskritische Kompetenz in der Jugendsozialarbeit“ nach über zweijähriger intensiver Arbeit gekommen.

Unterdessen mussten wir feststellen, dass wir noch lange nicht fertig sind. Wie so oft hat man am Ende eines Projekts weitere Fragen und weitere Aufgaben, denen man sich eigentlich stellen müsste. Daher ist diese Broschüre nicht als klassischer Bericht formuliert, sondern fasst die wichtigsten Erkenntnisse unseres Projektes, aber auch Fallstricke und Hürden zusammen. Gleichzeitig wollen wir interessierte Einrichtungen und Träger dazu anregen, sich selbst kritisch mit rassistischen Haltungen und geprägten rassistischen Strukturen auseinanderzusetzen. Wir wollen eine kritische Reflexion bestehender Systeme und Strukturen sowie entsprechende Veränderungsprozesse anregen. Hierfür haben wir am Ende dieser Broschüre Praxisempfehlungen und Bausteine für eine Prozessgestaltung zusammengestellt.

Danke!

Die Auseinandersetzung mit Rassismus, vor allem mit von Rassismus geprägten Strukturen, Haltungen und Abläufen in der eigenen Einrichtung, braucht Mut, Beharrlichkeit und Offenheit. Daher danke ich ganz herzlich den jungen Menschen, den Mitarbeitenden und Leitungskräften der am Projekt beteiligten Einrichtungen, dass sie sich auf diese Auseinandersetzung eingelassen haben.

Ein ganz herzlicher Dank geht ebenso an Elizaveta Khan und Anne Broden, die mit den jungen Menschen und den Mitarbeitenden in den beteiligten Einrichtungen gearbeitet, sie begleitet und unterstützt haben. Den Mitgliedern des Projektbeirates danke ich herzlich für die kritische Begleitung des gesamten Projekts. Abschließend geht mein großer Dank an Christine Müller, die als Projektleitung mit hohem fachlichen und persönlichen Engagement nicht nur in diesen zwei Jahren eine hervorragende Arbeit geleistet hat.

Bitte!

Ich würde mich sehr freuen, wenn diese Broschüre nicht den Weg vieler Projektberichte geht - indem sie nach kurzer Zeit in Regalen oder Ordnern verstaubt. Bitte nutzen Sie sie als Anregung - in Ihren Einrichtungen oder Abteilungen, Ihren Teams oder mit Ihren Kolleg*innen. Entwickeln und haben Sie ein kritisches Auge auf Abläufe und Prozesse, Strukturen und Haltungen. In diesen spiegeln sich häufig Privilegien, (rassistische) Haltungen und Einstellungen. Lassen Sie sich dazu anregen, aktiv etwas dagegen zu tun!

Inhalt

1 GLOSSAR DER WICHTIGSTEN BEGRIFFFE S. 6

2 EINLEITUNG CHRISTINE MÜLLER S. 15

3 RASSISMUS UND SOZIALE ARBEIT: EINE HINFÜHRUNG ANNETTE MÜLLER S. 27

4 AUSGANGSBEDINGUNGEN UNSERES PROJEKTS CHRISTINE MÜLLER S. 53

5 VAMOS! GRUNDLAGEN, HERAUSFORDERUNGEN UND SPANNUNGSVERHÄLTNISSE ANNE BRODEN S. 63

6 HALT DURCH HALTUNG ELIZAVETA KHAN S. 69

7 ERFAHRUNGEN, ERGEBNISSE UND EMPFEHLUNGEN AUS DER EINRICHTUNGSBEGLEITUNG CHRISTINE MÜLLER S. 79

8 METHODISCH/DIDAKTISCHE ÜBERLEGUNGEN ANNE BRODEN S. 119

9 SPANNUNGSVERHÄLTNISSE – EIN STREITGESPRÄCH?! ELIZAVETA KHAN/CHRISTINE MÜLLER S. 127

10 HANDLUNGSLEITENDE PRINZIPIEN FÜR EINRICHTUNGEN, DIE SICH RASSISMUSKRITISCH REFLEKTIEREN MÖCHTEN ELIZAVETA KHAN / CHRISTINE MÜLLER S. 141

11 AUSBLICK: INTERSEKTIONALE PERSPEKTIVEN ALS KRITISCHE REFLEXIONSPERSPEKTIVE BIRGIT JAGUSCH S. 153

12 LITERATUR, METHODEN UND INSTITUTIONENHINWEISE ZU THEORIE UND PRAXIS DER RASSISMUSKRITIK ELIZAVETA KHAN / CHRISTINE MÜLLER S. 161

13 LEITFADEN DER INTERVIEWS MIT DEN EINRICHTUNGEN S. 167

1. Glossar der wichtigsten Begriffe

ANTI-BIAS-ANSATZ

Der Anti-Bias-Ansatz ist ein Ansatz der antidiskriminierenden Bildungsarbeit. Neben dem Fokus auf individuellen Vorurteilen und Haltungen einzelner Menschen, werden insbesondere auch gesellschaftliche Schieflagen, Macht- und Herrschaftsverhältnisse in der Anti-Bias-Arbeit in den Blick genommen werden. Der Anti-Bias-Ansatz zielt darauf, für das Themenfeld Diskriminierung zu sensibilisieren, Mechanismen und Funktionsweisen auf subjektiver und gesellschaftlicher Ebene zu verstehen und die eigenen Perspektiven, Handlungsweisen und Positionierungen in ihrer Verstrickung mit gesellschaftlich vorherrschenden Selbstverständlichkeiten kritisch zu reflektieren. Das Anliegen der Anti-Bias-Arbeit ist es, eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung zu ermöglichen und die Entwicklung alternativer Handlungsansätze zu diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen zu fördern. (Quelle: Anti-Bias-Werkstatt: http://www.anti-bias-werkstatt.de/h.speidel/abw/?q=de/content/was-ist-der-anti-bias-ansatz, letzter Zugriff: 01.8.19)

DISKRIMINIERUNG

Der Begriff "Diskriminierung" verweist auf überaus heterogene Sachverhalte, die in jeweilige historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet sind und beschreibt die Benachteiligung von Menschen aufgrund bestimmter Eigenschaften. Besonders häufig werden Menschen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Identität, ihrer Hautfarbe, ihrer Herkunft, ihrer Religion oder ihres Alters diskriminiert. Der Begriff Mehrfachdiskriminierung, auch multiple Diskriminierung genannt, wurde im Rahmen der UN-Weltkonferenz gegen Rassismus im Jahr 2001 in Südafrika geprägt und bezieht sich auf Ungleichbehandlung aufgrund mehrerer Diskriminierungsmerkmale. Hierbei gibt es meist eine Gruppe von Menschen, die diskriminiert wird, und eine Gruppe von Menschen, die dadurch Vorteile hat. Diskriminierung ist nicht nur eine Folge individueller Einstellungen und Handlungen. Auch gesellschaftliche, ökonomische, politische und rechtliche Strukturen können zur Verfestigung von Benachteiligungen führen. Es ist ein komplexes System sozialer und gesellschaftlicher Beziehungen, in dem diskriminierende Unterscheidungen entstehen und wirksam werden. Diskriminierung dient der Begründung von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ungleichheiten, der Verfestigung von Privilegien sowie der Aufrechterhaltung von Normalitätsvorstellungen. Jeder Form von Diskriminierung liegt eine Unterscheidung und Bewertung durch eine Mehrheit zugrunde, was als gesellschaftliche Norm zu gelten hat (z. B. *weiß*, deutsch, männlich, heterosexuell, gesund, leistungsfähig, christlich etc.). Von Diskriminierung sind also diejenigen Gruppen betroffen, die den dominanten Normen nicht entsprechen.

EMPOWERMENT

Empowerment ist ein machtkritisches Konzept der Selbstermächtigung in kollektiven Gruppen oder Zusammenschlüssen von Menschen, die gesellschaftlich unterdrückt und entrechtet werden, deren Alltag von Fremdzuschreibungen, Abwertungen und Ausschlüssen geprägt ist. Es geht darum, Folgen von Diskriminierung (unsichtbar gemacht werden, Ohnmachtsgefühle, Angst, Einsamkeit, Selbstzweifel, vermindertes Selbstwertgefühl) in empowernden Räumen über vielfältige Wege entgegenzuwirken.

Für die pädagogische Praxis bedeutet Empowerment u.a.:
- in Räumen zu sein, in denen die eigene Identität nicht in Frage gestellt wird
- in Räumen zu sein, in denen Diskriminierungserfahrungen ausgetauscht werden können
- Anerkennung zu finden
- sich der eigenen Fähigkeiten bewusst werden
- einen eigenen Umgang mit Diskriminierung zu finden
- den eigenen Ausdruck zu finden (z.B. durch Kreativität)
- sich zu vernetzen
- marginalisierte Perspektiven sichtbar zu machen
- Wissen über Diskriminierung zu erlangen
- Solidarität erlebbar zu machen

(Quelle: Kechaja, Maria (2019): Was ist Empowerment. In: Andreas Foitzik; Lukas Hezel (Hg.): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretisches Grundlagen. Beltz: Weinheim, Basel, S. 78.)

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität ist ein komplexer Ansatz der Ungleichheitsforschung und Antidiskriminierungsarbeit, mit dem unterschiedliche, gesellschaftlich hervorgebrachte soziale Kategorien in ihren Überkreuzungen (intersection = engl. für Überkreuzung) als Gründe für Diskriminierung, soziale Ausgrenzungen und Gewaltwiderfahrnisse berücksichtigt werden. Die Intersektionalitätsforschung versucht vor allem die Frage zu beantworten, wie sich welche Kategorien aufgrund ihrer Überkreuzungen gegenseitig abschwächen oder verstärken können. Zu den Ungleichheitsmerkmalen zählen u.a. Ethnizität, Gender, Religion, Sexualität, Klasse, Behinderung
(Quelle: Aulenbacher, Brigitte/ Riegraf, Birgit (2012): Intersektionalität und soziale Ungleichheit. URL: http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/aulenbacherriegraf/, letzter Zugriff: 01.8.19).

Die frühe Intersektionalitätsforschung entstand Ende der 1980er Jahre in den USA unter dem Einfluss der Rechtsanwältin Kimberlé Crenshaw. Sie kritisierte, dass anstatt der Wechselwirkung gesellschaftlicher Machtverhältnisse und der damit verbundenen Überkreuzungen von Diskriminierungsmechanismen Rechnung zu tragen, lediglich eine Dimension sozialer Kategorien isoliert betrachtet werde. Zur Verdeutlichung nutzte sie die Metapher einer Straßenkreuzung: „Nehmen wir als Beispiel eine Straßenkreuzung, an der der Verkehr aus allen vier Richtungen kommt. Wie dieser Verkehr kann auch Diskriminierung in mehreren Richtungen verlaufen. Wenn es an einer Kreuzung zu einem Unfall kommt, kann dieser von Verkehr aus jeder Richtung verursacht worden sein – manchmal gar von Verkehr aus allen Richtungen gleichzeitig. Ähnliches gilt für eine Schwarze Frau, die an einer „Kreuzung“ verletzt wird; die Ursache könnte sowohl sexistische als auch rassistische Diskriminierung sein.“
(Quelle: Crenshaw 2010: S. 38; Original, Crenshaw 1989: S. 149, zitiert nach Walgenbach 2012.
URL: http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/, letzter Zugriff 01.8.19)

OTHERING

Die deutsche Übersetzung klingt ungewohnt, bringt es aber auf den Punkt: „Othering“ heißt, jemanden „andern“, zum/zur Anderen machen. Genau das passiert, wenn „Wir“ uns von den vermeintlich „Anderen“ abgrenzen. Diese Unterscheidung fußt auf hierarchischem und stereotypem Denken. Während die eigene „Normalität“ bestätigt und aufgewertet wird, erscheinen die „Anderen“ als weniger tolerant, demokratisch oder gebildet. Othering gibt es auch in Bildungseinrichtungen, etwa wenn bestimmte Jugendliche als Expert*innen „ihrer“ Kultur oder Religion befragt werden, obwohl ihre Lebenswelt damit nichts zu tun haben muss. Es erzeugt Ausgrenzung und reproduziert Vorurteile und Klischees.
(Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014, www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 5.)

POSTKOLONIALE THEORIEN

Postkoloniale Theorien sind von der Grundannahme geleitet, dass koloniale Denkmuster und Strukturen noch heute, das heißt Jahrzehnte bzw. Jahrhunderte nach dem formalen Ende des Kolonialismus, nachwirken – in den ehemaligen Kolonien, aber auch in den ehemaligen Kolonialstaaten. Dazu zählen vielfältige globale Verflechtungen, die sich in Politik und Wirtschaft, aber auch im Alltag und im Selbstverständnis von Individuen niederschlagen. Hier sind außerdem aktualisierte und verschiedentlich institutionalisierte Formen eurozentrischen und rassistischen Wissens besonders ausschlaggebend.

Glossar der wichtigsten Begriffe

POWERSHARING

Powersharing, d.h. die Teilung von Macht mit minorisierten Gruppen aus einer relativ privilegierten Position heraus, hat zwei Voraussetzungen: Zum einen aktives Zuhören seitens der beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst zu beauftragen, für andere „mitzusprechen". Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Zum anderen stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nur so gezielt eingesetzt und geteilt werden können. Wesentlich dabei ist die Frage danach, wer letzten Endes Kontrolle über Ressourcen und die Entscheidungsmacht über deren Einsatz hat. Eine Herausforderung von Powersharing besteht darin, zu respektieren, dass minorisierte Menschen andere Interessen haben und andere Entscheidungen treffen können, als es aus einer privilegierten Perspektive als ‚richtig' erscheint. Dazu gehört auch, das Recht von Menschen zu unterstützen, eigene Räume zu haben (zu denen mensch selber keinen Zugang hat), eigene 'Fehler' zu machen und wütend, fordernd und kritisch statt dankbar zu sein.
(Quelle: Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowement und Powersharing in interkulturellen und Diversity-Workshops. In: Gaby Elverich ; Anita Kalpaka; Karin Reindlmeier (Hg.): Spurensicherung - Reflektion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, S. 195.)

BLACK AND PEOPLE OF COLOR (BPOC)

BPoC ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff markiert eine politische gesellschaftliche Position und versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft. Die BPoC-Bewegung ist ein Bündniskonzept von Menschen/Communitys mit verschiedenen Selbstverortungen, z.B. Schwarze Deutsche, Sinti, Roma, Arabisch-Deutsche.
(Quelle Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014, www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 15.)

Glossar der wichtigsten Begriffe

PRIVILEGIEN

Privilegien sind - je nach Kontext unterschiedlich ausgestaltete - Vorteile, die eine Person genießt. Je nachdem, welche Ausgangsprivilegien eine Person besitzt, ist es möglich, im Laufe der Zeit weitere Privilegien dazuzugewinnen - zum Beispiel ökonomische oder auch im Sinne von Bildung. Als *weiße* Person ist es ein Privileg, keinen Rassismus zu erfahren, als wohlhabende Person kann es ein Privileg sein, vor Armut geschützt zu sein. Besonders daran ist, dass die meisten Provilegien nicht erkämpft werden, sondern Teil der persönlichen Lebensgeschichte sind. Dadurch erscheinen sie denjenigen, die sie genießen, oft selbstverständlich.
(Quelle: Nadia Shehadeh: https://missy-magazine.de/blog/2017/08/01/hae-was-heisst-denn-privilegien/ (letzter Zugriff: 01.8.19.)

RASSISMUS

Rassismus ist eine Ideologie der Unterdrückung und wurde im Zuge des Kolonialismus und Versklavungshandels hervorgebracht. Er fußt auf einer „Rangordnung" von Menschen, die von biologischen und/oder von Kulturalisierung informierten „Kriterien" unterlegt ist. Rassistische Argumentationen dienen dazu, Machtverhältnisse zu legitimieren. Sie sichern Privilegien der *weißen* deutschen Mehrheitsgesellschaft. Rassismus hat verschiedene Formen, wobei Othering eine zentrale Rolle spielt. Er wirkt strukturell, institutionell und alltäglich, wird aber häufig verleugnet. Rassismus verhindert die gleichberechtigte Partizipation von Black und People of Color (*BPoC*).
(Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014, www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 8., letzter Zugriff: 01.8.19.)

RASSISMUSKRITIK

Rassismuskritik heißt: zum Thema machen, in welcher Weise, unter welchen Bedingungen und mit welchen Konsequenzen Selbstverständnisse, Handlungsweisen und das Handlungsvermögen von Individuen, Gruppen und Institutionen durch Rassismen vermittelt sind. Rassismuskritik als eine Haltung und als eine Praxis sucht nach Veränderungsperspektiven und alternativen Selbstverständnissen und Handlungsweisen, von denen weniger Gewalt ausgeht.
(Quelle: Linnemann, Tobias; Mecheril, Paul; Nikolenko, Anna (2013): Rassismuskritik. Begriffliche Grundlagen und Handlungsperspektiven in der politischen Bildung. ZEP : Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik 36 (2013) 2, S. 11.)

SAFE SPACES (GESCHÜTZTE RÄUME)

Unter der Bezeichnung „safe spaces“ bzw. „geschützte Räume“ ist die temporäre Konstituierung eines zielgruppenspezifischen und politischen Kommunikationsortes zu verstehen. Dieser stellt für Menschen, die von Marginalisierung oder (rassistischer) Diskriminierung betroffen sind, einen sicheren und schützenden Rahmen dar, um individuelle Erfahrungen und Verstrickungen mit Gewalt und Unterdrückung im Kontext von Rassismen und (Mehrfach)Diskriminierung im Gruppenprozess zu thematisieren. Es geht dabei darum aus diesem kritischen Reflexions und Lernprozess heraus individuellgesellschaftliche Veränderungen zu bewirken bzw. Optionen für ein anderes Denken, Handeln und Zusammenleben zu schaffen.

(Quelle: Empowerment aus der People-of-Color-Perspektive:
https://www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff: 01.8.19.)

SCHWARZ

Schwarz ist eine Selbstbezeichnung und wird immer groß geschrieben. Der Begriff markiert eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position. Er wird seit den 1980er Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Kämpfe der Schwarzen deutschen Frauen/Bewegung. Damit wurde der Grundstein für eigenständige Schwarze Räume und die Selbstorganisation Schwarzer Communitys in Deutschland gelegt. Ein im Zuge dessen entstandenes Selbstverständnis drückt sich heute in einem umfangreichen politischen, kulturellen und wissenschaftlichen Schaffen aus. Die Selbstbezeichnung ist ebenfalls ein entscheidender Schritt für Prozesse der individuellen und gesellschaftlichen Dekolonisierung.

(Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014,
www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 14., letzter Zugriff: 01.8.19.)

VERBÜNDETENPRINZIP

Verbündete sind Menschen, die zu privilegierten sozialen Gruppen gehören und ihre soziale Macht nutzen, um sich gegen Ungerechtigkeit und Diskriminierung nicht privilegierter Menschen einzusetzen.

(Quelle: Jonas Lang: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/jugendfrderung/dokumente_74/Praesentation
_Essen_20.09.18.pdf, letzter Zugriff: 01.8.19.)

WEIß

Soll Rassismus als integraler Bestandteil gesellschaftlicher Machtverhältnisse ernsthaft hinterfragt, reflektiert und überwunden werden, dann müssen sich auch diejenigen mit ihrer gesellschaftlichen Position auseinandersetzen, die nicht von Rassismus betroffen sind: die *weiße* Mehrheitsgesellschaft. Der Begriff *weiß* bezeichnet folglich keine biologischen Eigenschaften, sondern die speziellen Machterfahrungen von Menschen und Gruppen, die sich dieser Macht oft nicht bewusst sind. *Weißsein* ist eng an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft. Im Hinblick auf die Partizipation an gesellschaftlichen Ressourcen profitieren Menschen, die nicht von Rassismus oder Antisemitismus betroffen sind – und zwar unabhängig davon, wie sie persönlich zu diesen Ideologien stehen.
(Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014, www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 16.)

KRITISCHES WEIßSEIN (CRITICAL WHITENESS)

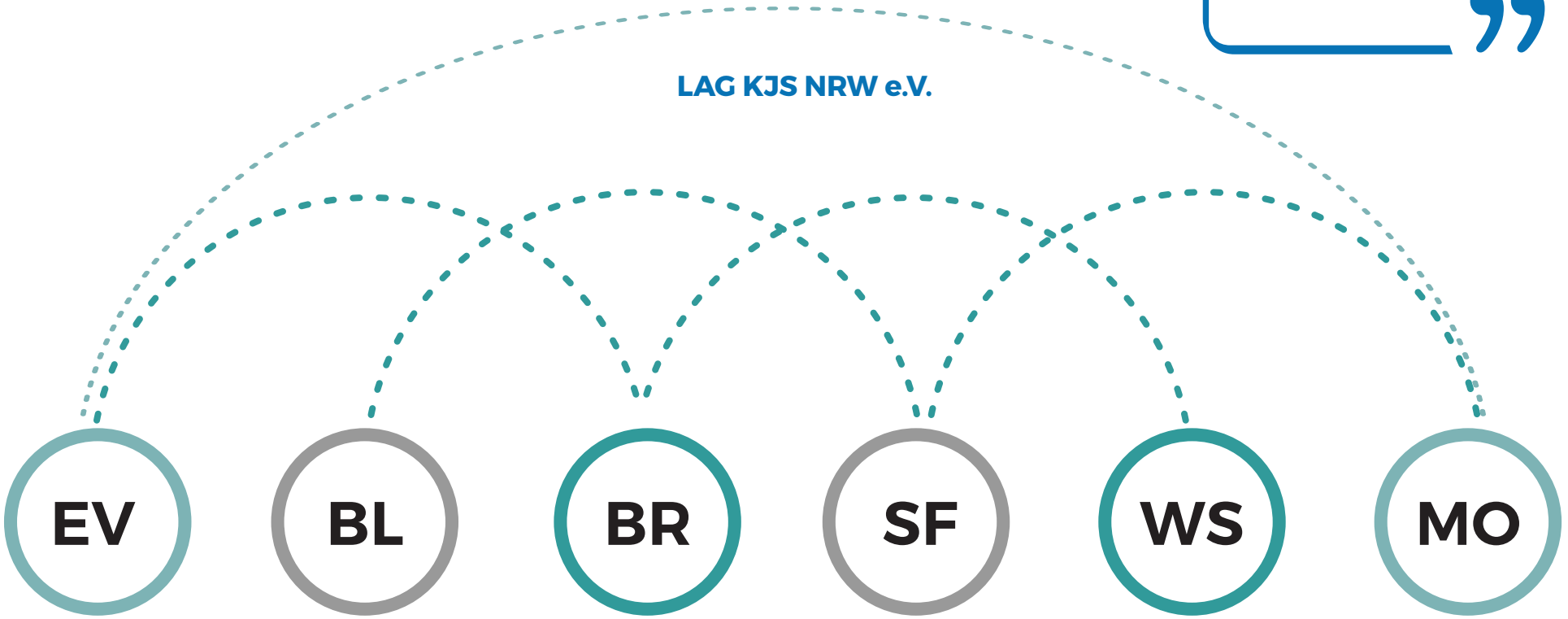
Kritisches *Weißsein* ist ein wissenschaftlicher Forschungszweig. Er umfasst Theorien, Analysen und Begrifflichkeiten, um *Weißsein* kritisch zu untersuchen. Erste systematische Ansätze zur Critical Whiteness-Forschung wurden in den 1970er Jahren von Schwarzen US-Amerikaner*innen im Zuge der Bürgerrechtsbewegung entwickelt. Analysen für den hiesigen Kontext sind von deutschen Wissenschaftler*innen of Color angestoßen worden.
(Quelle: Amadeu-Antonio-Stiftung, Glossar: Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit, 2014, www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/juan-faecher.pdf, S. 22.)

> Wir wollen uns, unsere Arbeit und die Strukturen, in denen wir arbeiten, kritisch hinterfragen!

Projekt und Broschüre

Rassismuskritische und migrationssensible Jugendsozialarbeit
01.05.2018 – 31.12.2019

LAG KJS NRW e.V.



EVALUATION

BEGLEITUNG VON EINRICHTUNGEN

BROSCHÜRE

FÜR FACH- UND LEITUNGSKRÄFTE IN EINRICHTUNGEN DER JUGENDSOZIALARBEIT

SEMINARE & FACHTAGUNGEN FÜR FACHKRÄFTE DER SOZIALEN ARBEIT UND WEITERE INTERESSIERTE

WORKSHOPS FÜR JUNGE MENSCHEN AUS EINRICHTUNGEN DER JUGENDSOZIALARBEIT

MODULE FÜR MITARBEITENDE IN EINRICHTUNGEN DER JUGENDSOZIALARBEIT

Im Projekt entstandene Produktionen

“Wie war das bei dir? Erzähl mal einfach deine Geschichte.”

Die Videos sind abrufbar unter:
http://www.jugendsozialarbeit.info/jsa/lagkjsnrw/web.nsf/id/pa_rassismu-skritik.html
und www.ihaus.org/go/rassismuskritik/

2. Einleitung

Christine Müller

Diese Veröffentlichung erscheint in einer Zeit, in der Rassismus-, Diskriminierungs- und Otheringprozesse nicht mehr als neue Phänomene in unserer Gesellschaft beschrieben werden. In einem Sonderheft der „Neuen Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik" wird sogar von Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe für die Soziale Arbeit gesprochen (vgl. Hunner-Kreisel; Wetzel 2018).

Nach wie vor wird in Deutschland jedoch Rassismus meistens im Zusammenhang mit physischer Gewalt und rechtsextremen Übergriffen thematisiert, weshalb sich viele hierzulande einer kritischen und selbstreflektierten Auseinandersetzung mit Rassismus verwehren. Viele Menschen glauben, dass rassistisches Handeln beabsichtigt oder an den Glauben an eine biologistische Konstruktion von „Rasse" gebunden sein muss. Demgegenüber werden häufig „Kultur", „Ethnie" u.ä. Begriffe verwendet, die in ihrer Diskreditierung nicht erkannt werden. Zudem findet Diskriminierung unbewusst und unbeabsichtigt statt. Rassismus wird u.a. in den medialen Diskursen, in der Wissensproduktion und Bildung fortwährend reproduziert und schafft rassistische Realitäten – diskriminierende Strukturen und Gewalt (vgl. Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden, 6).

Diskurse über biologische Unterschiede wurden von jenem über kulturelle oder religiöse Differenzen (dies betrifft insbesondere Muslim*innen) abgelöst. Der Ersatz des biologischen durch den kulturellen Rassismus wird von Etienne Balibar als Neorassismus bezeichnet. Und auch wenn dieser vermehrt artikuliert wird, so ist doch der biologistische Rassimsus immer noch virulent, auch wenn sich heute kaum noch jemand auf ihn bezieht.

In der vorliegenden Broschüre wird eine gender- und rassismussensible Sprache verwendet. Das sogenannte Gender-Sternchen (*) weist darauf hin, dass es auch Menschen gibt, die sich nicht dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen (z. B. Kolleg*innen). Die maskuline oder feminine Endung wird benutzt, wenn das Geschlecht, das gemeint ist, eindeutig ist. Der Ausdruck „*weiß*" wird kursiv geschrieben, um anzuzeigen, dass es sich nicht um eine biologische Kategorie, sondern um eine soziale Position handelt. Die Begriffe „Schwarz" und „*Black und People of Color*" stellen politische Selbstbezeichnungen von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen, dar. Die Großschreibung des Begriffes Schwarz und Kursivsetzung des Ausdrucks „*Black und People of Color*" zeigen diese Bedeutung an.

Beispiele für Neorassismus sind unter anderem die Unaufhebbarkeit der kulturellen Differenzen (Kultur wird essentialisiert und erscheint als vererbtes und unveränderliches Merkmal), Lebensweisen und Traditionen. „Othering“ verdeutlicht, wie Identitäten erzeugt werden, und wie dabei die eigene Gruppe als höherwertig und die andere als minderwertig eingestuft wird. Erst durch Prozesse des Othering werden „Rassen“ konstruiert. Die Unterschiede erscheinen nicht nur „fremdartig“ im Sinne von „anders“, sondern werden oft als rückwärtsgewandt, unaufgeklärt, inhuman bis hin zu bedrohlich eingestuft. In der Abgrenzung wird nicht nur das Andere, sondern auch das Eigene konstruiert.

Rassismus ist ein komplexes Phänomen, das keineswegs immer individuell ausgeübt wird. Er kennt viele Spielarten, die eher subtil und latent wirken und häufig ein Effekt von Handlungen sind, die nicht rassistisch, ausgrenzend oder abwertend gemeint sind. Rassismus manifestiert sich auf interindividueller Ebene ebenso wie auf institutioneller oder struktureller Ebene. Für die angemessene thematische sowie reflexive Berücksichtigung von Rassismus in der pädagogischen (Bildungs-)Arbeit ist es daher notwendig, ein Verständnis von Rassismus zu entwickeln, das auch die subtilen, die latenten und die unintendierten Effekte rassistischer Praxen auf unterschiedlichen Ebenen einschließt und diese damit thematisier- und reflektierbar macht (vgl. Scharathow 2015, S. 74). Diesem Verständnis von Rassismus wollten wir mit unserem Projekt nachgehen.

Rassismus als komplexes Phänomen

Rassismus funktioniert als System: „Rassismus ohne Rassen“

> In diesen Zeiten wird die Heimat für viele zu einem Ort, der gegen andere Heimaten kämpft, zu einem Raum, der nicht betreten werden darf von Fremden.
> *Lena Gorelik*

- Deutschland wird als *weiß* wahrgenommen und nimmt sich als *weiß* wahr
- Es gibt mehr oder weniger großen Einsatz gegen Rechtsextremismus
- Rassistische Realitäten werden oft übersehen

RASSISMUS BEDEUTET STRUKTURELLE GEWALT

- RASSISMUS
- SCHWARZ
- BLACK UND PEOPLE OF COLOUR
- OTHERING
- RASSISMUS-KRITISCHER ANSATZ

Aus welcher Perspektive schreiben wir?

Rassismus und Diskriminierung betreffen alle Menschen, wenn auch auf unterschiedliche Weise. Wie wir von Rassismus betroffen sind, beeinflusst unsere Perspektive auf ihn, wie wir mit ihm umgehen, sowie welche Möglichkeiten, aber auch Grenzen und Schwierigkeiten damit verbunden sind (vgl. hierzu auch Bönkost 2016; Detzner/Seng 2016).

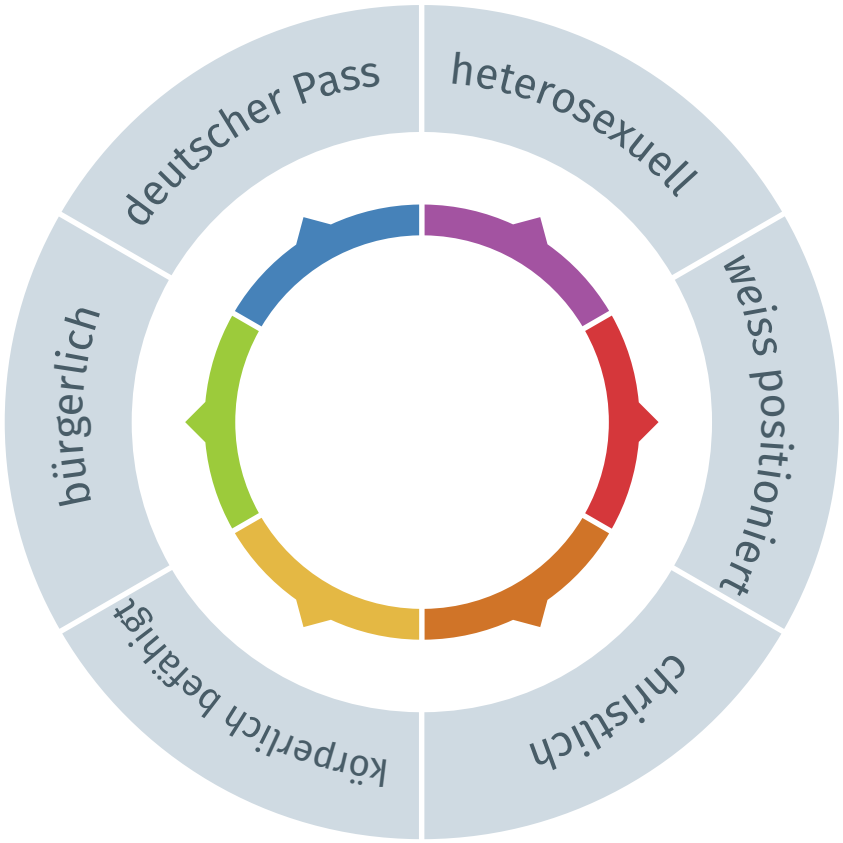
Wir schreiben als Autor*innenteam aus verschiedenen Perspektiven. Geplant und durchgeführt wurde das Projekt in einer Institution, in einer Gesellschaft, in der *Weißsein* als Norm gilt, d.h. aus einer bevorzugten und machtvollen Position, die von Rassismus profitiert. Peggy McIntosh spricht vom unsichtbaren Rucksack voller gesellschaftlicher Privilegien (vgl. McIntosh 2012), mit dem *weiße* Menschen ausgestattet sind.

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 System der Privilegien ist allerdings komplex.

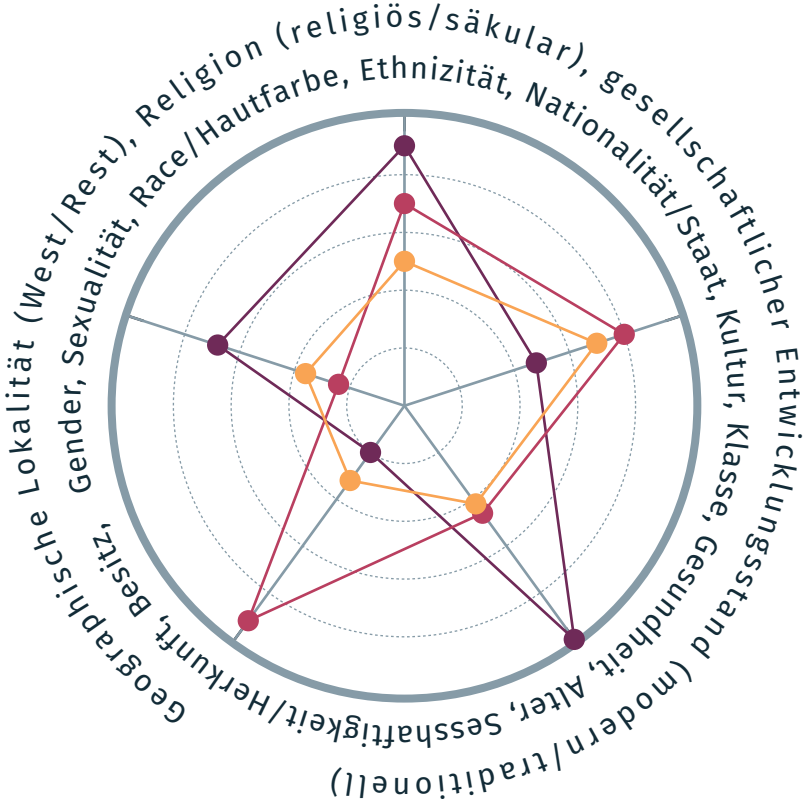
> Das Gegenteil von privilegiert ist nicht automatisch de-privilegiert, sondern oft weniger privilegiert. Zudem wirkt Privilegierung durch Rassismus intersektional, d.h. gleichzeitig verwoben mit anderen Verhältnissen wie Kapitalismus, Geschlechterverhältnis, Heteronormativität... Eine *weiße* Sozialarbeiterin teilt mit Adressat*innen *of Color* möglicherweise die Erfahrung von Depriviligierung durch Sexismus im Geschlechterverhältnis. Gleichzeitig ist sie bezogen auf Rassismus privilegiert. Es geht nicht darum, ob Privilegien moralisch gut oder schlecht, verdient oder unverdient sind. Nicht die Individuen mit mehr oder weniger Privilegien sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für *Weiße* mit sich bringen. Sie geht mit Deprivilegierung, Ausbeutung sowie Othering- und Gewalterfahrungen Schwarzer Menschen und *People of Color* einher *(Linnemann, Ronacher 2018, S. 95).*

Privilegien

In einer durch Rassimus gekennzeichneten Gesellschaft sind es *weiß* positionierte Menschen,
die von Rassimus bewusst oder unbewusst profitieren.
Aber: Nicht Individuen sind das Problem, sondern die gesellschaftlichen Strukturen, die Privilegien für *weiße* Menschen mit sich bringen.



Privilegierung durch Rassismus wirkt intersektional



> Wir wollen die Zwischenergebnisse aus dem Projekt weitergeben und alle zur Entwicklung von rassismuskritischen Reflexionsprozessen einladen. Wir möchten dazu beitragen, dass unsere Gesellschaft weniger exklusiv und mehr inklusiv wird! Und wir sind der festen Überzeugung, dass das nur gemeinsam gelingen kann!

ANNE BRODEN

PROF. DR. BIRGIT JAGUSCH

ELIZAVETA KHAN

PROF. DR. ANNETTE MÜLLER

CHRISTINE MÜLLER

> Mein Projekt ist das Bemühen darum, den kritischen Blick vom rassischen Objekt zum rassischen Subjekt zu wenden; von den Beschriebenen und Imaginierten zu den Beschreibenden und Imaginierenden; von den Dienenden zu den Bedienten *(Toni Morisson, Playing in the dark).*

Für wen schreiben wir?

Diese Broschüre richtet sich an Fachkräfte und Leitungskräfte in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit, die sich rassismuskritisch reflektieren wollen. Dabei möchten wir gleichermaßen *weiße* Fachkräfte wie auch Fachkräfte *of Color* ansprechen.

Auch Sozialarbeiter*innen sind in ihren Denk-, wie Handlungsweisen in gesellschaftliche Macht- und Hierarchieprozesse eingebunden. Rassismuskritisches Handeln ist ein Lernprozess, der voraussetzt, diese eigene Denk- und Handlungsmuster kritisch zu hinterfragen und zu verändern, um Ausschlüsse zu verhindern. Wir verstehen Rassismuskritik als ein solidarisches Vorgehen, gegen Ausgrenzung gegenüber von marginalisierten Gruppen und gegen das Ausspielen von Sozialstaat und Geflüchteten und Migrant*innen.

Fachkräfte der Jugendsozialarbeit sollten einen Blick für die Verletzungen von jungen Menschen haben und ihnen einen Raum eröffnen können, um erfahrene (rassistische) Verletzungen und Diskriminierungen ansprechen zu können. Dafür braucht es Selbstreflexion, Wissen über die Zusammenhänge institutionell verankerter rassistischer Strukturen und ein Besinnen auf die eigene menschenrechtsorientierte professionelle Haltung.

Unsere Perspektive

Rassismus und Diskriminierung betreffen alle Menschen, wenn auch auf unterschiedliche Art und Weise.

Wir möchten Lust und Mut machen, sich mit einem Thema auseinanderzusetzen, das schwierig, aber unbedingt angegangen werden muss, um der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession gerecht werden zu können.

Wir möchten professionelles Handeln und ein solidarisches Miteinander fördern.

Wir möchten Selbstreflexion fördern, denn auch Sozialarbeiter*innen sind in Denk- wie Handlungsweisen in gesellschaftliche Macht- und Hierarchieprozesse eingebunden.

Wir möchten Wissen über die Zusammenhänge institutionell verankerter rassistischer Strukturen und ein Besinnen auf die eigene menschenrechtsorientierte professionelle Haltung fördern.

Ziel dieser Broschüre

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines zweijährigen Projektes und versteht sich als Ergebnis ohne Anspruch auf Vollständigkeit, auf dem aufbauend wir weiter an der Thematik der Rassismus- und Diskriminierungskritik arbeiten werden. Unser Anliegen ist es, unsere Ergebnisse der Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen, um sie bei der Entwicklung von rassismuskritischen Reflexionsprozessen zu unterstützen.

Unsere handlungsleitenden Prinzipien und Empfehlungen leiten wir von Erfahrungen in unterschiedlichen Bereichen ab:

- Durchführung von Weiterbildungen und Fachtagungen zum Themenkomplex
- Begleitung von Einrichtungen
- Reflexion der Prozessbegleitung in einem wissenschaftlichen Beirat
- Evaluation der Einrichtungsbegleitung durch qualitative Interviews

Wir möchten über unser Projekt hinaus aber nicht nur unsere Erfahrungen, Herausforderungen, Dilemmata und Fallstricke weiter geben, sondern auch anderen Menschen, die sich mit rassismuskritischen Prozessen innerhalb ihrer Einrichtung beschäftigen wollen, Anregungen und mögliche Impulse zur Umsetzung liefern.
Wir möchten den Leser*innen außerdem Lust und Mut machen, sich auf den Weg zu machen, sich mit einem Thema auseinandersetzen, welches viele Fehlerquellen, Stolpersteine und Hürden mit sich bringt, für ein professionelles Handeln und ein solidarisches Miteinander unseres Erachtens jedoch unabdingbar ist.

Wir sind uns darüber im Klaren, dass dieser Weg nicht einfach ist: Den einen führt unser Ansatz nicht weit genug, andere wiederum fühlen sich nicht mitgenommen. In diesem Spannungsfeld und mit diesen Dilemmata arbeiten wir, ohne jedoch den Diskurs auf „Gut und Böse", richtig oder falsch verengen zu wollen (vgl. Berendsen u.a. 2019).

Paul Mecheril hat im Kontext der Rassismuskritik den Begriff der Fehlerfreundlichkeit geprägt:

> Die Orientierung der Fehlerfreundlichkeit ist … unter zwei Voraussetzungen relevant: Dann, wenn pädagogisches Handeln in einem grundlegenden Sinne als lernendes Handeln verstanden wird und werden kann, und weiterhin dann, wenn die Voraussetzung für das Lernen – nämlich: ein reversibles Milieu, ein sozialer Zusammenhang, in dem aus Fehlern gelernt werden kann – durch das Handeln selbst geschaffen wird
> *(Mecheril 2009, S. 12).*

In diesem Sinne sehen wir auch unsere Arbeit als einen ständigen Lernprozess: Die O-Töne aus der Befragung von Teilnehmenden aus den drei Einrichtungen, die wir im Rahmen dieses Projektes begleitet haben, erlauben einen aufschlussreichen Einblick in die angestoßenen Reflexionen und Lernprozesse und möchten zu einem selbstreflektierenden Dialog einladen.

Literatur

*Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (o.J.), http://www.elina-marmer.com/de/rassismukritischer-leitfaden/ (letzter Zugriff 22.7.2019)*

Berendsen, Eva; Cheema, Saba-Nur; Mendel, Meron (2019): Finger auf Wunden oder: Der direkte Weg ins Fettnäpfchen. In diess. (Hg.): Triggerwarnung. Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen. Berlin. Verbrecher-Verlag, S. 7-17.

Bönkost, Jule (2016): Rassismuskritik aus weißer Perspektive. Praxis plus Reflexion. In: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S. 95-98.

Detzner, Milena; Seng, Sebastian (2016): Der Versuch, aus weißer Perspektive eine rassismuskritische Broschüre herauszugeben, in: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S. 111-115.

Hunner-Kreisel, Christine; Wetzel, Jana (2018) (Hg.): Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. Sonderheft 15, Neue Praxis: Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik.

Linnemann, Tobias; Ronacher, Kim Annakathrin (2018): Reflexion von Weißsein und Rassismus – produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit. In: Christine Hunner-Kreisel; Jana Wetzel, (2018) (Hg.): Rassismus in der Sozialen Arbeit und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe. Perspektiven für Wissenschaft und Praxis. Sonderheft 15, Neue Praxis: Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik, S. 91-104.

Mcintosh, Peggy (2012): Weiße Privilegien. Den unsichtbaren Rucksack auspacken. http://sanczny.blogsport.eu/2012/10/01/white-privilege-den-unsichtbaren-rucksack-auspacken/ (letzter Zugriff 22.7.19)

Mecheril, Paul (2009): „Wie viele Pädagogen braucht man …" Ironie und Unbestimmtheit. als Grundlage pädagogischen Handelns. Mittagsvorlesung Insbruck. www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/.../mittagsvorlesung_mecheril2010.pdf (letzter Zugriff 22.7.2019)

Scharathow, Wiebke (2015): Rassismus. In: Diakonie Württemberg, Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit, 74. https://www.diakonie-wuerttemberg.de/rat-hilfe/menschen-mit-migrationsgeschichte/rassismuskritische-bildungsarbeit/ (letzter Zugriff 20.7.2019)

Entwicklungenpolitischer Einstellungen innerhalb der deutschen Bevölkerung

> Immer wieder wurde und wird damit argumentiert, dass man rassistischer Hate Speech Raum geben müsse, da es sich um ‘besorgte Bürger*innen´ handele, die lediglich Angst vor der vermeintlichen ’Islamisierung des Abendlandes´ hätten. Mit Rassismus habe das nichts zu tun *(Aslan 2018, S. 13).*

AUSGEWÄHLTE ERGEBNISSE DER „MITTE“-STUDIE (DECKER ET AL. 2016A)

Rund 50 %

Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden.

57,8 %

haben ein Problem damit, wenn Sinti und Roma in ihrer Nähe wohnen.

58,5 %

glauben, dass Sinti und Roma zu Kriminalität neigen

50 %

„Ich fühle mich wie ein Fremder im eigenen Land“

Über 40 %

wollen Muslim*innen die Zuwanderung nach Deutschland untersagen.

3. Rassismus und Soziale Arbeit: Eine Hinführung

Annette Müller

Komplexe Gemengelage – Alltägliche Eindrücke und Erkenntnisse aus der Einstellungsforschung

Die in Deutschland geborene Muslima Fatma Idris – ihre Eltern stammen aus Eritrea – ist Mutter von zwei Kindern. Auf der Webseite IslamiQ schreibt sie einen offenen Brief an ihre Tochter unter der Überschrift „Ich muss dich auf den Hass vorbereiten!":

> “Chemnitz. Ein Wort, eine Stadt, die ich mit Angst verbinde. Die bürgerkriegsähnliche Stimmung, das Versagen der Polizei und die rechten Parolen. Ich bin schwarz, trage ein Kopftuch und bin in den Augen dieser hasserfüllten Menschen die perfekte Projektionsfläche ihrer Wut. Sie wollen uns Zugehörigkeit zu Deutschland absprechen und hassen es, dass wir hier sind, deutsch sprechen und einfach nur existieren. […] Sie gehen zu Tausenden auf die Straße und hetzen gegen Andere. Hetzen gegen Menschen, wie dich und mich *(Idris 2018).*”

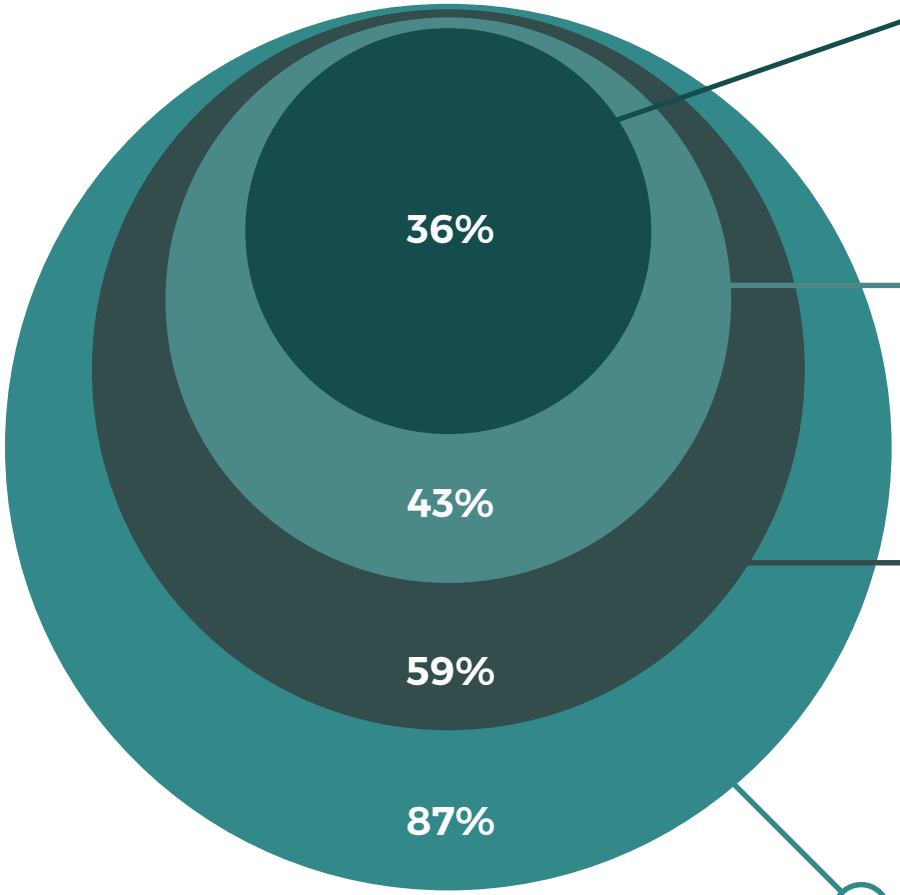
Das Internetportal, auf dem dieser bewegende und bestürzende Brief nachgelesen werden kann, ermöglicht es, Diskriminierungserfahrungen aus Betroffenenperspektive eine Öffentlichkeit zu geben. Es wurde von in Deutschland lebenden Muslim*innen initiiert, um ihr Leben und auch ihr zivilgesellschaftliches Engagement sichtbarer werden zu lassen. Die Kommentare, die hier als Reaktion auf verschiedene Beiträge nachzulesen sind, sind ernüchternd und sogar beängstigend. Statt Anerkennung, Solidarität und Unterstützung widerfährt den Autor*innen erneut Abwertung, Ausgrenzung und Hass in Form menschenverachtender Aussagen („Hate Speech"). Diese und weitere Alarmzeichen verdeutlichen, dass Rassismus allgegenwärtig ist. Emine Aslan weist darauf hin, dass ein signifikanter Bestandteil des aktuellen Rechtsrucks in ganz Europa vor allem auf Kosten muslimischer Menschen betrieben wird. Rechte Parolen und Einstellungen konnten ihrer Ansicht nach gerade deshalb so salonfähig werden, weil antimuslimischer Rassismus nicht ernst genug genommen wurde.

> Immer wieder wurde und wird damit argumentiert, dass man rassistischer Hate Speech Raum geben müsse, da es sich um ‚besorgte Bürger*innen' handele, die lediglich Angst vor der vermeintlichen ‚Islamisierung des Abendlandes' hätten. Mit Rassismus habe das nichts zu tun
> *(Aslan 2018, S. 13).*

Repräsentative Befragungen wie die „Mitte"-Studie (Decker et al. 2016a), die seit 2002 alle zwei Jahre durchgeführt wurden, bieten vertiefte Einblicke in die Entwicklungen politischer Einstellungen innerhalb der deutschen Bevölkerung. So stellen die Autor*innen fest, dass aktuell vor allem die ‚Islamfeindschaft' im Vergleich zu 2014 stark zugenommen hat. So gibt jede*r zweite Befragte an, sich „wie ein Fremder im eigenen Land" (Decker et al. 2016b, S. 49) zu fühlen. Mehr als 40% der Befragten wollen Muslim*innen udie Zuwanderung nach Deutschland untersagen. Auch die Abwertung von Sinti und Roma hat im Vergleich zu 2014 leicht zugenommen:

> 57,8% der Befragten gaben an, dass sie ein Problem damit hätten, wenn Sinti und Roma in ihrer Nähe wohnen würden. Rund die Hälfte der Befragten stimmen der Aussage zu, Sinti und Roma sollten aus den Innenstädten verbannt werden und 58,5% glauben, Sinti und Roma würden zu Kriminalität neigen
> *(Aslan 2018, S. 13).*

Ausgewählte Ergebnisse der Langzeitstudie „Integrationsbarometer“



36 %
Menschen mit Migrationshintergrund gehen davon aus, dass Menschen ihrer Herkunft aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden.

43 %
Menschen, die sich zur muslimischen Glaubensgemeinschaft zählen, gehen davon aus, dass Menschen ihres Glaubens aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden.

59 %
Menschen, die sich zur muslimischen Glaubensgemeinschaft zählen und einen türkeistämmigen Migrationshintergrund haben, gehen davon aus, dass Menschen ihres Glaubens aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden.

87 %
Menschen mit Migrationshintergrund fühlen sich ‘voll und ganz’ oder ‘eher’ in Deutschland zugehörig.

Dass sich gleichzeitig viele Deutsche *ohne* Migrationshintergrund an das Leben in der Migrationsgesellschaft gewöhnt haben, zeigt eine andere Langzeitstudie, das so genannte „Integrationsbaromenter“. Die Studie kommt darüber hinaus zu dem Ergebnis, dass Menschen *mit* Migrationshintergrund ein hohes Zugehörigkeitsgefühl zur Gesellschaft in Deutschland empfinden:

> Gut 87 Prozent der Zugewanderten geben an, dass sie sich ‚voll und ganz‘ oder ‚eher‘ zur Gesellschaft in Deutschland zugehörig fühlen
> *(Sachverständigenrat der deutschen Stiftungen zu Migrations- und Integrationsfragen 2017, S. 6).*

Zugleich wird leider auch deutlich, dass insgesamt etwa ein Drittel aller Zuwanderer*innen davon ausgeht, dass Menschen ihrer Herkunft aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden (rund 36 %). Hier scheint die Religionszugehörigkeit besonders bedeutsam zu sein:

> Zuwanderer, die sich zur muslimischen Glaubensgemeinschaft zählen, schätzen die Ausgrenzung aufgrund ihrer Herkunft deutlich höher ein. Bei türkeistämmigen Muslimen liegt der Wert dabei deutlich höher als bei Muslimen aus anderen Herkunftsländern (rd. 59 Prozent versus 43 Prozent)
> *(Sachverständigenrat der deutschen Stiftungen zu Migrations- und Integrationsfragen 2017, S. 6).*

Was die Forschungsergebnisse zeigen, ist die Gleichzeitigkeit verschiedener Entwicklungen. Neben rassistischen Ressentiments insbesondere gegen Muslim*innen führen die beständigen Migrationsbewegungen und der insgesamt steigende Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund in der Gesamtbevölkerung auch dazu, dass sich Migration(sbiografien) und ein Gefühl der Zugehörigkeit zu Deutschland nicht gegenseitig ausschließen. Espahangizi und andere sprechen von einer zunehmenden „gelebten Selbstverständlichkeit von Mehrfachzugehörigkeit“ (Kijan Espahangizi et al. 2016, S. 12). Diese hinterlässt deutliche Spuren in der politischen, kulturellen und sozialen Landschaft sowie im institutionellen Gefüge der Bundesrepublik. Grenzlinien werden hinterfragt, verändert und neu gezogen. So vermischt sich auch die im Sommer 2015 ausgerufene ‚Willkommenskultur‘ mit den dargelegten rassistisch motivierten Schließungs- und Ausgrenzungsphänomenen. Es entsteht eine komplexe Gemengelage, die nach wie vor noch zu selten reflektiert wird.

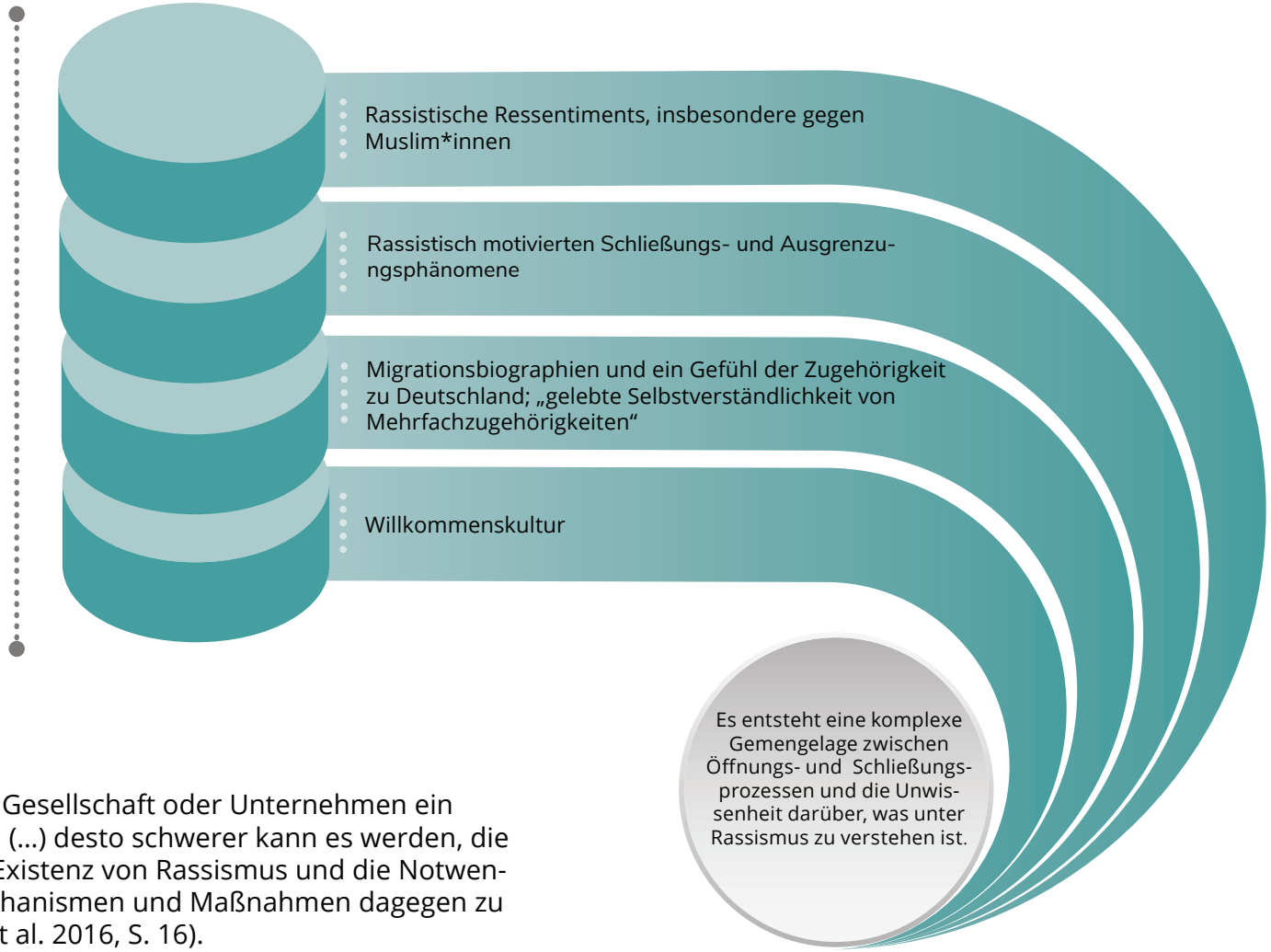
Anstelle umfassender Rassismusanalysen und einer offenen und konstruktiven Auseinandersetzung mit der Thematik war und ist vor allem in der bundesdeutschen Debatte eher ein Rassismustabu zu verzeichnen. Die dargelegte und unreflektierte komplexe Gemengelage zwischen Öffnungs- und Schließungsprozessen und die Unwissenheit darüber, was unter Rassismus zu verstehen ist, tragen dazu bei, dass Rassismus (unhinterfragt) weiter wirkt:

> Je mehr sich Staat, Städte, Gesellschaft oder Unternehmen ein modernes Selbstbild geben, ja sich damit imprägnieren – häufig unter dem neuen Label von Diversity und Say no to Racism-Slogans – desto schwerer kann es werden, die fortlaufende (strukturelle) Existenz von Rassismus und die Notwendigkeit von wirksamen Mechanismen und Maßnahmen dagegen zu artikulieren
> *(Kijan Espahangizi et al. 2016, S. 16).*

Gleichzeitigkeit verschiedener Entwicklungen

MIGRATIONSBEWEGUNGEN

Steigender Anteil von Menschen mit Migrationshintergrund



„Je mehr sich Staat, Städte, Gesellschaft oder Unternehmen ein modernes Selbstbild geben (...) desto schwerer kann es werden, die fortlaufende (strukturelle) Existenz von Rassismus und die Notwendigkeit von wirksamen Mechanismen und Maßnahmen dagegen zu artikulieren” (Espahangizi et al. 2016, S. 16).

„Was ist Rassismus?“ Theoretische Überlegungen und empirische Erkenntnisse

Um eine migrationssensible und rassismuskritische Soziale Arbeit umsetzen zu können, ist es notwendig, ein differenziertes Rassismusverständnis zu haben. Nur so kann es gelingen, Rassismus in seinen vielfältigen Ausprägungen zu erkennen und die Eingebundenheit und Position in rassistischen Verhältnisse zu reflektieren. Ein vielfach zitierter Vorschlag zur Definition von ‚Rassismus‘ geht auf Albert Memmi zurück. Bei ihm heißt es:

> Der Rassismus ist die verallgemeinerte und verabsolutierte Wertung tatsächlicher oder fiktiver Unterschiede zum Nutzen des Anklägers und zum Schaden seines Opfers, mit der seine Privilegien oder seine Aggressionen gerechtfertigt werden sollen *(Memmi 1992, S. 164).*

Diese Definition enthält zwei Aspekte, die im Folgenden erläutert werden. Diese werden hier bewusst als Praxen dargelegt, um deutlich zu machen, dass Rassismus nicht absolut, manifest oder natürlich gegeben ist. Er ist das Ergebnis fortwährender Konstruktionen. Dabei lassen sich zwei Praxen herausstellen, die eng miteinander verwoben sind:

1. Praxis der Konstruktion und Verallgemeinerung von Unterschieden
2. Praxis der Abwertung, Benachteiligung und Ausgrenzung

Rassismus beinhaltet diese zwei Praxen:

Rassismus ist funktional – er nutzt den Einen und schadet den Anderen. Hierfür werden die Anderen abgewertet, benachteiligt und ausgegrenzt. So wurde im Kontext des Kolonialismus die ‚Rasse'-Konstruktion eingeführt, um die Schwarze Bevölkerung als primitiv und unzivilisiert darstellen zu können, sie abzuwerten, mit dem Ziel, ihre Ausbeutung zu rechtfertigen. Bezogen auf aktuelle Verhältnisse differenziert Birgit Rommelspacher (2009, S. 30ff.) zwischen strukturellem, institutionellem und individuellem Rassismus. Während der strukturelle Rassismus im gesellschaftlichen System, in seinen Rechtsvorstellungen und politischen sowie ökonomischen Strukturen Benachteiligungen und Ausgrenzungen bewirkt, bezieht sich der institutionelle Rassismus auf Organisationen mit ihren Strukturen, Handlungsroutinen und Wertevorstellungen. Auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern beruht der individuelle Rassismus, der sich in der direkten persönlichen Interaktion offenbart.

Zentral ist über die Geschichte hinweg eine dualistische Denkweise, die in der Konstruktion der Anderen zum Ausdruck kommt. Während der kolonialen Herrschaft wurde die Repräsentation der Anderen als unterlegen konstruiert, um das souveräne europäische Selbst erst hervorbringen zu können (Castro Varela 2016, S. 154). Zentral war hier die Überlegenheit der Kolonialmächte über die Kulturen der Kolonisierten. Dieser Prozess des Unterscheidens wird – angelehnt an die postkoloniale Theorie – auch Othering oder ‚Andern' genannt. In solchen Prozessen wird eine vermeintliche Norm geschaffen und die Anderen werden als Abweichung dazu konstruiert.

Zu 1) Praxis der Konstruktion und Verallgemeinerung von Unterschieden

Die über verschiedene Jahrhunderte reichende erschütternde Geschichte des Rassismus erstreckt sich der historischen Forschung zufolge vom 5. Jahrhundert vor Christus – hier wurde aufgrund der Unterscheidung zwischen Griechen und so genannten Barbaren gekämpft und gemordet – über den neuzeitlichen Kolonialismus bis in die Gegenwart (vgl. Delacampagne 2005; Arndt 2017). Im Hinblick auf den Kolonialismus und die damit verbundenen Gräueltaten, wie ökonomische Ausbeutung, Versklavung, Vertreibung und Völkermord, drängt sich die Frage auf, wie solche Grausamkeiten legitimiert wurden.

Genau dieser Frage widmet sich die postkoloniale Theorie. Sie fokussiert die Frage der so genannten epistemischen Gewalt. Unter epistemischer Gewalt werden unhinterfragte Diskurse und Wissensbestände gefasst, die die koloniale Herrschaft nicht nur sicherten, sondern auch legitimierten.

> „Untersucht wird [...] im Kontext der postkolonialen Theorie eine Gewalt, die direkt mit der Wissensproduktion und auch -vermittlung im Zusammenhang steht"
> *(Castro Varela 2016, S. 153).*

Die soziale Abwertung wurde mit (pseudo-)wissenschaftlichen Begründungen untermauert: So sollten Schädelgröße, Hautfarbe und die genetische Disposition die Existenz von ‚Rassen' in hierarchischer Anordnung belegen. Dass es legitim sei, diejenigen zu vernichten, die nach diesen Theorien zu den unterlegenen gehören, untermauerte vor allem auch der Sozialdarwinismus. Dieser mündete schließlich in die Eugenik, die regulieren sollte, wie sich Menschen fortzupflanzen haben. Auf diese und weitere Theorien stützte sich letztlich die nationalsozialistische Ideologie und es gelang, ein rassistisches Regime zu etablieren (vgl. Arndt 2017, S. 40). Vor diesem Hintergrund ist die Konstruktion von ‚Rassen' nicht als Ausgangspunkt, sondern als Ergebnis rassistischer Strukturen zu verstehen.

In der Geschichte wirkt eine dualistische Denkweise, die in der Konstruktion der Anderen zum Ausdruck kommt. Während der kolonialen Herrschaft wurde die Repräsentation der Anderen als unterlegen konstruiert, um das souveräne europäische Selbst erst hervorbringen zu können (vgl. Castro Varela 2016, S. 154). Zentral war hier die Überlegenheit der Kolonialmächte über die Kulturen der Kolonisierten. Dieser Prozess des Unterscheidens wird – angelehnt an die postkoloniale Theorie – auch Othering oder ‚Andern' genannt. In solchen Prozessen wird eine vermeintliche Norm geschaffen und die Anderen werden als Abweichung dazu konstruiert.

Rassismus kann auf diese Weise verstanden werden als „Strategie der ‚Spaltung'" (Hall 2004, S. 144, zit.n. Scharathow 2018, S. 271). Es wird eine symbolische Grenze errichtet, die das ‚Normale' vom ‚Nicht-Normalen' trennt und Personen entsprechend als ‚normal' oder als ‚abweichend' konstruiert. „Entlang dieser Grenze wird zwischen einem ‚Wir' und einem ‚Nicht-Wir', zwischen zugehörig und nicht-zugehörig unterschieden" (ebd.). Diese Konstruktionen sind verbunden mit tatsächlichen und fiktiven Eigenschaften und Wesensmerkmalen, die als natürlich und unabänderlich vorgestellt werden.

Eine zentrale diskursive Strategie ist die nationale Vereinheitlichung, die sich heute im Rekurs auf eine ‚homogene Kultur' vollzieht. Dass Gruppen in sich differenziert und divers sind, wird in rassistischen Diskursen schlicht ignoriert. Es wird ein Mythos geschaffen, um die eigene Gruppe als überlegener, zivilisierter und kompetenter als die ‚andere' darzustellen. Dabei werden biologische, kulturelle und religiöse Aspekte in einer Weise aufeinander bezogen, die Menschen entlang der Zuordnung in ‚Rassen' einteilt – auch dann, wenn der Begriff ‚Rasse' durch Ethnie, Kultur oder Religion ersetzt wird.

Balibar und Wallerstein konstatieren vor diesem Hintergrund eine zunehmende Verschiebung vom biologistisch argumentierenden Rassismus zu einem Kulturrassismus. In diesem Zusammenhang sprechen sie von einem „Rassismus ohne Rassen" (Balibar und Wallerstein 2018).

Die zentrale diskursive Strategie der nationalen Vereinheitlichung im Rekurs auf eine vermeintlich homogene Kultur (als Mythos) wird z.B. in der nach wie vor geführten Debatte um deutsche ‚Leitkultur' sichtbar. Dennoch ist der Versuch, eine nationale Identität zu produzieren, der über das Konzept ‚Rasse' funktioniert, noch nicht passé. Bei aller Tabuisierung dieses Begriffs nach 1945 wird die Idee auch und gerade in Deutschland in der sozialen Realität wirkungsvoll reproduziert (Ha 2005).

Zu 2) Praxis der Abwertung, Benachteiligung und Ausgrenzung

Dass die Konstruktion der ‚Anderen' nicht ein gleichberechtigtes, sondern ein hierarchisches Verhältnis intendiert, wurde bereits deutlich. Auch dies ist Teil der Definition Memmis (1992): Rassismus ist funktional – er nutzt den Einen und schadet den Anderen. Hierfür werden die Anderen abgewertet, benachteiligt und ausgegrenzt. So wurde im Kontext des Kolonialismus die ‚Rasse'-Konstruktion eingeführt, um die Schwarze Bevölkerung als primitiv und unzivilisiert darstellen zu können, sie abzuwerten, mit dem Ziel, ihre Ausbeutung zu rechtfertigen.

Bezogen auf aktuelle Verhältnisse differenziert Birgit Rommelspacher zwischen strukturellem, institutionellem und individuellem Rassismus. Während der strukturelle Rassismus im gesellschaftlichen System, in seinen Rechtsvorstellungen und politischen sowie ökonomischen Strukturen Benachteiligungen und Ausgrenzungen bewirkt, bezieht sich der institutionelle Rassismus auf Organisationen mit ihren Strukturen, Handlungsroutinen und Wertevorstellungen. Auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern beruht der individuelle Rassismus, der sich in der direkten persönlichen Interaktion offenbart. Als Folge verschiedener Ausgrenzungsmechanismen sind vier Segregationslinien im Sinne einer gesellschaftlichen Spaltung bedeutsam: die ökonomische, die politische, die soziale und die kulturelle Segregation (vgl. Rommelspacher 2009, S. 30ff).

1. Die **ökonomische Segregation** manifestiert sich bspw. darin, dass Menschen mit Zuwanderungsgeschichte im Durchschnitt über ein geringeres Haushaltsäquivalenzeinkommen verfügen als Menschen ohne Migrationshintergrund. Sie leben darüber hinaus häufiger von Transferleistungen und unter der Armutsrisikogrenze. Dabei ist die Armutsrisikoquote von Menschen mit ausländischer Staatsangehörigkeit besonders hoch, ältere Ausländer*innen sind in besonderer Weise betroffen. Jüngere Menschen werden aufgrund der vielfach dargelegten Bildungsbenachteiligung durch das deutsche Bildungssystem diskriminiert. Die Bildungsforschung hat wiederholt gezeigt, dass Bildungserfolg insbesondere in Deutschland eng an die Frage gekoppelt ist, ob ein Migrationshintergrund vorhanden ist oder nicht. Im Hinblick auf den Zugang zur Berufsausbildung weisen Studien darauf hin, dass Schulabgänger*innen mit Hinweis auf einen Migrationshintergrund selbst bei gleicher Abschlussnote signifikant seltener als Schüler*innen ohne Migrationshintergrund eine Einmündung in eine vollqualifizierende Ausbildung realisieren können (vgl. Kunz 2016, S. 251ff).

2. Die **politische Segregation** wird zum einen durch die Verweigerung des Wahlrechts aufgrund der fehlenden deutschen Staatsangehörigkeit offenbar. Zum anderen ist auch die Ungleichbehandlung durch verschiedene politische Entscheidungen dazu zu zählen. Hier sind je nach Aufenthaltsstatus differenzierte Formen der Benachteiligung zu verzeichnen. Von der schlechten gesundheitlichen Versorgung während eines laufenden Asylverfahrens und der insgesamt prekären Lebenssituation in Not- und Gemeinschaftsunterkünften bis hin zu einem eingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt.

3. Unter **sozialer Segregation** wird die Entstehung mehr oder weniger geschlossener Milieus verstanden, die u. a. in sozialräumlichen Segregationsprozessen deutlich wird. Gemeint ist die Konzentration von Menschen mit Zuwanderungsgeschichte in bestimmten Stadtteilen und Quartieren. Diese hat wiederum Auswirkungen auf die Bildungssituation der Kinder und Jugendlichen, die hier aufwachsen. In ihren Schulen kumulieren zahlreiche Problemlagen und die Bildungssituation wird zunehmend prekär, u. a. auch weil bildungsbewusste Familien abwandern (vgl. Baur 2013, S. 11).

4. Eine weitere Form der Segregation ist die **kulturelle Segregation**. Hiermit sind kulturell konnotierte Othering-Prozesse gemeint, die sich in abwertenden Zuschreibungen und Anfeindungen manifestieren. In der o. g. Einstellungsforschung werden sie seit Jahren hinreichend belegt (vgl. Decker et al. 2016a).

All diese Segregationslinien haben zur Folge, dass Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe, ihrer ethnischen oder nationalen Zugehörigkeit oder auch aufgrund ihres (teilweise vermeintlichen) religiösen Bekenntnisses ausgegrenzt und benachteiligt werden. Es kommt hinzu, dass die dargelegten Segregationslinien miteinander verwoben sind. So führt die kulturelle Segregation zur Benachteiligung im Bildungssystem und auf dem Ausbildungsmarkt. Diese führt wiederum zu einer sozialen und ökonomischen Segregation. Somit kann festgehalten werden, dass rassifizierende diskursive Praxen als eine Art „Platzanweiser" (Scharathow 2009, S. 13) fungieren. Sie regulieren die Positionierung sozialer Gruppen in einer Ordnung, die sich fortlaufend reproduziert und diskursiv aufrechterhalten bleibt:

> Welche Diskurse sich als Wissen durchsetzen, wer in der Position ist, sie durchzusetzen, ob sie institutionalisiert werden und in Regeln und Gesetzen ihren Niederschlag finden – all das sind machtvolle Prozesse, die das Verhältnis von ‚uns' und ‚den Anderen' immer wieder neu festlegen
> *(Attia 2014, S. 9).*

Davon profitieren diejenigen, die privilegiert sind, die Norm darstellen und gleichzeitig unmarkiert bleiben. Die Anderen werden vorschnell als rückständig, integrationsunwillig, unzivilisiert, asozial, kriminell usw. bezeichnet, abgewertet, benachteiligt und/oder ausgegrenzt und segregiert.

Rassismustabus in der bundesdeutschen Debatte und in der Praxis der Sozialen Arbeit

Zusammenfassend kann festgehalten werden, dass Rassismus jeglicher Art genau und vor allem diese Funktion erfüllt: Pauschalisierende Abwertungen der Anderen dienen zum einen der Sicherung von Privilegien einer machtvollen Gruppe. Sie genießen mehr Rechte und bessere Teilhabechancen. Zum anderen rechtfertigen pauschalisierende Abwertungen aggressives Verhalten. Dies reicht von übergriffigen Äußerungen in der alltäglichen Kommunikation (Mikroaggressionen) bis hin zu offener, institutioneller und struktureller Gewalt. Privilegien für die Einen und Aggressionen gegen die Anderen werden in der politischen Praxis sowie in Institutionen manifestiert, in Alltagskontexten aktualisiert und in medialen Inszenierungen fortlaufend reproduziert. Dies geschieht oftmals en passant, so dass die bestehende Ordnung unhinterfragt aufrechterhalten bleibt.

Die bundesdeutsche Debatte um Rassismus ist gekennzeichnet durch verschiedene Verschiebungen. So blieb und bleibt bis heute die Auseinandersetzung mit Blick auf Deutschland vor allem auf die Zeit des Nationalsozialismus beschränkt. Rassismus steht für die „historisch einmalige Unmenschlichkeit des Nationalsozialismus“ (Müller 1997, S. 361 zit. n. Messerschmidt 2009, 68f) und wird auf diese Weise zeitlich in die Vergangenheit verschoben.

Darüber hinaus wird Rassismus sowohl in öffentlichen als auch in fachlichen Debatten nach wie vor oftmals mit Rechtsextremismus gleichgesetzt und als individuelles Problem Einzelner gesehen. Neben dieser sozialen Verschiebung des Rassismus an den ‚gesellschaftlichen Rand‘ ist zusätzlich eine räumliche Verschiebung zu verzeichnen. Rassismus wird als Problem ehemaliger Kolonialmächte wie Großbritannien und Frankreich (unter Ausblendung der deutschen Kolonialgeschichte) oder der USA als neokoloniales oder imperialistisches Land behandelt (vgl. Bojadžijev et al. 2017, S. 7).

Dass Rassismus also zeitlich, räumlich und sozial verschoben wurde und wird, hat zur Folge – oder erfüllt den Zweck – dass die Auseinandersetzung mit einem existierenden gesellschaftlichen Rassismus und seinen Ausprägungen bis heute kaum stattfindet. Dies gilt auch für die Praxis der Sozialen Arbeit.

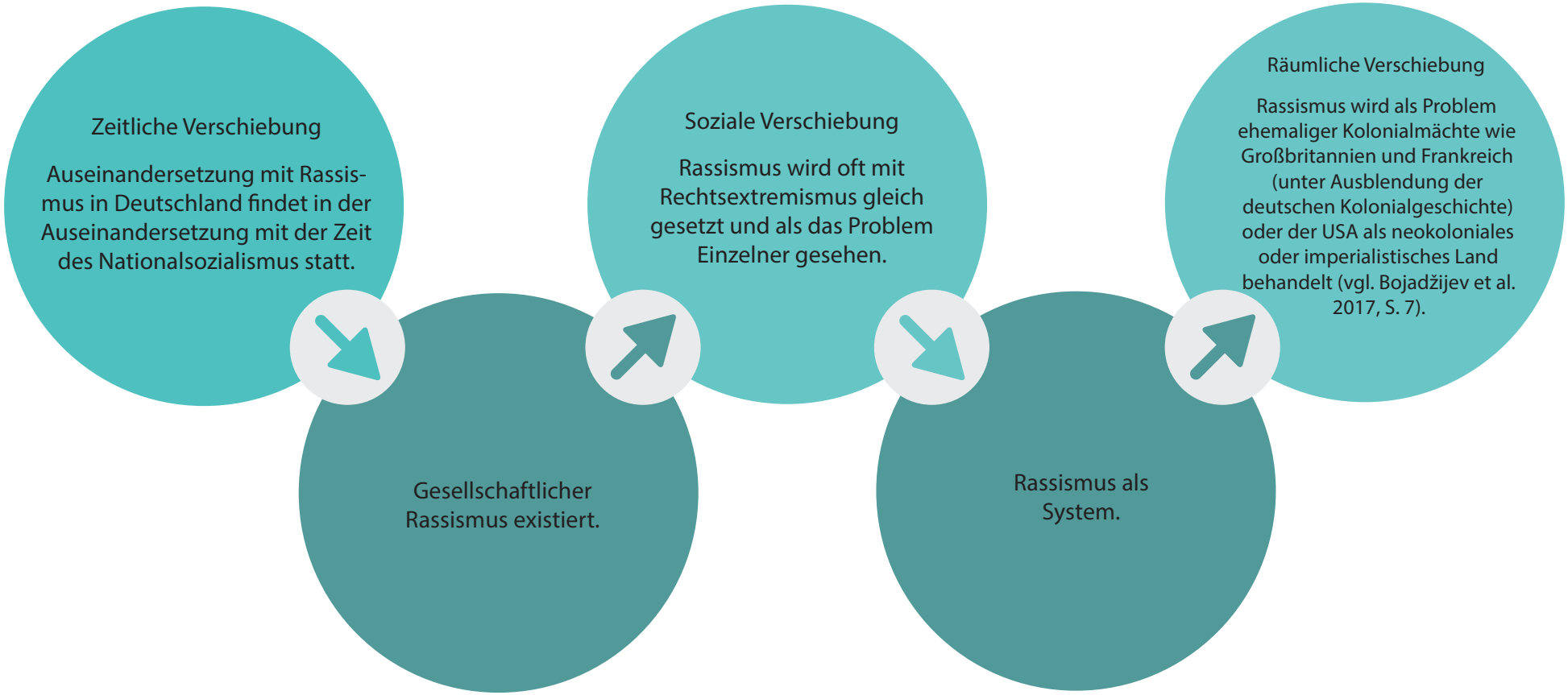
Zu den Praktiken im Umgang mit Rassismus in der Sozialen Arbeit liegen vereinzelte empirische Erkenntnisse vor. Zusammengefasst wird deutlich, dass sich die dargestellten gesellschaftlichen Verhältnisse in der Sozialen Arbeit widerspiegeln: Auch hier wird Rassismus häufig de-thematisiert. Im Folgenden werden beispielhaft die Ergebnisse von zwei empirischen Untersuchungen vorgestellt, die sich mit der (De-)Thematisierung von Rassismuserfahrungen beschäftigen.

Claus Melter untersuchte 2006 diesbzüglich das Praxisfeld der Jugendhilfe. Hierfür führte er sowohl Einzelinterviews mit Jugendlichen als auch mit Sozialpädagog*innen durch, zunächst jeweils einzeln und anschließend als Paar (Melter 2006). Im Ergebnis wird deutlich, dass die Jugendlichen zwar über vielfältige Rassismuserfahrungen in den Interviews berichten, in den pädagogischen Kontexten werden sie aber von den hier tätigen Sozialpädagog*innen eher ignoriert, ja sogar abgewehrt. Sie werden bagatellisiert und infrage gestellt. Teilweise wird den Jugendlichen unterstellt, sie würden Rassismusvorwürfe unangemessen instrumentalisieren, um von den eigenen Verhaltensweisen abzulenken (ebd., S. 306ff.); teilweise vertreten Sozialpädagog*innen sogar selbst rassistische Positionen (ebd., S. 311). Auf diese Weise bleiben die Rassismuserfahrungen der Jugendlichen in ihrer Qualität und ihren psychosozialen Auswirkungen im Verborgenen. Melter nennt dies ‚sekundären Rassismus'.

Die Sozialpädagog*innen lassen die Jugendlichen mit ihren Erfahrungen allein, sind weder empathisch noch unterstützen sie ihre Adressat*innen diesbezüglich. Stattdessen erfolgt eine Umkehr der Opfer- und der Täter*innen-Rolle:

> „Nicht die Personen, die Zielscheibe von Rassismus sind, werden als Opfer gesehen, sondern die Mehrheitsangehörigen, denen angeblich übertriebene Rassismusvorwürfe gemacht werden"
> *(Melter 2006, S. 312).*

Zeitliche, soziale und räumliche Verschiebung der Debatte um Rassismus:



Zu einem ähnlichen Ergebnis kommt Wiebke Scharathow, die ebenfalls eine Studie zu Rassismuserfahrungen von Jugendlichen durchführte. Ihre Forschungsarbeit macht auf subtile und alltägliche Formen von Rassismus und ihre Bedeutungen für Jugendliche in einschränkenden, machtvollen Verhältnissen aufmerksam, die auch in der Sozialen Arbeit noch viel zu wenig Beachtung finden. In den von ihr durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews wurde deutlich,

> dass, wenn Jugendliche nicht über Rassismuserfahrungen sprechen, dies weder heißt, dass sie keine Rassismuserfahrungen machen, noch dass es ihnen kein Bedürfnis wäre, über das Erlebte zu reden und sich auszutauschen, oder dass sie keine Relevanz für sie hätten – im Gegenteil. Alle Jugendlichen, die an dieser Forschung partizipiert haben, geben an, dass das Sprechen und der Austausch über Rassismuserfahrungen mit Vertrauten ihnen wichtig ist
> *(Scharathow 2014, S. 435).*

Wiebke Scharathow stellt – wie Claus Melter – fest, dass es für die Jugendlichen oft kaum eine Sprache oder einen sicheren Raum dafür gibt, um das, was ihnen widerfährt, zum Thema zu machen. Sie haben die Befürchtung, dass das Ansprechen des unangenehmen Themas dazu führt, dass sie als störend oder als (erst recht) nicht dazu gehörig betrachtet werden (ebd.).

Studie von Claus Melter 2006: Praxisfeld Jugendhilfe

Zu den Praktiken im Umgang mit Rassismus in der Sozialen Arbeit liegen vereinzelte empirische Erkenntnisse vor. Zusammengefasst wird deutlich, dass sich die dargestellten gesellschaftlichen Verhältnisse in der Sozialen Arbeit widerspiegeln: Auch hier wird Rassismus häufig de-thematisiert.

A Im Ergebnis wird deutlich, dass die Jugendlichen zwar über vielfältige Rassismuserfahrungen in den Interviews berichten, in den pädagogischen Kontexten werden sie aber von den hier tätigen Sozialpädagog*innen eher ignoriert, ja sogar abgewehrt. Sie werden bagatellisiert und infrage gestellt.

B Teilweise wird den Jugendlichen unterstellt, sie würden Rassismusvorwürfe unangemessen instrumentalisieren, um von den eigenen Verhaltensweisen abzulenken.

C Teilweise vertreten Sozialpädagog*innen sogar selbst rassistische Positionen.

(Melter 2006, S. 311)

Auf diese Weise bleiben die Rassismuserfahrungen der Jugendlichen in ihrer Qualität und ihren psychosozialen Auswirkungen im Verborgenen. „Nicht die Personen, die Zielscheibe von Rassismus sind, werden als Opfer gesehen, sondern die Mehrheitsangehörigen, denen angeblich übertriebene Rassismusvorwürfe gemacht werden“ (Melter 2006, S. 312).

Wiebke Scharathow 2014: Studie zu Rassismuserfahrungen von Jugendlichen

A Scharathow macht durch ihre Studie auf subtile und alltägliche Formen von Rassismus und ihre Bedeutungen für Jugendliche in einschränkenden, machtvollen Verhältnissen aufmerksam, die auch in der Sozialen Arbeit noch viel zu wenig Beachtung finden.

B In den durchgeführten Gruppendiskussionen und Einzelinterviews wurde deutlich, „dass, wenn Jugendliche nicht über Rassismuserfahrungen sprechen, dies weder heißt, dass sie keine Rassismuserfahrungen machen, noch dass es ihnen kein Bedürfnis wäre, über das Erlebte zu reden und sich auszutauschen, oder dass sie keine Relevanz für sie hätten – im Gegenteil. Alle Jugendlichen, die an dieser Forschung partizipiert haben, geben an, dass das Sprechen und der Austausch über Rassismuserfahrungen mit Vertrauten ihnen wichtig ist“ (Scharathow 2014, S. 435).

Wiebke Scharathow stellt – wie Claus Melter – fest, dass es für die Jugendlichen oft kaum eine Sprache oder einen sicheren Raum dafür gibt, um das, was ihnen widerfährt, zum Thema zu machen. Sie haben die Befürchtung, dass das Ansprechen ihrer Rassimuserfahrungen dazu führt, dass sie als störend oder als (erst recht) nicht dazu gehörig betrachtet werden (ebd.).

Fazit: Über die Notwendigkeit, in der Sozialen Arbeit über Rassismus zu reden

Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, welche Faktoren und Verhältnisse ein Sprechen über und ein widerständiges Handeln gegen Rassismus vielfach erschweren oder unmöglich machen. Rassismus nicht zu thematisieren, erspart zum einen denjenigen, die nicht durch Rassismus diskreditiert werden, ein Gefühl von unangenehmer Verantwortung bzw. von Mit-Schuld. Rassismus nicht zu thematisieren, erspart zum anderen denjenigen, die durch Rassismus diskreditiert wurden, zunächst Erinnerungen an leidvolle Erfahrungen, an Stress, der teilweise traumatisierend wirken kann. Dieser Stress wird vor allem dann aktualisiert, wenn eine erneute Diskreditierung und Abwertung befürchtet wird. Rassismus zu thematisieren bedeutet, ihn zu reflektieren, zu skandalisieren und letztendlich zu bekämpfen.

Wenn Soziale Arbeit rassismuskritisch sein möchte, sind Fachkräfte neben einer achtsamen und selbstreflexiven Haltung gegenüber der eigenen Eingebundenheit in rassistische Verhältnisse unter anderem auch aufgefordert, diesen De-Thematisierungstendenzen gegenüber empfindsam und wach zu sein. Im Zentrum steht vor allem der Respekt vor den Erfahrungen des Gegenübers und die pädagogische Auseinandersetzung sollte an der Qualität ansetzen, die das Berichtete subjektiv für den oder die Berichtende hat. Indem den subjektiven Perspektiven von Jugendlichen eine besondere Bedeutung beigemessen wird und sie als handelnde Akteur*innen anerkannt werden, kann es gelingen, hegemoniale und rassifizierende Zuschreibungen, diskriminierende Strukturen und Interaktionen zu kritisieren. Nur durch ein (selbst-)kritisches Bewusstsein und eine solidarische Haltung kann es gelingen, Jugendliche darin zu bestärken, sich zu widersetzen und Möglichkeitsräume für widerständiges Handeln zu nutzen. Darüber hinaus ist eine fortlaufende Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen und Strukturen – auch durch die Soziale Arbeit – notwendig.

Über die Notwendigkeit, in der Sozialen Arbeit über Rassismus zu reden

- Zentral ist die Frage, welche Faktoren und Verhälltnisse ein Sprechen über und ein widerständiges Handeln gegen Rassismus vielfach erschweren oder unmöglich machen.
- Fachkräfte sind neben einer achtsamen und selbstreflexiven Haltung gegenüber der eigenen Eingebundenheit in rassistische Verhältnisse unter anderem auch aufgefordert, diesen De-Thematisierungstendenzen gegenüber empfindsam und wach zu sein.
- Im Zentrum steht vor allem der Respekt vor den Erfahrungen des Gegenübers. Die pädagogische Auseinandersetzung sollte an der Qualität ansetzen, die das Berichtete subjektiv für den* oder die Berichtende hat.
- Nur durch ein (selbst-)kritisches Bewusstsein und eine solidarische Haltung kann es gelingen, Jugendliche darin zu bestärken, sich zu widersetzen und Möglichkeitsräume für widerständiges Handeln zu nutzen.
- Darüber hinaus ist eine fortlaufende Kritik an bestehenden gesellschaftlichen Verhältnissen und Strukturen – auch durch die Soziale Arbeit – notwendig.

Literatur

Arndt, Susan (2017): Rassismus. Eine viel zu lange Geschichte. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden: Springer VS, S. 29–45.

Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte: APuZ 64 (13/14), S. 8–14.

Balibar, Étienne; Wallerstein, Immanuel Maurice (2018): Rasse, Klasse, Nation. Ambivalente Identitäten. Sechste Auflage. Hamburg: Argument Verlag. Online verfügbar unter http://www.argument.de.

Baur, Christine (2013): Schule, Stadtteil, Bildungschancen. Wie ethnische und soziale Segregation Schüler/-innen mit Migrationshintergrund benachteiligt. Bielefeld: transcript-Verlag.

Bojadžijev, Manuela; Braun, Katherine; Opratko, Benjamin; Liebig, Manuel; Heiter, Alexandra (2017): Forschungsbericht. Entsolidarisierung und Rassismus. Berlin: Berliner Institut für empirische Integrations- und Migrationsforschung.

Castro Varela, María do Mar (2016): Postkolonialität. In: Paul Mecheril (Hg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, S. 152–166.

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Brähler, Elmar (Hg.) (2016a): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. 2. Aufl. Gießen: Psychosozial-Verlag. Online verfügbar unter https://www.boell.de/sites/default/files/buch_mitte_studie_uni_leipzig_2016.pdf (letzter Zugriff 21.2.19).

Decker, Oliver; Kiess, Johannes; Eggers, Eva; Brähler, Elmar (2016b): Die „Mitte"-Studie 2016: Methode, Ergebnisse und Langzeitverlauf. In: Oliver Decker, Johannes Kiess und Elmar Brähler (Hg.): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland. 2. Aufl. Gießen: Psychosozial-Verlag, S. 23–66.

Delacampagne, Christian (2005): Die Geschichte des Rassismus. Düsseldorf, Zürich: Artemis & Winkler.

Espahangizi, Kijan; Hess, Sabine; Karakayali, Juliane; Kasparek, Bernd; Pagano, Simona; Rodatz, Mathias; Tsianos, Vassilis S. (2016): Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. Zur Einleitung. In: Rassismus in der postmigrantischen Gesellschaft. Bielefeld: transcript, S. 9–23.

Ha, Kien Nghi (2005): Macht(t)raum(a) Berlin – Deutschland als Kolonialgesellschaft. In: Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche und Susan Arndt (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 1. Aufl. Münster: Unrast-Verl., S. 105–117.

Idris, Fatma (2018): Brief an meine Tochter: „Ich muss dich auf den Hass vorbereiten!". IslamIQ, PLURAL Publications. Online verfügbar unter http://www.islamiq.de/2018/08/30/brief-an-meine-tochter-ich-muss-dich-auf-den-hass-vorbereiten/ (letzter Zugriff 21.2.19).

Kunz, Thomas (2016): Ungleichheit. In: Paul Mecheril (Hg.): Handbuch Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz, S. 243–260.

Melter, Claus (2006): Rassismuserfahrungen in der Jugendhilfe. Eine empirische Studie zu Kommunikationspraxen in der Sozialen Arbeit. Zugl.: Oldenburg, Univ., Diss, 2006 u.d.T.: Melter, Claus: ‚Wenn Du mich gefragt hättest, hätte ich es Dir erzählt'. Münster: Waxmann (Internationale Hochschulschriften, 470). Online verfügbar unter http://www.socialnet.de/rezensionen/isbn.php?isbn=978-3-8309-1694-9.
Memmi, Albert (1992): Rassismus. Frankfurt am Main: Hain.

Messerschmidt, Astrid (2009): Rassismusanalyse in einer postnationalsozialistischen Gesellschaft. In: Claus Melter und Paul Mecheril (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, S. 59–74.

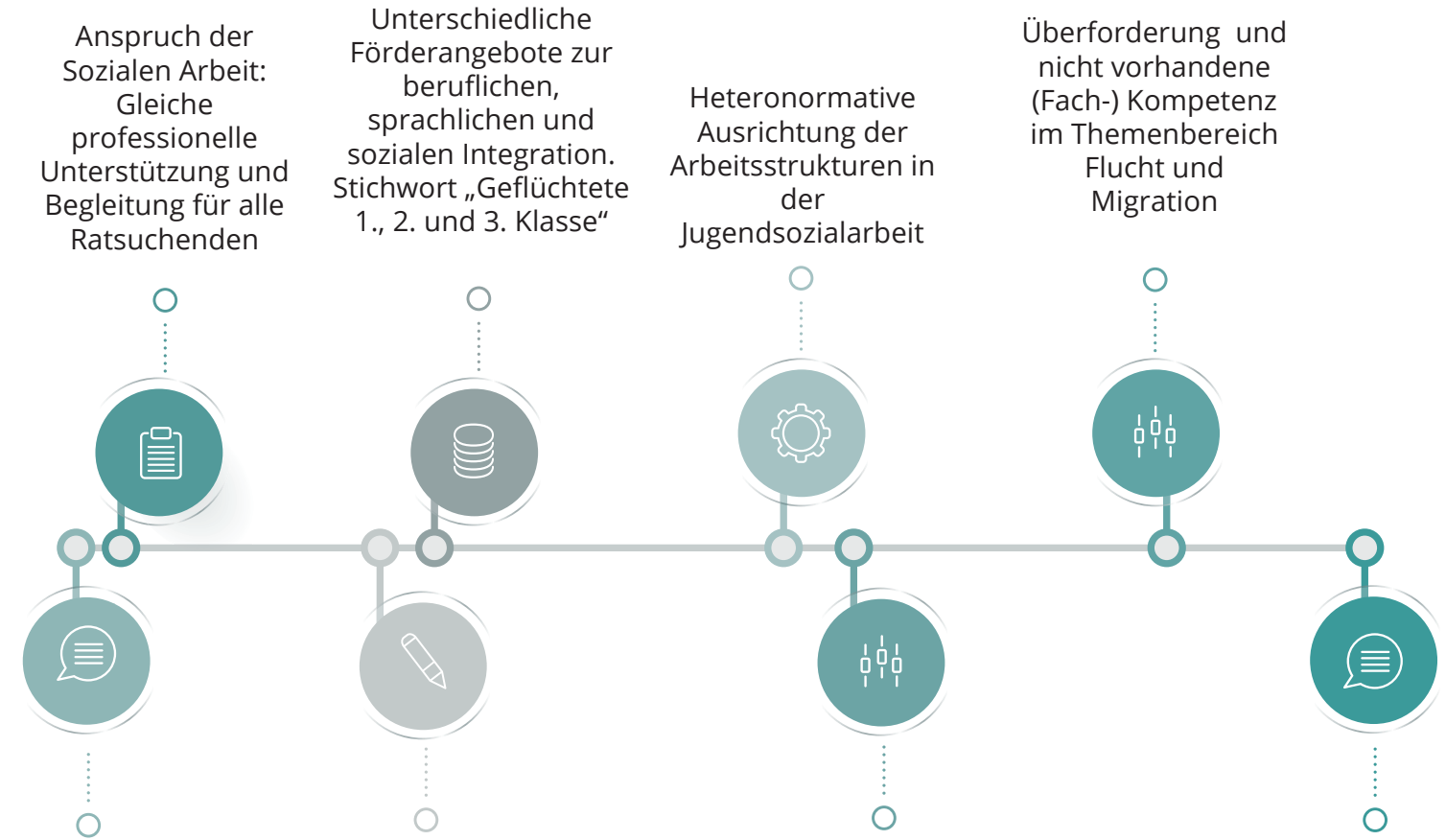
Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus? In: Claus Melter und Paul Mecheril (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts.: Wochenschau-Verlag, S. 25–38.

Sachverständigenrat der deutschen Stiftungen zu Migrations- und Integrationsfragen (2017): Zugehörigkeit und Zugehörigkeitskriterien zur Gesellschaft im Einwanderungsland Deutschland. Ergebnisse des SVR-Integrationsbarometers 2016. Online verfügbar unter https://www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2016/10/Handout_SVR_FB_PK_28_Juni_IB_Zugehoerigkeit.pdf (letzter Zugriff 21.2.2019).

Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Zugl.: Oldenburg, Univ., Diss., 2013. Bielefeld: transcript-Verlag (Kultur und soziale Praxis).

Scharathow, Wiebke (2018): Rassismus. In: Beate Blank, Süleyman Gögercin, Karin Elinor Sauer und Barbara Schramkowski (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen - Konzepte - Handlungsfelder. Wiesbaden: Springer VS, S. 276–277.

Spannungsfeder unseres Projektes



4. Ausgangsbedingungen unseres Projekts

Christine Müller

Professionelle Haltungen in der Sozialen Arbeit entstehen nicht im luftleeren Raum, sondern im gesellschaftlichen und institutionellen Kontext. Gesellschaftspolitische Rahmenbedingungen haben dabei einen großen Einfluss – steht Soziale Arbeit doch im Spanungsfeld der politischen Vorgaben, einerseits Angebote zu Teilhabe und Inklusion bereit zu stellen, andererseits diese jedoch nicht allen Gruppen von Klient*innen gleichermaßen zur Verfügung stellen zu können. Gerade im Kontext des Umgangs mit Migrant*innen, ist nicht selten der politische Diskurs bzw. das politische Verständnis von Integration wirkmächtiger für die Rahmenbedingungen der sozialen und pädagogischen Arbeit als wissenschaftliche Definitionen, da sie entscheidend sind für die materiellen Ressourcen, die für die Arbeit zur Verfügung gestellt werden. Nicht nur angesichts der steigenden Zuwanderungs- und Flüchtlingszahlen zeigt sich, dass Deutschland inzwischen zur Migrationsgesellschaft geworden wird. Die gesellschaftliche, soziale und individuelle Wirklichkeit Deutschlands wird grundlegend von Migrationsphänomenen geformt. Dieser gesellschaftliche Wandel ist jedoch bislang nicht reflexiv erfasst worden und im Bewusstsein verankert (vgl. El-Mafaalani 2016, S. 31).

Entstehungskontext „Rassismus in der Praxis der Sozialen Arbeit“

Den pädagogischen und sozialen Organisationen und Bildungsinstitutionen fällt die zentrale Rolle zu, auf die aktuellen globalen Verhältnisse einzugehen und Flucht/Asyl im Zusammenhang globaler Not und Ungleichheit als einen bedeutsamen, allgemeinen Bildungsgegenstand zu begreifen. Dennoch werden auch hier Asylerfahrungen meist keineswegs als gesellschaftliche Normalität, sondern als Problem betrachtet.

Nicht nur in gesellschaftlichen Diskursen, sondern auch in den Praxen der Sozialen Arbeit wird Migration meist nicht als gesellschaftliche Normalität, sondern als Problem betrachtet. In der Konsequenz werden als Reaktion auf gesellschaftliche Veränderungen meist einseitige Integrationsmaßnahmen propagiert, die dem Postulat von Fördern und Fordern entsprechen. Alltagsrassismus ist alltägliche Realität: Tatsächlich manifestiert sich Rassismus auf interindividueller Ebene ebenso wie auf institutioneller oder struktureller Ebene.

Für die Soziale Arbeit hat das beispielsweise zur Folge, dass nicht alle sozial und (aufenthalts-)rechtlich hergestellten Gruppen in der Migrationsgesellschaft die gleiche professionelle Unterstützung und Begleitung bekommen. Dies zeigt sich unter anderem in den Arbeitskontexten, in denen Sozialarbeitende mit Flüchtlingen „1. Klasse“ (neu ab dem 01.08.2019 Syrien und Eritrea) und „2. Klasse“/„3. Klasse” arbeiten. Je nach Nationalität bzw. Herkunft stehen den Angekommenen unterschiedliche Förderangebote zur beruflichen, sprachlichen und sozialen Integration zur Verfügung, während die anderen Gruppen teilweise unter ständiger Abschiebungsangst, Sanktionen und größtenteils Ausschluss von allen Angeboten leiden müssen. Diese Praxis ist weder den Klient*innen begreifbar zu machen, noch geht sie schadlos an den Fachkräften vorbei. Sie fühlen sich im Dilemma den Klient*innen das diskriminierende Vorgehen erklären zum müssen:

> Dann sitzen Syrer und Afghanen zusammen in der Beratung und ich muss denen sagen: Du darfst am Integrationskurs teilnehmen und Deutsch lernen, und du nicht. Das verstehen die natürlich nicht und werden wütend oder traurig. Auch aufeinander.
> *(Kommentar eines Mitarbeiters aus dem Jugendmigrationsdienst)*

Wir erhielten in den letzten Jahren zunehmend Rückmeldungen von Fachkräften, die zeigten, dass gesellschaftliche Diskurse in der Arbeit (unkritisch oder geprägt von der eigenen Überforderung durch viele Klient*innen, knappe Mittel…) übernommen wurden:

> Wir müssen aufpassen, dass „unsere Jugendlichen“ nicht untergehen – die haben neben den Flüchtlingen ja keine Chancen mehr, während die ja alles einfach so hinterher geschmissen bekommen.
> *(Kommentar eines Trägervertreters aus der Jugendberufshilfe)*

> Ich berate keine Klienten aus dem Kosovo. Da bin ich nicht zuständig. Außerdem haben die hier ja sowieso keine Perspektive, das ist verschwendete Zeit.
> *(Kommentar einer Mitarbeiterin aus dem Jugendmigrationsdienst)*

Die Überforderung und nicht vorhandene (Fach-)Kompetenz im Themenbereich Flucht und Migration seitens der Jugendhilfe zeigte sich ebenfalls regelmäßig vor Ort:

> Das Jugendamt hat den Antrag auf Sprachförderung abgelehnt. Da habe ich gesagt, das wird doch vom Bund übernommen, das müssen Sie gar nicht zahlen, ich brauche nur ihre Genehmigung. Dann kommt als Reaktion: Egal, das bewilligen wir nicht. Dann haben wir einen Privatlehrer engagiert und dann bewilligen sie es nach Monaten doch und wir bleiben auf den Kosten sitzen.
> *(Kommentar eines Mitarbeiters aus dem Jugendwohnen)*

Eigene Vorurteile gegenüber bestimmten Gruppen („Balkanflüchtlinge“) wurden zunehmend verbalisiert:

> Ich habe letztens mit einer Klientin überlegt, ob Prostitution nicht eine Möglichkeit der Selbständigkeit wäre. Hier auf dem Arbeitsmarkt hat die doch eh keine Chance und die sind das ja gewöhnt – das ist für die normal, das finden die nicht schlimm.
> *(Kommentar einer Mitarbeiterin aus der Migrationsberatung für Erwachsene)*

„Die Normalität des Rassismus“ (Mecheril 2007) markiert sich im Alltag der Sozialen Arbeit aber auch durch Vorstellungen von „Integration“ oder kulturalisierende Erklärungsansätze und Zielgruppenbeschreibungen ebenso wie auf der strukturellen Ebene in Einstellungsverfahren oder in Aufgabenverteilungen innerhalb von Teams (Zur Eingebundenheit von Sozialer Arbeit in die Aufrechterhaltung rassistischer Strukturen vgl. insbesondere die Tagungsdokumentation „Rassismus in der Sozialen Arbeit. Normalitäten sichtbar machen”). So werden Kolleg*innen mit Migrationshintergrund vor allem wegen ihrer (vermeintlichen) fremdsprachigen Sprachkompetenz eingestellt und sind dann auch oft zuständig für eine bestimmte ethnische Gruppe. Darüber hinaus wird ihre vorhandene Professionalität oft nicht als gleichwertig wahrgenommen. Die Arbeitsstrukturen der Jugendhilfe/ Jugendsozialarbeit sind vorwiegend heteronormativ ausgerichtet, was der vorhandenen Diversität der Zielgruppe nicht entspricht.

Sozialarbeiter*innen gehören neben Lehrer*innen immer noch zu denjenigen Berufsgruppen, die fast idealtypisch die gesellschaftliche „Mitte” symbolisieren. Aufgrund ihrer pädagogisch-erzieherischen Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit haben sie zudem eine eminent wichtige gesellschaftliche Funktion: Wie sie mit bestimmten Themen und Problemen umgehen, prägt auch die Jugendlichen in ihren Einrichtungen. Ob sie aber für bestimmte Problematiken überhaupt sensibel sind, hängt wiederum eng mit ihrer eigenen Biografie und Ausbildung zusammen (vgl. Fereidooni; Massumi 2015, S. 38).
Als methodischer Ansatz wird bislang vor allem interkulturelle Kompetenz umgesetzt: Interkulturelle Pädagogik und Trainings sind mittlerweile in vielen Einrichtungen der Jugendsozialarbeit relativ gängig.

Doch wie erfolgreich ist eigentlich interkulturelle Pädagogik als Strategie gegen Rassismus? Auch wenn es gut gemeint ist, ist die Verwendung des Begriffs „interkulturelle Kompetenz” durchaus kritisch zu sehen: suggeriert er Pädagog*innen doch einen Kompetenzerwerb, der sie in die Lage versetzt, mit heterogenen und durch kulturelle Vielfalt geprägten Lerngruppen pädagogisch erfolgreich umzugehen – dabei aber das pädagogische Handeln ausschließlich auf den Umgang mit einer spezifischen, festgeschriebenen Zielgruppe fokussiert, und zwar „die” Jugendlichen mit „Migrationshintergrund”.

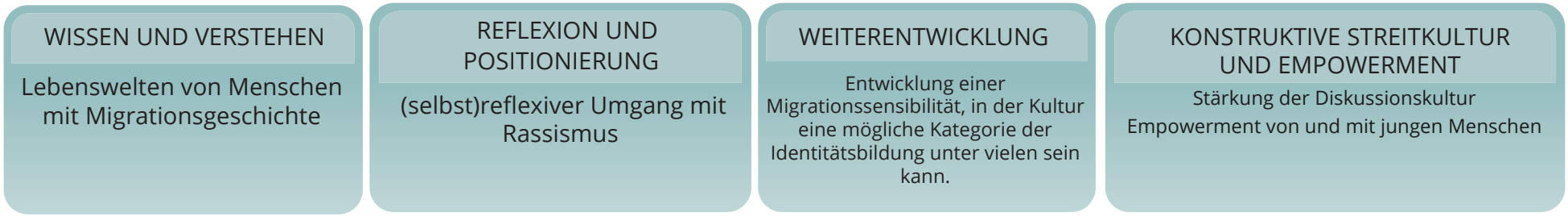
Projektansatz, Hypothesen und Leitfragen des Projekts

Der Begriff gibt vor, Rezeptwissen beziehungsweise -handlungen im Umgang mit einer im allgemeinen Bildungsdiskurs häufig als problematisiert dargestellten, homogenisierten Gruppe zu ermöglichen. Die Annahme, dass die Präsenz von „Migrantinnen" und „Migranten" in pädagogischen Institutionen spezifische kulturelle Fertigkeiten und spezifisches kulturelles Wissen aufseiten der professionellen Nicht-Migrant/innen erforderlich mache, verstärkt die „migrationsbedingte Differenzierung und Markierung" in kulturell „Andere" und kulturell „Nicht-Andere" (vgl. Fereidooni; Massumi 2015, S. 39). D.h. viele interkulturelle Konzepte sind im Kern eine Pädagogik der kulturellen Differenz:

> Aus der Perspektive der pädagogisch Handelnden werden Probleme und Erfahrungen thematisiert, die sich oft um den „richtigen" Umgang mit den „Anderen" drehen. Dabei bleibt aber oft die Frage ausgespart, wie und wodurch „die Anderen" zu anderen werden und wie bzw. weshalb und mit welchen Folgen Soziale Arbeit und Pädagogik und die darin Handelnden an diesem Prozess des Hervorbringens der Anderen beteiligt sind *(Netzwerk rassismuskritische Migrationspädagogik).*

Migrationssensibles Handeln

Migrationssensibles Handeln beschäftigt sich mit politischen und rechtlichen Strukturen sowie gesellschaftlichen Verhältnissen



- Weiterentwicklung gängiger Konzepte interkulturellen Lernens und Verknüpfung mit rassismuskritischen Ansätzen
- Erweiterung der eigenen (machtkritischen) Handlungsfähigkeit

Ziel:
Entwicklung migratonssensibler und rassismuskritischer Ansätze und Impulse

Projektansatz

Migrationssensibles (Teuber 2002) Handeln beschäftigt sich (im Gegensatz zu interkulturellem Handeln) mit politischen und rechtlichen Strukturen sowie gesellschaftlichen Verhältnissen, um die Lebenswelten von Menschen mit Migrationsgeschichte zu verstehen und ist damit Teil eines rassismuskritischen Ansatzes. Bislang ist eine Form der Rassismuskritik in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit nur marginal bekannt. Es fehlt eine Weiterentwicklung der Ansätze hin zu einem (selbst-)reflexiven Umgang mit Rassismus und einer Migrationssensibilität, in der Kultur eine mögliche Kategorie der Identitätsbildung unter vielen sein kann.
Dies könnte auch die Entwicklung einer konstruktiven Streitkultur in Einrichtungen und das Empowerment von Jugendlichen unterstützen. Wichtig ist hierbei, dass die Empowermentarbeit nicht nur die individuelle, sondern auch die gruppenbezogene und strukturelle Ebene betrifft. Diese verschiedenen Ebenen verstärken sich gegenseitig und werden erst wirksam, wenn sie zusammenspielen (vgl. Autor*innenkollektiv rassismuskritischer Leitfaden).

Auf dieser Basis haben wir unser Projekt „Migrationssensible und rassismuskritische Kompetenz in der Jugendsozialarbeit“ entwickelt. Wir sehen Rassismus dabei explizit nicht als Problem überforderter Fachkräfte, sondern die Profession Soziale Arbeit insgesamt im Spannungsfeld der politischen und institutionellen Vorgaben, die institutionellen Rassismus begünstigt.

Hypothesen und Leitfragen des Projektes

Mit dem Projekt wollten wir der Frage nachgehen, wie rassismuskritische Kompetenz in (Aus-)Bildungs- und Beratungszusammenhängen, aber auch in Teams und Einrichtungen der Jugendsozialarbeit (besser) umgesetzt werden kann.

Ziel des Projekts war es, migrationssensible Ansätze und Impulse rassismuskritischer Öffnung auf Grundlage der folgenden Leitfragen zu entwickeln und zu erproben.

- Wie lässt sich das Phänomen Rassismus beschreiben?
- Wo und in welcher Form begegnet uns (Alltags-)Rassismus in unseren Arbeitsfeldern?
- Was sagt es über die Gesellschaft aus, in der wir leben? Welche Formen der Diskriminierung spielen im Alltag/im pädagogischen Handeln/in der Sozialen Arbeit eine Rolle – sowohl auf der Seite der negativ davon Betroffenen als auch auf Seiten der Institutionen und der darin handelnden Akteure (z.B. aufenthaltsrechtliche Bedingungen, sprachliche Hürden, Zugehörigkeit zu spezifischen ethnischen Gruppen)?
- Wie reagieren negativ Betroffene auf Diskriminierung (z.B. Rückzug, Traumatisierung, Entwicklung eigener extremistischer Orientierungen wie beispielsweise Salafismus…)?
- Wie können Möglichkeiten dafür geschaffen werden, die vielfaltigen Diskriminierungserfahrungen von Menschen sichtbar und hörbar zu machen?
- Wie müssen sich Institutionen und (Semi)Professionelle verändern, um Ausgrenzungen und Abwertungen zu vermeiden bzw. positiv gewendet, um Teilhabe zu ermöglichen (Professionalisierung, rassismuskritische Öffnung)?
- Wie bestimmen soziale Positionierungen und Zugehörigkeiten das jeweilige Handeln von Fachkräften Sozialer Arbeit?
- Welche Kompetenzen und Strategien brauche ich, um Rassismus im beruflichen Umfeld zu erkennen und zu begegnen?
- Welche Schwierigkeiten und Widersprüche tun sich dabei auf?

In diesem Kontext wurden Fortbildungen und Fachtagungen zur Thematik durchgeführt. Ein begleitender Projektbeirat setzte sich in regelmäßigen Abständen mit den Themen und Inhalten des Projektes kritisch auseinander. Der Projektbeirat bestand aus zehn Personen aus Wissenschaft und Praxis der Sozialen Arbeit.

Zusätzlich sollten in drei Handlungsfeldern der Jugendsozialarbeit (Jugendwohnen, Jugendberufshilfe, Jugendmigrationsdienst) Ansätze diversitäts-/migrationssensibler Jugendsozialarbeit entwickelt und erprobt werden. Sie wurden für die Dauer eines Jahres von zwei externen Coaches sowie der Projektleitung begleitet. Mitarbeiter*innen und Jugendliche/junge Erwachsene setzten sich getrennt voneinander mit dem Thema Rassismus auseinander. Im Vordergrund standen bei den Jugendlichen insbesondere der Austausch und das Empowerment in geschützten Räumen, bei den Mitarbeiter*innen die eigene Reflexion im Umgang mit dem Thema und die Entwicklung von Handlungsstrategien.

Hierzu fanden Inhouse-Workshops sowie begleitende Einrichtungsbesuche statt. Es sollten Prozesse angeregt werden, die an Interkulturelle Öffnungsprozesse angelehnt sind und diese um die rassismuskritische Komponente erweitern wollten.
Da solche Prozesse stets die gesamte Organisation betreffen, sind sie dementsprechend auch als Organisations- und Personalentwicklungsprozess zu verstehen. Für gelungene Öffnungsprozesse gilt u.a., dass sich der Gedanke der Interkulturalität (hier der Rassismuskritik) im Konzept, im Leitbild, in der zielgruppenorientierten Ausrichtung der Angebote und der Öffentlichkeitsarbeit, in der Vernetzung mit Migrantenorganisationen und in der Außenpräsentation der Einrichtung widerspiegelt. Eine Organisation ist daher herausgefordert, im Zuge eines rassismuskritischen Öffnungsprozesses die eigene Organisationskultur zu beleuchten und zu hinterfragen. Gewohnheiten, Strukturen, Außenwirkung und gängige Normen müssen überprüft und reflektiert werden (vgl. Foitzik 2016). Die Elemente sollten die Grundlage für diesen Leitfaden bilden, der anderen Einrichtungen den Einstieg in solche Prozesse erleichtern soll.

Literatur

*Autor*innenKollektiv Rassismuskritischer Leitfaden (o.J.), http://www.elina-marmer.com/de/rassismukritischer-leitfaden/ (letzter Zugriff 22.7.2019).*

El-Mafaalani, Aladin (2016): Aushandeln Auf Augenhöhe. Vom Einwanderungsland zur Einwanderungsgesellschaft. In: dreizehn. Zeitschrift für Jugendsozialarbeit 15/2016, S. 30-32.

Fereidooni, Karim / Massumi, Mona (2015): Rassismuskritik in der Ausbildung von Lehrerinnen und Lehrern. In: Aus Politik und Zeitgeschichte, 40/2015, S. 38-43.

Foitzik, Andreas (2016): Rassismuskritische Impulse für die Jugend- und Sozialarbeit. In: Blätter der Wohlfahrtspflege 3/2016, S. 101-103.

Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädaogik Baden-Württemberg. http://www.rassismuskritik-bw.de/ (letzter Zugriff 30.7.19).

Tagungsdokumentation „Rassismus in der Sozialen Arbeit. Normalitäten sichtbar machen" (2012), http://www.kritischesozialearbeit.de/dokumente/Fachtag%20Rassismus%20in%20der%20Sozialen.pdf (letzter Zugriff 30.7.19).

Teuber, Kristin (2002): Migrationssensibles Handeln in der Kinder- und Jugendhilfe, in: Autorenband 6 der SPI-Schriftenreihe: Migrantenkinder in der Jugendhilfe.. München, 2002. S. 75-134 http://www.sos-fachportal.de/paedagogik/mediathek/fachartikel/autorenband6teuber-115636 (letzter Zugriff 22.7.2019).

Grundlagen, Herausforderungen und Spannungsverhältnisse einer migrationssensiblen und rassismuskritischen Sozialen Arbeit

- Herausforderung: Alltäglichkeit und Normalität: Ethnitisierungen und kulturalisierende Zugehörigkeitsordnungen sind tief im Bewusstsein der Menschen verankert.
- Herausforderung: Verstrickung von Individuen, Institutionen und Strukturen: Bei aller individueller Kompetenz bleibt das Problem bspw. Problematischer Gesetze und behördlicher Anordnungen bestehen.
- Spanungsverhältnis: Die Konstruktion der Anderen als Andere: Absicht der migrationspädagogischen Praxis: Nicht die Differenz betonen, sondern das Gemeinsame hervorheben. Aber Diskriminierung kann nicht problematisiert werden, ohne bspw. Migration und Migrierende zu thematisieren.

Grundlage:

Eine (sozial)pädagogische Praxis in der Migratiosgesellschaft bedarf der kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus und anderen sozialwissenschaftlichen Theorien

Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession schreit geradezu nach der Benennung von Ungerechtigkeiten und Solidarisierungen. Rassismuskritische Migrationspädagogik zielt auf Gerechtigkeit für alle ab und verweist auf die Notwendigkeit der beständigen Thematisierung von Rassismus.

Anne Broden

5. Vamos!
Grundlagen, Herausforderungen und Spannungsverhältnisse einer migrationssensiblen und rassismuskritischen Sozialen Arbeit

Eine sozialpädagogische Praxis, die den Herausforderungen der Migrationsgesellschaft gerecht werden will, sieht sich immer wieder mit Spannungsverhältnissen konfrontiert, die nicht ohne Weiteres aufzulösen sind. Es ist aber wichtig, sich dieser Spannungsverhältnisse bewusst zu sein und um die Konsequenzen des jeweiligen Tuns zu wissen.

Grundlage: Es gibt nichts Praktischeres als eine gute Theorie

Eine (sozial)pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft bedarf der kritischen Auseinandersetzung mit Rassismus und anderen sozialwissenschaftlichen Theorien. Ohne zu wissen, was Rassismus ist, wie verwoben die Individuen in problematische institutionelle und strukturelle Praxen und Routinen sind, wie sich Rassismus auf die Betroffenen auswirkt etc., können wir nicht angemessen (sozial)pädagogisch handeln. Wir müssen die Fallstricke des *ausländerpädagogischen Ansatzes* sowie der *Interkulturellen Pädagogik* kennen und die rassismuskritische Migrationspädagogik mit ihrer Problematisierung von Institutionen, Strukturen und Diskursen verstehen, um eine diskriminierungs- und differenzsensible Praxis entwickeln zu können.

Herausforderung: Alltäglichkeit und Normalität

Eine enorme Herausforderung für die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus liegt in seiner Alltäglichkeit und in den gesellschaftlichen Normalitätsvorstellungen von dazugehörig und nicht-dazugehörig, in der Unterscheidung zwischen uns und ihnen. Dieses binäre Ordnungssystem (vgl. Mecheril 2004, S. 80-10) wird kaum infrage gestellt. Es legitimiert(e) die Unterdrückung, Versklavung und Ausbeutung der Menschen in den Kolonien, gipfelte in der Shoah und ist eben nicht mit dem Ende von Kolonialzeit und Nationalsozialismus abgeschlossen, sondern wirkt bis heute fort. Ethnisierende und kulturalisierende Zugehörigkeitsordnungen sind tief im Bewusstsein der Menschen verankert und verletzen die von diesen Zuschreibungen negativ Betroffenen.

Rassismus zu problematisieren heißt dementsprechend, diese Zugehörigkeitsordnung, die tagtägliche Unterscheidung zwischen uns und ihnen und die damit einhergehenden Zuschreibungen beständig zu problematisieren und ihnen entgegenzuwirken. Die vermeintliche Homogenität der Gesellschaft ist als Phantasma zu entlarven und die Wahrnehmung und Anerkennung der Heterogenität unserer Gesellschaft voranzutreiben (vgl. Beitrag von Annette Müller in dieser Broschüre: Absatz „Praxis der Konstruktion und Verallgemeinerung von Unterschieden").

Herausforderung: Verstrickungen von Individuen, Institutionen und Strukturen

Auch wenn Sozialarbeitende sich intensiv mit Rassismus beschäftigt haben und sie sich solidarisch auf der Seite der betroffenen Kinder und Jugendlichen verorten, so können sie sich dennoch nicht einfach aus ihrer Verstrickung mit den institutionellen Praxen, den problematischen Diskursen und gesellschaftlichen Routinen und Gesetzen herauswinden.

Bei aller individuellen Kompetenz bleibt das Problem beispielsweise problematischer Gesetze und behördlicher Anordnungen bestehen, die Sozialarbeitende vor die absurde Situation stellen, Mona aus Syrien zu erklären, dass sie eine gute Bleibeperspektive in Deutschland und damit ein Anrecht auf einen Deutschkurs und Arbeit hat, während Farouk aus Afghanistan eine schlechte Bleibeperspektive und damit keinen Anspruch auf einen Deutschkurs und kein Arbeitsrecht hat, sondern sogar mit einer Abschiebung rechnen muss.

Derartige politische/strukturelle Probleme können nicht von einzelnen Sozialarbeiter*innen im Beratungssetting angegangen werden, sondern müssen von Dachverbänden, zivilgesellschaftlichen Einrichtungen, Kirchen, Gewerkschaften etc. auf politischer Ebene zu verändern gesucht werden. Aber die Sozialarbeitenden müssen um dieser Verstrickungen wissen und können ihre Solidarität mit den von diesen gewaltvollen Verhältnissen negativ Betroffenen deutlich zum Ausdruck bringen. Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession schreit geradezu nach der Benennung von Ungerechtigkeiten und Solidarisierungen. Und geschützte Räume zur Ermöglichung der Thematisierung dieser Ungerechtigkeiten, des erlebten Rassismus, können immer geschaffen werden.

Spannungsverhältnis: Die Konstruktion der Anderen als Andere

Migrationspädagogik steht in einem ständigen Spannungsverhältnis: Problematisiert sie beispielsweise die Benachteiligung von geflüchteten Menschen im Bildungssystem, macht sie Migration zu einem Thema, das diese Menschen besondert. Migration wird zum essentiellen (wesentlichen, hervorgehobenen) Merkmal. Diese Besonderung steht in einem Spannungsverhältnis zu der migrationspädagogischen Absicht, nicht die Differenz zu betonen, sondern das Gemeinsame hervorzuheben. Aber wenn die spezifische Realität von geflüchteten Menschen, beispielsweise im deutschen Bildungssystem, nicht zum Thema gemacht wird, kann ihre Diskriminierung nicht problematisiert werden.

Ein weiteres Beispiel: Wenn eine sozialpädagogische Einrichtung spezielle Angebote für geflüchtete Menschen beantragt, wird sie der Logik des Antragswesens entsprechend den besonderen Unterstützungsbedarf der Zielgruppe begründen. Damit aber rückt sie die Besonderheiten dieser Menschen in der Vordergrund und trägt (ungewollt) zur Bestätigung der Differenzwahrnehmungen bei.

Dieses Spannungsverhältnis ist nicht aufzulösen. Es muss verstanden werden, ist jedoch eine wichtige Voraussetzung dafür, migrationspädagogische Dilemmata nicht als persönliches Versagen zu interpretieren, an ihnen nicht zu verzweifeln und nach Wegen ihrer Minimierung zu suchen.

Perspektiven

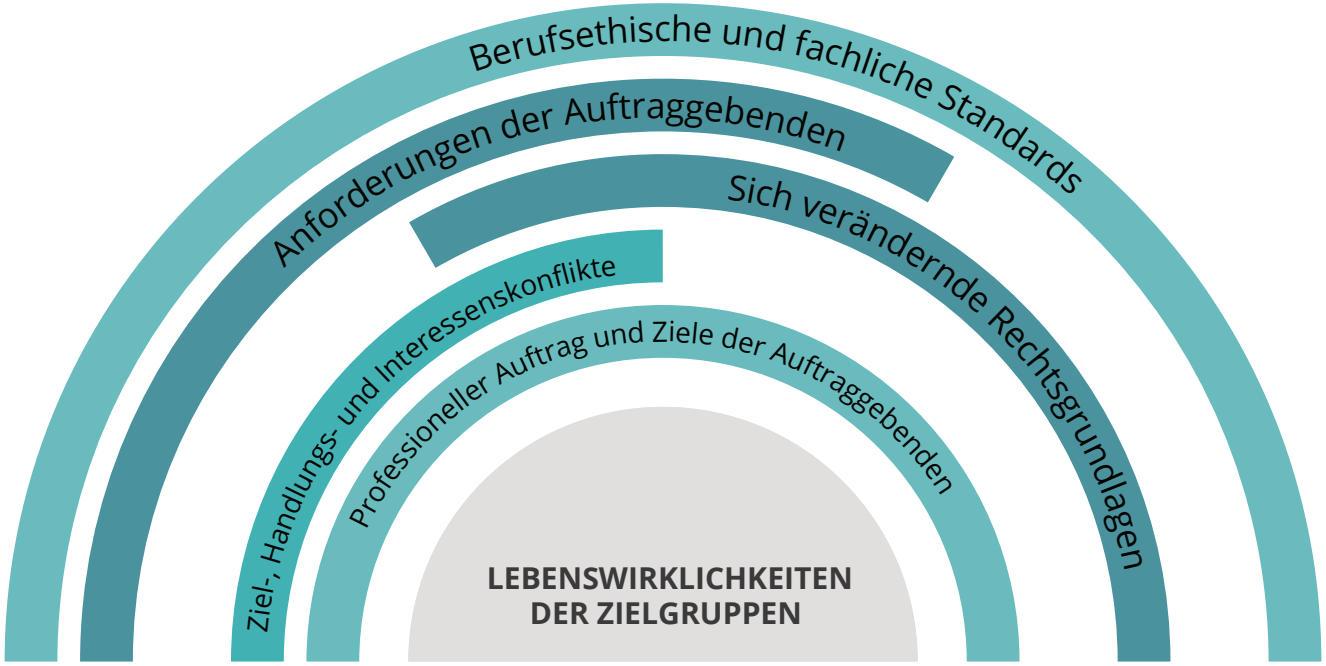
Soziale Arbeit ist Arbeit in und mit Widersprüchen. Sie läuft niemals gradlinig (wenn sie es doch zu tun scheint, werden die Widersprüche lediglich ignoriert), vielmehr mäandert sie durch die problematischen institutionellen, strukturellen und diskursiven Realitäten. Der Gesellschaft fällt es nach wie vor schwer, Rassismus wahrzunehmen und Rassismuserfahrungen ernstzunehmen. Auch die rassismuskritische Migrationspädagogik ist nicht die Lösung, sondern kommt eher einer Spurensuche gleich. Sie ist ein Ansatz, der das Besondere der Migration zu überwinden sucht. Es ist eine Pädagogik, die auf Gerechtigkeit für alle zielt und dafür auf die Notwendigkeit der beständigen Thematisierung von Rassismus verweist. Ihr geht es um das Empowerment aller Kindern und Jugendlichen und die Ermöglichung von Selbstwirksamkeits- und Zugehörigkeitserfahrungen sowie die Befähigung zur Widerständigkeit rassismus- und diskriminierungsgefährdeter Kinder und Jugendlicher. Gleichzeitig problematisiert sie die machtvollen Praxen und Privilegien der Mehrheitsangehörigen.

Ich verstehe rassismuskritische Migrationspädagogik als ein Geländer am Rand des steinigen Weges, das die Richtung weist und Sicherheit beim Auftreten ermöglicht. Sie enthebt aber nicht der Notwendigkeit, sich auf den Weg zu machen.

Literatur

Paul Mecheril (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim/Basel.

Spannungsverhältnisse und Herausfoderungen in der Sozialen Arbeit



Verschiebung des Sinns und der Funktion der Profession der Sozialen Arbeit

Klare Position und entsprechende Handlungen von Seiten der in der Sozialen Arbeit Tätigen.

Elizaveta Khan

Halt durch Haltung!
Werte- und Prinzipienorientierung in der Sozialen Arbeit

Ziel-, Handlungs- und Interessenskonflikte, die aus der Diskrepanz zwischen berufsethischen und fachlichen Standards einerseits und Anforderungen der Auftraggebenden, der Lebenswirklichkeiten der Zielgruppen und den sich veränderten Rechtsgrundlagen andererseits entstehen, gehören zur Profession Sozialer Arbeit. Gerade die Spannung zwischen professionellem Auftrag und den Zielen der Auftraggebenden kann neben dem Frust auf der individuellen Ebene zu einer Verschiebung des Sinns und der Funktion der Profession Soziale Arbeit insgesamt führen, wenn keine klare (und laute) Position und entsprechende Handlungen von Seiten der in der Sozialen Arbeit Tätigen bezogen und vollzogen wird.

> Wer nicht den aufgestellten Verwertungs- und Nützlichkeitskriterien entspricht und sich hier dienlich zeigt, kann als unintegrierbar ausgesondert, weggesperrt oder ausgewiesen werden. Insofern hat der Integrationsdiskurs eliminierende Qualität
> *(Velho 2010: S, 131).*

Gerade im Bereich der Integrationsarbeit sind Sozialarbeitende angehalten, ihr Tun nach restriktiven gesetzlichen Rahmenbedingungen auszurichten. So werden bspw. diejenigen mit sogenannter guter Bleibeperspektive in Angebote wie Sprachkurse etc. aufgenommen, diejenigen mit einer sogenannten schlechten Bleibeperspektive müssen darauf hoffen, dass Träger ihre Angebote mehr oder weniger offiziell für diese öffnen.

Will sich Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession verstanden wissen, muss sie sich, ähnlich wie beim hypokratischen Eid*, auf ihre ethische Basis, die Menschenrechte und die Gerechtigkeit beziehen. Doch diese klare Haltung benötigt Mut. Angesichts der Anforderungen des Arbeitsalltages ist der Bedarf einer entsprechenden berufsethischen Haltung auf der einen Seite sehr notwendig, auf der anderen Seite führen die Überforderungen auch dazu, dass keine Kraft mehr für das Einstehen für professionelle Standards bleibt.

Insbesondere bei der Kritik an der Ökonomisierung der Sozialen Arbeit (Soziale Arbeit als Dienstleistung) und dem damit einhergehenden Menschenbild sind Sozialarbeitende überfordert, bzw. bewirkt diese Ökonomisierung selbst eine Entpolitisierung der Sozialen Arbeit. Wenn der* und die Einzelne keine Ressourcen (zeitliche, monetäre etc.) zur Verfügung hat, sich damit auseinanderzusetzen, da die Arbeitsbelastung so hoch ist, auch aufgrund von Personalmangel, der oft wegen mangelnder finanzieller Ressourcen entsteht, kann sich Kritik nicht lautstark und wirkmächtig entfalten.

Grundsätzlich sollten sich aber alle in diesem Feld Arbeitenden die Frage stellen, was sie und die ‚Gesellschaft´ von den Zielgruppen ihrer Arbeit erwarten und wie der ressourcenorientierte Ansatz, mit dem Sozialarbeitende agieren, ad absurdum geführt wird: Wenn wir selbst nicht stark genug sind, Missstände anzuprangern und uns für Standards und Arbeitsqualität einzusetzen, wie sollen wir dann diesen Mut an unsere Zielgruppen vermitteln? Neben dem Mut braucht es auch ein solidarisches Miteinander, um die Zustände anzuprangern. Und Mut bedeutet auch immer ein Risiko.

> “Im achtsamen Umgang mit eigenen Kräften geht es in Prozessen des Verbündet-Seins immer auch darum, Risiken und das breite Spektrum möglicher Konsequenzen in Kauf zu nehmen
> *(Czollek, Perko 2017, S. 135).* ”

**Unter dem hypokratischen Eid wird eine grundlegende Formulierung einer ärztlichen Ethik (Gebot, Kranken nicht zu schaden, Schweigepflicht, Verbot sexueller Handlungen an Patienten etc.) verstanden.*

Doch woher kommt der Mut? Mut speist sich zum einen aus der berufsethischen Überzeugung, die die angestrebte Veränderung begründet und zum anderen aus der Chance, etwas verändern zu können. „Die Berufsethik ist [dabei] das Herzstück der Profession der Sozialen Arbeit.“ (DBSH 2014: S. 5). Diesen Leitsatz müssen in der Sozialen Arbeit Tätige nicht als individuelle Haltung, sondern als Selbstverständnis der Profession verteidigen. Insbesondere dann,

> wenn gesetzliche Vorgaben weniger den Aspekt der Hilfe und der Teilhabe als einseitig das Kontroll- und Sanktionsbedürfnis nach vorne stellen, wenn beruflich-fachliche Autonomie als Professionsmerkmal kein Gewicht mehr erhält oder aber die Tätigkeit mit der Verletzung von Menschenrechten verbunden ist
> *(DBSH 2014, S. 39).*

Für Ansätze einer migrationssensiblen und rassismuskritischen Sozialen Arbeit bedarf es einer Rückbesinnung bzw. Neuversicherung auf Ethik und Werte der Profession (vgl. Kap 1, a: Migrationssensible und rassismuskritische Jugendsozialarbeit Hintergründe und Empfehlungen). Dies ist nicht nur notwendig, es ist gerade in diesem Arbeitsfeld auch eine Chance der Neu- bzw. Rückverortung auf die Grundwerte von Sozialer Arbeit.

Dies ist für eine Soziale Arbeit, die sich als migrationssensibel und rassismuskritisch versteht besonders notwendig. Denn gerade an den Lebenswirklichkeiten der Menschen, die neu in Deutschland leben und die von Rassismus und Diskriminierung auf vielen und unterschiedlichen Ebenen betroffen sind, wird der Widerspruch im Arbeitsalltag der in der Sozialen Arbeit Tätigen besonders sichtbar: Soziale Arbeit verstanden als Menschenrechtsprofession, die sich für Teilhabe, Selbstständigkeit und Grundsicherung einsetzt, wohingegen sich die Rechtsgrundlagen fast ausschließlich auf Kontroll- und Sanktionsfunktionen konzentrieren – und deren Umsetzung dann an die Soziale Arbeit herangetragen werden.

Und gerade aufgrund dieser Umstände ist es auch eine Chance, denn so gravierend treten die Unterschiede in kaum einem anderen Arbeitsfeld auf – und kaum ein anderes soziales Feld wird gerade in der letzten Zeit medial und politisch aufgegriffen. Es besteht also Bedarf und Aufmerksamkeit und damit eine gute Grundlage, sich klar zu positionieren.
Doch was heißt das? Die Bundesmitgliederversammlung des Deutschen Berufsverbandes für Soziale Arbeit e. V. verabschiedete 2014 die Berliner Erklärung zu Berufsethik und zu berufsbezogenen Prinzipien, die zum Ziel hat, in der Sozialen Arbeit Tätigen einen Orientierungsrahmen über konkrete Handlungen hinaus auf Grundlage von allgemeinen moralischen Normen zu geben und das professionelle Handeln zu stärken (vgl. Präambel Berufsethik des DBSH 2014). Professionelles Handeln bedarf einer entsprechenden Haltung.

> „Diese schließt eine kontinuierliche Weiterentwicklung des individuellen, kritischen Reflexionsvermögens ein. Die daraus gespeiste professionelle Haltung in der Wahrnehmung dieses Auftrags im jeweiligen Arbeitsfeld setzt in jedem Fall Zivilcourage voraus.
> *(DBSH 2014, S. 26).*"

Silvia Staub-Bernasconis Plädoyer für ein drittes Mandat, das dem Doppelmandat der Sozialen Arbeit hinzugefügt wird, besteht aus denselben zwei Komponenten: Der wissenschaftlichen Fundierung der Methoden und speziellen Handlungstheorien sowie dem Ethikkodex (vgl. Staub-Bernasconi 2007, S. 8). Denn Kritik an der Gesetzgebung und dem Verwaltungshandeln, die sich aus wissenschaftsbasierter und professioneller Begründung speist, braucht auch Beharrlichkeit, Machtquellen und Zivilcourage (vgl. ebd., S. 15). Einen entscheidenden Punkt nehmen also Haltungen ein, die als Kriterien einer Berufsethik Sozialer Arbeit fungieren. Darunter gefasst sind: Personalität, Solidarität, Subsidiarität und Verantwortung, die sich wiederum in persönlichen Haltungen widerspiegeln.

Die Berliner Erklärung hat folgende sieben Haltungen herausgestellt:

Umgang mit Macht in der helfenden Beziehung

Eine verankerte Reflexion des professionellen Handelns im Arbeitsalltag und die kritische Hinterfragung von Macht und Machtstrukturen richtet sich nicht nur auf das Eintreten gegen Willkür und Unterdrückung, sondern auch auf die eigene Rolle in einer helfenden Beziehung. Sozial Arbeitende müssen aufmerksam und sensibel sein, um Situationen zu vermeiden

> wo Professionelle der Sozialen Arbeit Hilfesuchende als Person abwerten, sie manipulieren, ihrer Würde berauben und die eigene Macht als Herrschaftsmittel missbrauchen
> *(DBSH 2014, S. 26).*

Haltung des „Nicht-Wissens“

> Unvoreingenommenheit ist die Fähigkeit, Situationen und Menschen wahrzunehmen ohne sie sofort in Schubladen zu stecken, Nicht-Wissen und unterschiedliche Deutungen auszuhalten, ohne vorschnell eine Erklärung zu geben, die ungenügend wäre *(Freise 2017, S. 115).*

Sozial Arbeitende benötigen eine kritische Reflexionskompetenz, die sich in einer Offenheit gegenüber den individuellen Lösungsversuchen und persönlichen Eigenschaften der jeweiligen Personen, mit denen sie arbeiten, ausdrückt.

Haltung zur Vertraulichkeit

Das gesetzliche Zeugnisverweigerungsrecht bezieht sich nicht auf alle Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit. Deswegen sind Sozial Arbeitende angehalten, zum einen Hilfesuchende darüber aufzuklären und ihnen die Möglichkeit zu geben, selbst zu bestimmen, welche Informationen sie weitergeben, auf die dann ggf. auch andere Fachstellen etc. Zugriff haben. Zum anderen müssen sie auch darüber aufgeklärt werden, welche Folgen die Informationsweitergabe als auch die Informationsverweigerung haben.

Haltung zu Transparenz

Die Theorien der Lebensweltorientierung als auch der Lebensbewältigung sowie Empowermentkonzepte basieren auf dem Grundsatz des Respekts vor der Individualität jeder Einzelnen und jedes Einzelnen. Für Sozial Arbeitende bedeutet das, dass der

> Mensch [...] in jeder Phase des Hilfeprozesses erkennen können [muss], wo er steht, welche Mittel die Professionellen der Sozialen Arbeit einsetzen und welche Ziele verfolgt werden *(DBSH 2014, S. 26).*

Haltung zur kritischen Parteilichkeit

Diese Haltung liegt dem Konzept des Social Justice (vgl. Czollek, Perko 2017, S. 130-140) zugrunde und bedeutet für Sozial Arbeitende,

> sich gegenüber den öffentlichen Arbeitgebern und den Anstellungsträgern für die Hilfesuchenden einzusetzen und Forderungen im Zusammenhang von Aufgaben, Hanldungsvorschriften und Zielen auf der Grundlage der Berufsethik kritische zu hinterfragen und Fehlentwicklungen und Probleme zu benennen *(DBSH 2014, S. 26).*

Ethisch-fachliche Haltungen

Diese Haltung findet sich im von Silvia Staub-Bernasconi definierten dritten Mandat der Sozialen Arbeit, in der „wissenschaftlichen Fundierung“ (vgl. Staub-Bernasconi 2007, S. 8) der Methoden von Sozialer Arbeit wieder. Für Sozial Arbeitende beinhaltet diese Haltung die fortwährende Wahrnehmung von Fort- und Weiterbildungsangeboten, der Supervision und des kollegialen Austauschs (vgl. DBSH 2014, S. 26).

Haltung zum politischen Einsatz für eine menschenwürdige Gesellschaft

Die Grundlagen Sozialer Arbeit – Menschenrechte und soziale Gerechtigkeit – bedingen den Einsatz für die Interessen der von Rassismus, Diskriminierung und sozialer Benachteiligung Betroffene. Für Sozial Arbeitende beinhaltet diese Haltung das aktive Eintreten für eine menschenwürdige Gesellschaft (vgl. ebd. 2014, S. 27). Die selbstbewusste Haltung auf der Basis der Grundwerte der Profession Soziale Arbeit bildet den Halt in schwierigen Situationen der Berufspraxis und zeugt von Solidarität mit Rat- und Hilfesuchenden. Auch wenn rechtliche Rahmenbedingungen sich nur durch langwierigen und stetigen Einsatz ändern, kann in einer konkreten Situation Solidarität erzeugt werden, indem die eigene klare berufliche Haltung deutlich gezeigt wird. Das allein kann allen Beteiligten den Rücken stärken.

Für Ansätze einer migrationssensiblen und rassismuskritischen Sozialen Arbeit bedarf es also keiner spezifischen Neuausrichtung, die immer die Gefahr birgt Dazugehörige als Andere erneut auszugrenzen und als Andere zu markieren. Vielmehr bedarf sie der Verinnerlichung professionellen Handelns der Sozialen Arbeit in einer Einwanderungsgesellschaft.

Literatur

Czollek, Leah Carola, Perko, Gudrun (2017): Verbündet-Sein im Konzept ‚Sozial Justice und deoskriminierungskritisches Diversity´. In: Polat, Ayça: Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlahmmer: Stutgart, S. 130-140.

DBSH (2014): Berufsethik des DBSH. Ethik und Werte. In: FORUM sozial, 4/2014, https://www.dbsh.de/fileadmin/downloads/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf (30.03.2019).

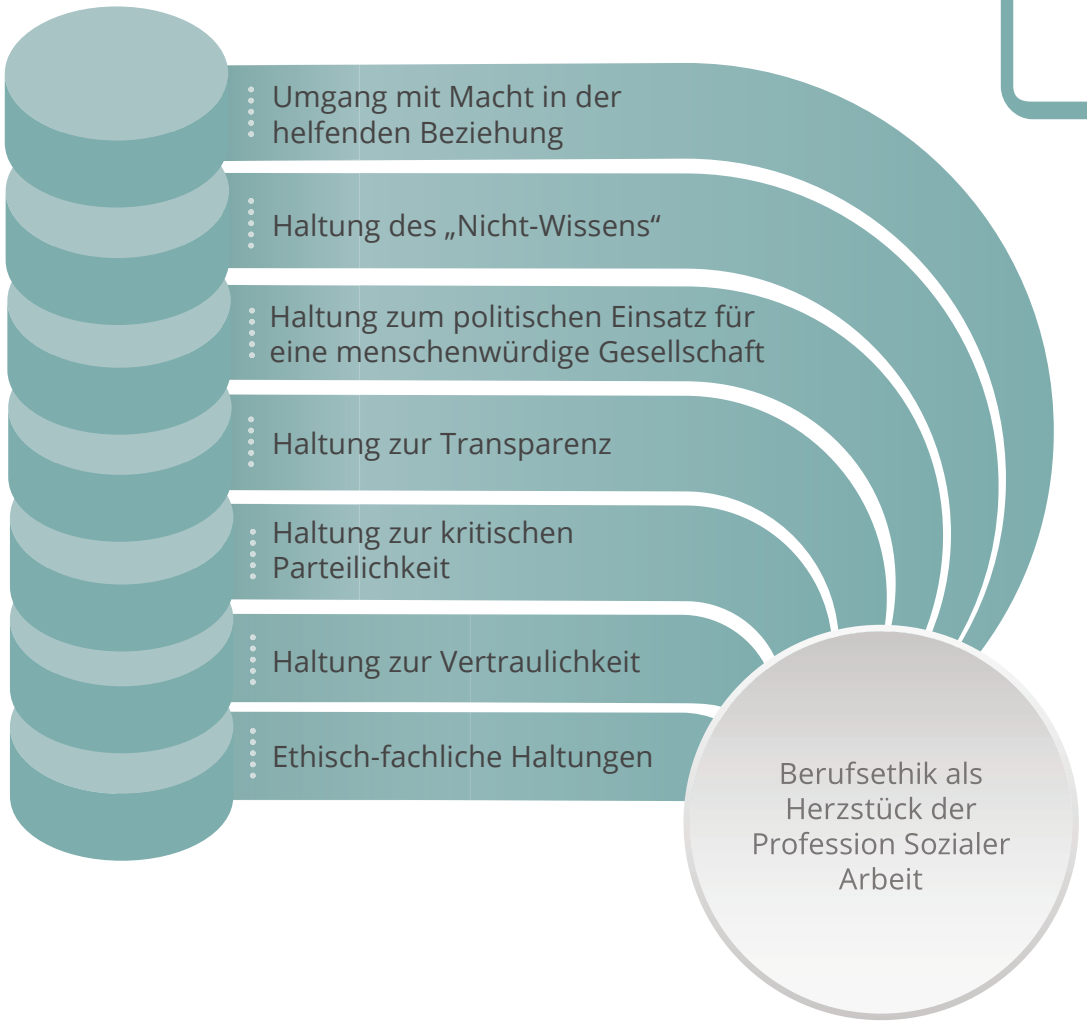
Freise, Josef (2017). Diversitätsbewusste soziale und pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. In: Polat, Ayça: Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlahmmer: Stutgart, S. 109-130.

Staub-Bernasconi, Silvia (2007): Vom Beruflichen Doppel- zum Professionellen Trippelmandat - Wissenschaft und Menschenrechte als Begründungsbasis der Profession Soziale Arbeit. In: Sozialarbeit in Österreich (SiÖ), H. 2, S. 8-17.

Velho, Astride (2010): (Un-)Tiefen der Macht. Subjektivierung unter den Bedingungen von Rassismuserfahrungen in der Migrationsgesellschaft. In: Broden, Anne, Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. transcript Verlag: Bielefeld, S. 113-137.

Professionelles Handeln bedarf einer entsprechenden Haltung

> Dies schließt eine kontinuierliche Weiterentwicklung des individuellen, kritischen Reflexionsvermögens ein. Die daraus gespeiste Haltung in der Wahrnehmung dieses Auftrags im jeweiligen Arbeitsfeld setzt in jedem Fall Zivilcourage voraus
> *(DBSH 2014, S. 26.)*



> Weil ich einfach finde, dass man darauf aufmerksam gemacht werden sollte, was Rassismus ist und dass jeder Mensch Menschen so akzeptieren sollte, wie sie sind, und nicht einfach ausstoßen. Sondern die einfach mit, egal was sie haben, akzeptieren sollte, wie sie sind.
> *(Jugendliche*)*

> Für die Jugendlichen war es schon schwer sich vorzustellen, daran wirklich zu arbeiten und sich vor einer fremden Gruppe mit fremden Jugendlichen zu öffnen. Ganz oft, wenn man von seiner Rassismuserfahrung erzählt, wird das niedergemacht z.B ‚Sei doch nicht so empfindlich'. Und ich glaube gerade junge Männer, die vermehrt bei mir in der Beratung sind, haben das auch als Schamthema: ‚Dann hat die Oma halt ihre Tasche ganz festgehalten, als ich den Zug eingestiegen bin. Ich muss das ja nicht persönlich nehmen.' Die dann selber von Situationen erzählen und sagen: ‚Ich glaube, das war Rassismus.' Aber wenn ich dann sage: ‚Okay, dann lass uns was dagegen tun. Wir rufen beim Antidiskriminierungsbüro an, wir machen dies, wir machen das, willst du beim Workshop teilnehmen?' ‚Nein, so schlimm war das ja nicht!' Also das wieder zurückziehen. Deswegen waren von mir leider keine dabei. Obwohl das Interesse eigentlich da wäre.
> *(Fachkraft)*

Christine Müller

7. Erfahrungen, Ergebnisse und Empfehlungen aus der Einrichtungsbegleitung

Die Arbeit mit den Einrichtungen war als modulare Fortbildung (Fachkräfte) bzw. im Workshopformat (Jugendliche/junge Erwachsene) konzipiert. Für die teilnehmenden Einrichtungen war dieser Prozess kostenfrei, allerdings mussten Mitarbeitende und Jugendliche für die Teilnahme an den (Inhouse-)Workshops freigestellt werden. Die Einrichtungen bewarben sich für die Teilnahme und wurden nach einer gemeinsamen Informationsveranstaltung in Köln ausgewählt.

Drei ganztägige Inhouse-Veranstaltungen jeweils im Abstand von 2-3 Monaten waren für jede der drei Einrichtungen für Fachkräfte und Jugendliche/junge Erwachsene vorgesehen. Weiterhin gab es einen separaten Termin mit der Leitungsebene zur Auswertung bzw. zum Transfer der Themen auf eine übergeordnete Ebene und einen zusätzlichen einrichtungsübergreifenden Empowermentworkshop für *BPoC*-Fachkräfte.

In jeder der drei Einrichtungen gab es ein Vorgespräch mit den benannten Ansprechpartner*innen. Zwischen den Veranstaltungen haben Austauschgespräche zwischen den beiden Referent*innen für die Begleitung der Fachkräfte bzw. Jugendliche/junge Erwachsene und der Projektleitung stattgefunden. Ein wissenschaftlicher Beirat war zusätzlich beauftragt, Konzeption und Durchführung kritisch zu betrachten und zu begleiten. Die Jugendlichen arbeiteten an drei bis fünf Tagen hintereinander intensiv am Thema Empowerment im Kontext von (rassistischer) Diskriminierung. Hier wurde auf einen zeitlichen Abstand zwischen den einzelnen Workshoptagen verzichtet.
Nach dem Ende der Einrichtungsbegleitung wurden insgesamt 18 Interviews mit den Kolleg*innen und Jugendlichen vor Ort zur Erarbeitung eines rassismuskritischen Leitfadens durchgeführt, verschriftlicht und ausgewertet.

Aus der Arbeit mit den Jugendlichen

1. Werbung und Ansprache: Gewinnung von Teilnehmenden

Die Ansprache und Gewinnung von Teilnehmenden erfolgte durch die Workshopleitung, die die Einrichtungen besuchte und dort sowohl bei den Jugendlichen als auch bei Multiplikator*innen (Fachkräfte vor Ort) aktiv Werbung betrieb – durch einen Flyer in leichter Sprache und durch Gespräche mit den potentiellen Teilnehmenden. Dennoch ist es nicht in allen drei Einrichtungen gelungen, unter den Jugendlichen Teilnehmende zu finden. Zum Teil lag es auch daran, dass die Workshops der Jugendlichen am Wochenende bzw. in deren Freizeit stattgefunden haben.

2. Arbeit in den Workshops und Ergebnisse

Grundlage der Workshopkonzepte für die Jugendlichen/jungen Erwachsenen war die Bearbeitung eigener Diskriminierungserfahrungen in geschützten Räumen: Jugendliche können verschiedene Diskriminierungserfahrungen machen, beispielsweise aufgrund ihrer ethnisch/nationalen Herkunft, aufgrund sozial prekärer Lebensrealitäten, gesundheitlicher oder bildungsbezogener Einschränkungen. Oftmals spüren sie die Diskriminierung(en), ohne sie jedoch verstehen und einordnen zu können: Was geschieht hier? Richtet sich das Geschehen (eine despektierliche Äußerung, benachteiligende Handlungen …) gegen mich als Person? Was habe ich getan, um diese Reaktion hervorzurufen? Oder werde ich als Teil einer Gruppe diskriminiert? Was ist dagegen zu tun, welche Möglichkeiten der Gegenwehr sind hilfreich und angemessen?

Im Rahmen der aufeinander aufbauenden Empowermentworkshoptage sollten die Jugendlichen in die Lage versetzt werden, 1. Diskriminierungen zu erkennen und von alltäglichen Auseinandersetzungen/Konflikten mit Sozialarbeiter*innen/Erzieher*innen zu unterscheiden; 2. Angemessene Strategien im Umgang mit selbst erlebten Diskriminierungen zu entwickeln, die ihnen Selbstwirksamkeitserfahrungen ermöglichen und Handlungsspielräume eröffnen sowie 3. Diskriminierungen deutlich zurückzuweisen bzw. zu problematisieren.

> Und ich fand es auch sehr gut, dass sie sich dafür eingesetzt hat gegen Rassismus. Das fand ich sehr beeindruckend bei ihr. Ja, das ist was, was ich gut fand.
> *(Jugendliche*)*

Die Workshops waren mehrtägig konzipiert. Je nach Einrichtung nahmen zwischen acht und 15 Jugendliche/junge Erwachsene teil. Zu Beginn fanden Kennenlernübungen statt, die vor allem Gemeinsamkeiten und Unterschiede der Teilnehmenden beinhalteten. Auffallend war bei einer der beiden Gruppen die Selbstzuschreibung der Teilnehmenden, die sich bei der Vorstellungsrunde alle mit einer diagnostizierten Behinderungsform vorstellten. Auf die Bemerkung der Workshopleitung, dass danach doch gar nicht gefragt worden sei, wurde mit Erstaunen reagiert.

Im zweiten Teil des ersten Workshoptages ging es darum, sich dem Thema Rassismus anzunähern, indem verschiedene Definitionen beleuchtet wurden und eine eigene Definition, die im Workshop als tragend gelten sollte, erarbeitet wurde. Im Anschluss daran fand ein Erfahrungsaustausch über einzelne Erlebnisse im Zusammenhang mit Rassismus statt. Am Ende des ersten Workshop-Tages entschieden die Teilnehmenden, im Rahmen des Workshops ein Video zu erstellen, das das Thema vor allem aus Sicht der Teilnehmenden darstellen sollte. Es wurden verschiedenen Beispielvideos angeschaut und erste Ideen zur Umsetzung gesammelt. Nicht alle Teilnehmenden wollten gerne vor der Kamera auftreten, aber alle arbeiteten an der Ideensammlung und an der Umsetzung vor und hinter der Kamera mit.

> Wir haben ja so ein Rap Video gemacht. Leute aus meiner Einrichtung haben gelacht, weil sie wahrscheinlich sowas nicht kannten oder Mädchen gerappt haben. Ist halt ziemlich ungewöhnlich und dann noch so ein ernstes Thema: Aber mir war das völlig egal. Weil ich hab mich getraut!
> *(Jugendliche*)*

In der zweiten Workshopphase wurden zunächst offene Fragen aus dem vorherigen Workshoptag geklärt, um dann ein Brainstorming und Gruppen Mind-Maps zur visuellen Umsetzung der Ideen durchzuführen. Nach einer gemeinsamen Austauschrunde wurden erste Beispielaufnahmen aufgenommen und verschiedene Kameraeinstellungen besprochen. Im Anschluss daran erarbeiteten die Teilnehmenden Leitfragen, die dann als Basis für das Gesagte in den jeweiligen Videos dienen sollten. Themen der Videos waren Erfahrungen von und der Umgang mitRassismus und Diskriminierung.

> Ich war eigentlich noch nie so mutig, um ehrlich zu sein. Ich wollte durch diese Sache mal was ausprobieren, also mich neu ausprobieren. Ob ich das überhaupt kann und was dabei herauskommt. Ich muss dazu sagen, ich bereue das kein bisschen! Weil da muss man einfach mal mitmachen, weil dadurch wird es auch wahrscheinlich dann einigen bewusst, aber, die meisten, die trauen sich das nicht und das verstehe ich nicht!
> *(Jugendliche*)*

Im Anschluss an den dritten Workshoptag wurden die Videos entsprechend geschnitten und mit Musik unterlegt. Eine Woche nach dem letzten Workshoptag fand ein erneutes Treffen statt, an dem alle Videos gemeinsam angeschaut und die Veröffentlichung der erstellten Materialen besprochen wurde.

> Das hat mir relativ gut gefallen. Ich fands auch ziemlich interessant, weil es Dinge gab die ich vielleicht erst nicht wusste. Aber dann dass ich gelernt habe, wie Menschen behandelt werden und das finde ich einfach nicht gut wie Menschen so behandelt werden. Einfach so misshandelt werden wegen ihrer Hautfarbe zum Beispiel, weil sie anders sind. Zum Beispiel Schwule oder Lesben, ich finde einfach jeder Mensch sollte gleichbehandelt werden. Egal ob der eine andere Hautfarbe hat, andere Religion oder schwul oder lesbisch ist. Wir sind alle gleich, nur dass die anderen Menschen einfach nur bisschen anders sind, nur'n bisschen nur. Und trotzdem sind wir alle Menschen doch gleich. Und sollten auch gleichbehandelt werden.
> *(Jugendliche*r)*

3. Erfahrungen und Schlussfolgerungen

Die Arbeit mit den Jugendlichen fand in geschützten Räumen statt. Der jeweilige biografische Erfahrungshorizont der Beteiligten wurde einbezogen. In den Workshops wurde mit verschiedenen Methoden zum Schwerpunktthema Empowerment gearbeitet. Hauptziel war es, rassistische und diskriminierende Strukturen zu erkennen, die Jugendlichen zu stärken und konkrete Handlungsschritte vor Ort zu erarbeiten.

Die Workshopleitung hat entscheidend zum erfolgreichen Ergebnis beigetragen. Die Jugendlichen konnten sich in geschützten Räumen öffnen und wurden in dieser vertrauensvollen Atmosphäre gleichzeitig als Expert*innen ihrer eigenen Lebensrealität anerkannt. Sie konnten Empowermenterfahrungen machen, indem sie sich unter Gleichgesinnten, ohne Zuschreibung von außen offensiv und im geschützten Rahmen austauschen konnten (vgl. auch Meyer 2017:30).

> Wie ich mich nach dem Workshop gefühlt habe? Stolz! Dass ich das gemacht hab, ja. Aber da habe ich auch so wiederum gedacht, aber ja was sagen jetzt halt die anderen? Was ist, wenn das rauskommt? Blamiere ich mich nicht? Damit habe ich mich dann kurz auseinandergesetzt. Danach war es mir völlig egal. Ich bin froh, dass ich das gemacht habe, ich würde das gerne wieder machen.
> *(Jugendliche*)*

Die Ergebnisse wurden filmisch festgehalten und dokumentiert. Begleitet wurde dieser Prozess durch pädagogische Fachkräfte, deren fachliche und methodische Kompetenzen gewährleisteten, dass alle Teilnehmenden unabhängig ihres Kenntnisstandes im Umgang mit Video- oder Radiomedien aktiv an dem Workshop teilnehmen konnten. Gleichzeitig wurde handlungsorientiert der Umgang mit der dazu gehörigen Medientechnik vermittelt. Die Kombination aus inhaltlicher Arbeit und methodischer Umsetzung (Videoarbeit) hat sich bewährt. Für die Jugendlichen war es von besonderer Bedeutung ein Ergebnis zu produziert zu haben. Einerseits konnten sie im Video inhaltlich Stellung nehmen, andererseits sich auf eine neue – andere als die übliche – Weise präsentieren.
Die Jugendlichen waren stolz auf die produzierten Videos, hatten gleichzeitig aber sehr stark im Bewusstsein, dass das Projekt auch auf ihre Mitarbeit angewiesen war. Ein Jugendlicher äußerte das folgendermaßen: „Sie brauchen uns, damit das Projekt erfolgreich wird." Auch opferten sie teilweise ihre Freizeit, während die Fachkräfte die Module als Teil der eigenen Arbeitszeit besuchen konnten.

> Man erlebt Rassismus überall und das sollte mich nicht beeinflussen. Aber später habe ich gemerkt, dass das doch eine Rolle spielt und das war ein Grund, warum ich mit dem Thema Rassismus gerne arbeiten wollte. Erst um zu zeigen, wie man Rassismus erlebt, oder was Rassismus genau bedeutet. Und dass ich etwas dagegen tue.
> *(Jugendliche*)*

Empfehlungen

Die Selbstzuschreibung der Teilnehmenden zeigt, dass die Erfahrung von Zuschreibungen und damit auch Diskriminierungen schon so stark Teil der eigenen Identität geworden ist, dass sie diese als prägendes Merkmal in einer Vorstellungsrunde erwähnen. Eine Aufarbeitung dieser Diskriminierungserfahrungen auch außerhalb der Workshops scheint dringend notwendig. Hier sind die Einrichtungen gefordert, entsprechende Räume zur Verfügung zu stellen bzw. vorhandene Angebote im Netzwerk zu nutzen.
Der Grundgedanke der Partizipation junger Menschen an einem Projekt sollte bei der Konzeption bereits stärker berücksichtigt werden, auch wenn alle jungen Menschen freiwillig bei dem Projekt mitgemacht haben.

Aus der Arbeit mit den Mitarbeitenden

> Und ich habe mir auch erhofft, ja, dass alle im Team bisschen mehr sensibilisiert werden zu dem Thema und Rassismus nicht nur der Nazi ist, der irgendwie was Blödes sagt, sondern auch eine alltägliche Situation sein kann. Und das einfach sehr tiefe psychische Beeinträchtigungen auslösen kann bei einer Person. Und das habe ich mir so ein bisschen von dem Workshop erhofft, dass das so ein bisschen klarer wird, dass es irgendwie, dass Rassismus tief sitzen kann. So. Genau. Oder tief treffen kann und dass es nicht immer nur diese großen Situationen sein müssen, dass jemand ein Flüchtlingsunterkunft anzündet. Was natürlich hochdramatisch und schlimm ist, aber dass auch kleine Situationen schon große Sachen auswirken. Und auch, dass man seine eigenen Rassismen hinterfragt, auch in der Beratung. Weil da kann sich kaum einer von frei machen.
> *(Fachkraft)*

1. Rahmenbedingungen: Werbung und Ansprache: Gewinnung von Teilnehmenden

> Aber ich glaube, es war eine Bereitschaft da, sich mit dem Thema zu beschäftigen, weil es halt viel in den Medien ist, weil die Situation ein bisschen gekippt ist. Auch viele Mitarbeiter oder Kolleginnen haben gesagt, sie haben so Sprüche gehört wie eh: „Wie du arbeitest mit Flüchtlingen?" „Wieso hilft man denen denn überhaupt?" Also so, auch so Stammtischparolen. Ich glaube, da war schon das Bedürfnis, ja. Da irgendwie dran zu arbeiten.
> *(Fachkraft)*

> Wir haben hier viele Bewohnerinnen aus unterschiedlichen Ländern, mit Migrationshintergrund, die selber rassistische Erfahrungen gemacht haben, von denen sie uns auch erzählen. Und deswegen ist es einfach wichtig an so einem Workshop; an so einer Fortbildung teilzunehmen und einfach kritischer zu werden.
> *(Fachkraft)*

> Wir haben, als diese Mail mit der Ausschreibung kam, zu zweit überlegt, ob wir das vorschlagen wollen für das Team. Weil wir häufiger schon Gespräche hatten über Rassismuserfahrungen und mögliche problematische Verhaltensweisen hier. Wo wir etwas wahrnehmen, was wir als rassistisch bewerten würden, aber Kolleginnen sehen es vielleicht nicht so. Also haben wir gesagt, wir könnten uns vorstellen, dass es für das Team eine gute Sache ist die Fortbildung zu machen. Einfach mal gewisse Dinge anzusprechen. Für Dinge zu sensibilisieren. Und irgendwie auch das Wissenslevel im Team ein bisschen anzunähern. Dann haben wir es ins Team gebracht. Gefragt, ob sich jeder vorstellen kann mitzumachen. Und uns dann beworben. *(Fachkraft)*

Die Einrichtungen wurden über ein Rundschreiben durch die LAG KJS von dem Projekt informiert und konnten sich formlos (Interessensbekundung) bewerben. Nach einer Informationsveranstaltung konnten sie diese Interessensbekundung zurückziehen oder bekräftigen. Insgesamt haben sich zehn Einrichtungen beworben, von denen drei analog der Handlungsfelder Jugendberufshilfe, Jugendwohnen und Jugendmigrationsdienste ausgewählt wurden.
Der Impuls, sich für eine Projektteilnahme zu bewerben, kam bei zwei von drei Einrichtungen aus der Mitarbeiter*innenebene, nicht aus der Leitungsebene. Die Leitungsebene hat in allen Einrichtungen die Grundidee des Projektes mitgetragen, war aber unterschiedlich stark in die jeweiligen Prozesse involviert. Auch wurden die Inhalte des Projekts nicht in allen Einrichtungen transparent kommuniziert, obwohl beim Vortreffen in der Geschäftsstelle der LAG Katholische Jugendsozialarbeit die Themen klar benannt und thematisiert wurden: Nicht allen Fachkräften in den Einrichtungen war von Anfang an klar, dass sie sich mit dem Thema Rassismus und eigenen rassistischen Verstrickungen beschäftigen sollten. Einige Kolleg*innen hatten vor dem ersten Modul überhaupt gar keine Vorstellung davon, was sie eigentlich erwartet. Die Erwartungen reichten vom interkulturellen Training bis hin zur Arbeit gegen salafistische Orientierungen junger Menschen.

Empfehlungen

Es ist wichtig für die Gewinnung von Einrichtungen stärker die Leitungsebene einzubeziehen und die Verantwortung für den Prozess damit von Fachkräften zu lösen. Ansonsten entsteht die Gefahr der „betroffenen Expert*innen“, die in möglichen Konfliktsituationen auch in der Verantwortung für den Prozess stehen. Das Handlungsfeld ist gekennzeichnet durch zahlreiche Stolperfallen (vgl. Broden 2017) und besteht nicht losgelöst von gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Handlungsstrategien sind demnach nie nur pädagogisch, sondern immer auch in diesem Gesamtkontext zu sehen. Es bedarf einer klar kommunizierten transparenten Strategie, dass Veränderungen in der Organisation auch gewollt sind und von der Leitungsebene mitgetragen werden. Auch ist es notwendig, dass Mitarbeitende über die Themen und Inhalte der Workshops vorab informiert werden, damit ihnen bewusst ist, auf welche Prozesse sie sich einlassen. Die Teilnahme an Fortbildungsveranstaltungen sollte möglichst freiwillig sein.

Ort

Die Seminare waren als Inhouse-Veranstaltung mit einer Referentin* als Seminarleitung konzipiert. Dies wurde im Nachhinein unterschiedlich bewertet.

> Also wir haben die ersten beiden Workshop-Treffen hier gemacht. Der Raum an sich ist schon in Ordnung. Aber damit verbunden, dass jeder hier an seinem Arbeitsplatz ist, dass man in der Pause ans Telefon geht, dass jemand an der Tür klingelte. Und unterbrochen wurde. Das war nicht so geschickt im Nachhinein. Und deshalb haben wir den dritten Termin außerhalb gemacht. Das war gut. Weil da einfach alle hinkommen konnten. Da war klar, da ist der Raum mit dem Seminar, wo einfach alles zur Verfügung steht, was man braucht. Danach gehen wir da wieder weg.
> (Fachkraft)

> Also, da wir jetzt zwei Workshops hier hatten und ein Workshop außerhalb, muss ich sagen, dass es mir außerhalb viel besser gefallen hat. Ich glaube außerhalb kann man sich einfach nochmal anders fokussieren und konzentrieren, wenn man nicht in dieser gewohnten Umgebung ist.
> (Fachkraft)

> Einfach aufgrund der Tatsache, dass so eine große Gruppe an diesem Projekt teilnehmen durfte, ist es gut, dass es hier war. Weil es dann eher umzusetzen ist. Wenn alle irgendwo hinfahren müssen, dann ist man so den gesamten Tag raus. Und so hat das Projekt um 10.00 Uhr gestartet und wir hatten noch die Möglichkeit von halb acht bis halb zehn Dinge hier zu erledigen und präsent zu sein für Teilnehmer, für kurze Gespräche noch. Auf der anderen Seite, wenn man ganz raus ist, geht man nochmal mit so einem nicht einfachen Thema wie Rassismus vielleicht auch nochmal ganz anders um. Trotzdem glaube ich einfach für die praktische Umsetzung und für die Möglichkeit so viele Mitarbeiter mit ins Boot zu holen, war es gut es hier zu machen.
> *(Fachkraft)*

> Also, da wir jetzt zwei Workshops hier hatten und ein Workshop außerhalb, muss ich sagen, dass es mir außerhalb viel besser gefallen hat. Ich glaube außerhalb kann man sich einfach nochmal anders fokussieren und konzentrieren, wenn man nicht in dieser gewohnten Umgebung ist.
> *(Fachkraft)*

> Ich finde nicht, dass es bei uns auf dem Gelände geeignet war. Ich finde es schöner, wenn es wirklich außerhalb des Arbeitsbereiches stattfinden würde. Es gibt ja immer die Möglichkeit, wenn ich auf dem Gelände bin, dass mich Kollegen noch aufsuchen können. Wenn ich wirklich unterwegs bin und nicht greifbar bin, kann ich mich da noch mehr drauf einlassen.
> *(Fachkraft)*

> Ich finde gerade in der Diskriminierung und im Rassismus ist es häufig, dass es strukturelle Dinge auch sind. Ich weiß nicht, ob das jedem Kollegen leichtfällt, sich zu einer Institution zu äußern, wenn man sich noch auf dem Gelände befindet. Es ist manchmal viel einfacher, wenn man sich in einem „geschützteren Rahmen“ befindet, um das kund zu tun.
> *(Fachkraft)*

Empfehlungen

Falls möglich, sollten die Vor- und Nachteile von Inhouse-Veranstaltungen im Vorgespräch mit den jeweiligen Einrichtungen genau besprochen und abgewogen werden. Sollte die Entscheidung für die Durchführung einer Inhouse-Veranstaltung getroffen werden, ist es notwendig, vorab verbindliche Zeit- und Vertretungsregelungen festzulegen und zu besprechen, Telefone umzuleiten etc. damit wirklich in ungestörter Atmosphäre gearbeitet werden kann. Auch sollte sichergestellt sein, dass die Räumlichkeiten tatsächlich für die Gruppenarbeit(en) geeignet sind sowie entsprechende Medien und Materialien zur Verfügung stehen. Gleichzeitig kann so der organisatorische Aufwand einer externen Veranstaltung (und damit verbundene Kosten) umgangen werden.
Grundsätzlich scheint sich jedoch die Mühe einer externen Veranstaltung zu lohnen, da es Fachkräften häufig nicht ganz leichtfällt, sich vor Ort abzugrenzen. Auch kann das Lernen in einer neutraleren Atmosphäre unterstützt werden.

Struktur der Module

Drei ganztägige Workshops wurden innerhalb eines Dreiviertel Jahres in den drei Einrichtungen durchgeführt.

> Ja, ich glaube drei Workshops sind auf jeden Fall gut. Ich glaub weniger als drei Termine fände ich nicht gut. Ich fand die Abstände sehr groß. Ich glaube es wäre besser die enger aneinander zu haben. Vielleicht wäre sogar ein zweitägiger Workshop nacheinander gut und dann nochmal einen dritten Termin. Oder erst einen einzelnen Termin und dann ein Block mit zwei Tagen nacheinander. Ich glaube, dass das nochmal intensiver wäre.
> *(Fachkraft)*

> Ich hätte es glaube ich fast besser gefunden, wenn man das in einem relativ kompakteren Zeitraum angesetzt hätte. Vielleicht in drei Tagen hintereinander. Wobei, dass Zeit dazwischen war, das glaube ich ein bisschen Zeit hatte zu wirken. Also die Inhalte. Also dass wirklich festgestellt wurde, da arbeitet was aus dem ersten Seminar, was man dann im zweiten vielleicht nochmal aufgreifen konnte. Das war auch nicht schlecht. Aber dieses wir treffen uns jetzt mal wieder für einen Tag, gehen dann in das Thema neu und gehen dann wieder raus, das fand ich ein bisschen schwierig.
> (Fachkraft)

> Wir hatten immer zwei Einheiten vor der Mittagspause, zwei Einheiten nach der Mittagspause. Ich persönlich bin immer sehr ein Freund davon, dass ich am Anfang des Workshopstags wirklich so einen relativ strukturierten Ablauf habe. Und das war jetzt nicht immer erkennbar. Aber inhaltlich war schon klar, was machen wir vormittags, was machen wir nachmittags.
> (Fachkraft)

> Ich würde sogar sagen, es wäre gut noch mehr zu haben. Noch mehr Termine jetzt. Denn jetzt beim dritten Mal konnten wir wieder gut arbeiten. Und jetzt ein viertes oder fünftes Mal wäre diese Übertragung von Migrationspädagogik auf unsere Arbeit, wäre dran gewesen. Und das wäre wichtig gewesen.
> *(Fachkraft)*

> Ich hätte mir sogar noch mehr Zeit gewünscht für den Austausch, aber insgesamt waren es ja dann drei Arbeitstage, die dafür investiert wurden. Das ist eine Zeit die wir normalerweise in so einer Maßnahme, die so eng gestrickt ist, gar nicht haben. Deswegen war es super, sich wirklich mal drei volle Tage dem Thema widmen zu können. Ohne dann wirklich Zeitdruck haben zu müssen.
> *(Fachkraft)*

Die modulare Arbeit war insgesamt stimmig aufgebaut, drei Module waren für einen wirklichen Veränderungsprozess jedoch zu kurz. Im Nachhinein ist das ambitionierte Projekt eher als „Startschuss" für Veränderungsprozesse zu sehen, die möglicherweise jetzt im Anschluss in den Einrichtungen entstehen können.

Empfehlungen

Nach einer Sensibilisierungsphase könnte eine Praxisphase eingebaut werden (Nachhaltigkeit). Entweder ein kleines Praxisprojekt oder konkrete Arbeit an Fallfragen der Teilnehmenden (supervisorisch begleitet) oder an konkreten Beispielen.
Auch wäre ein langfristiger Begleitprozess sinnvoll, beispielsweise in regelmäßigen Abständen (z.B. halbjährlich) Gespräche oder Reflexionsrunden zum fortschreitenden Prozess von Veränderungen in der Einrichtung (vgl. hierzu auch die Arbeit von Bönkost/ Apraku 2019).

Leitung der Workshops

> Die Referentin hat ein unglaubliches Fachwissen in dem Bereich, auch ihre Definition von Rassismus fand ich sehr ansprechend. Die hätte ich selbst jetzt in der Vollständigkeit nicht benötigt, weil ich mich schon relativ viel fortgebildet hab dazu, fand sie aber in der Sache drin. Coole Übungen darin, auch diese Toleranzampel hat mir gut gefallen, es war eine gute Abwechslung zwischen Input und Aktionen, wie diese Toleranzampel zum Beispiel. Manchmal haben wir diskutiert miteinander, sie hat dann eingegriffen, wenn es zu viel wurde oder zu intensiv wurde, aber das war schon sehr gut. Dieser Methodenmix.
> *(Fachkraft)*

> Ich glaube, ich fände es gut, wenn es zwei Referentinnen oder Referenten wären. Und cool, wenn es eine weiße Person wäre und eine PoC-Person wäre. Ich glaube, dass es sehr vorteilhaft für die Gruppe wäre und für alle Beteiligten. Wäre auch für die Referentinnen gut, dass wenn nochmal so was aufkippt, dass dann eine Referentin sich vielleicht auf das Emotionale, was da passiert in der Gruppe konzentriert und die andere den theoretischen Teil irgendwie probiert, weiter zu machen. Und alle Beteiligten können sich mit den Referentinnen identifizieren. Also ich glaube, dass da viele von profitieren würden, wenn das Referenten-Team divers wäre.
> *(Fachkraft)*

Die Leitung der Module hatte eine erfahrene *weiße* rassismuskritische Bildnerin inne. (Fach-)Themen und Inhalte konnten sehr gut vermittelt werden. Es zeigte sich — allerdings in den drei Gruppen unterschiedlich stark – dass für die teils konflikthaften und emotionalen Prozesse, die durch die Thematik angestoßen wurden, ein Tandem aus zwei Personen erforderlich gewesen wäre: Die Erfahrungen in der Arbeit haben die Notwendigkeit deutlich werden lassen, die jeweiligen Module von zwei Personen, die sich in möglichst vielfältiger Weise unterscheiden (Geschlecht, Migrationserfahrungen, Alter …) durchzuführen zu lassen, um die Diversität der fortzubildenden Personen zumindest ansatzweise auch zu repräsentieren.

Empfehlungen

Multiperspektivische Teams sind für diesen Prozess unabdingbar: In einem diversen Team können unterschiedliche Erfahrungen und Wissensbestände auch unter den Durchführenden sichtbar gemacht werden und so eine Identifikation der Teilnehmenden mit verschiedenen Positionierungen ermöglichen. Dabei kann sich das Team auch darüber verständigen, wer in welchen herausfordernden Situationen vorrangig (re-)agiert. Um Machtverhältnisse bzw. in der Gesellschaft übliche Zuständigkeiten so wenig wie möglich zu reproduzieren (z.B. Rationalität und akademisches Wissen auf der *weißen* Seite, Emotionalität auf der nicht-*weißen* Seite) gilt es, dies zu reflektieren. Feedback und Auswertungsschleifen auch über die Rollenteilung im Team haben darin ihre große Bedeutung (vgl. Bildungsteam Berlin Brandenburg 2018, S. 8).

Gruppenkonstellation

> Wir waren jetzt auch eine gemischte Gruppe von Menschen die potenziell rassismusbetroffen sind und Menschen, bei denen das nicht so ist. Und da habe ich auch häufig erlebt, dass es eine schwierige Balance war zwischen: Wer wird wie in den Blick genommen? Bekommen die Menschen, die schon Rassismus-Erfahrungen gemacht haben auf einmal Anfragen von allen anderen, bezogen auf „Sag mal wie ist das bei Euch?“ Oder arbeitet man eher mit denen, die keine Rassismus-Erfahrungen haben, so als Sensibilisierung.
> Wir hatten am dritten Tag die Übung Rucksack weiße Privilegien. Wo eine Kollegin sagte, für mich ist das echt ein schwieriges Thema, weil wenn es darum geht, was haben weiße Menschen für Privilegien, dass ich diese Privilegien alle nicht habe. Also da finde ich, ist die ist die Balance immer total schwierig. Wen nimmt man in den Blick? Wie kriegt man alle da rein? Das hat aber eigentlich ganz gut geklappt.
> *(Fachkraft)*

> Es ist sehr unterschiedlich, wie sensibilisiert die Leute sind. Es gibt Leute, die betroffen sind und welche die nicht betroffen sind. Und das macht es einfach schwierig, wenn nicht so stark Rassismus-sensibilisierte Leute auf zum Beispiel PoCs treffen oder so. Dann kann es eben zu Konflikten führen. Ich würde jetzt von mir auch nicht sagen, dass ich total sensibilisiert bin oder so. Ich bin natürlich auch in diesem Prozess drin. Das habe ich sehr unterschiedlich wahrgenommen. Was für eine Haltung wir haben, wenn wir Klient*innen gegenübertreten. Das hat viel mit der Qualität der Arbeit zu tun.
> *(Fachkraft)*

Die Gruppenkonstellationen in den Einrichtungen waren sehr unterschiedlich. Im Schnitt haben zwischen 5 und 15 Personen an den Modulen teilgenommen, wobei nicht alle Teilnehmenden jeder Einrichtung an allen drei Modulen teilgenommen haben (urlaubs-, krankheits- oder arbeitswechselbedingt). In zwei Einrichtungen gab es relativ homogen-*weiße* beziehungsweise mehrheitsangehörige Konstellationen, in einer Einrichtung eine heterogenere Konstellation aus *BPoC* und *weißen* Fachkräften. Die unterschiedlichen Wissenskonstellationen bedingten unterschiedlichen Erwartungen, die teilweise auch zu Unzufriedenheit in den Workshops geführt haben. Hier könnte auch der Einbezug von einem Team helfen, die Gruppe zwischendurch zu trennen, um in getrennten Räumen unterschiedliche Themen bearbeiten zu können.

Empfehlungen

Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und verinnerlichten (rassistischen) Wissensbestände bilden sich in den Gruppen ab, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen. Es kommen sehr verschiedene Menschen mit ganz unterschiedlichem Vorwissen und vielfältigen Erfahrungshintergründen zusammen. Die spezifische Zusammensetzung der jeweiligen Gruppe spielt eine große Rolle. Sie sollte bei der Auswahl der Inhalte und Vorgehensweisen bei der Durchführung von Workshops oder Seminaren beachtet werden (vgl. Bildungsteam Berlin Brandenburg 2018: S. 7).

Soweit möglich, sollte die Gruppenkonstellation vorab erfragt werden. Bestenfalls kann das Konzept vorgestellt und schon vorab von der Gruppe die Erwartung an die Workshops formuliert werden. Die Leitung der Gruppe kann sich darauf einstellen und entsprechend vorbereiten.

2. Inhaltliche Arbeit

> „Rassismuskritische Arbeit folgt keinem „Rezept“, das eine einfache Unterscheidung zwischen „richtig“ und „falsch“ erlaubt. Weil Menschen unterschiedlich von Rassismus betroffen sind, bedeutet Rassismuskritik außerdem nicht für alle das Gleiche *(Bönkost 2016, S. 98).*“

> Ja, ich finde es auch immer cool, wenn Referenten am Anfang des Workshops sagen: So dieser Workshop kann für viele in diesem Raum unterschiedlich wahrgenommen werden, unterschiedlich empfunden werden. Es gibt ja unterschiedliche Möglichkeiten, mit einer Stopp-Karte arbeiten, dass Menschen, die sagen, das was hier gerade gesprochen wird, reproduziert Rassismus oder dass bestimmte Begriffe in dem Workshop benannt werden, was auch bei uns passiert ist. Zum Beispiel das N-Wort. Ich finde, das ist eine Sache, die darf in keinem Workshop nochmal reproduziert genannt werden. Und das sind so Sachen, da könnte man eine rote Karte zücken oder eine Stopp-Karte. Oder: Dass einfach gesagt wird, man kann immer rausgehen. Denn natürlich kann man immer rausgehen, aber es ist etwas anderes, wenn das im Vorfeld gesagt wird, und einem die Erlaubnis gegeben wird. So. Genau. Das, finde ich auch immer ganz gut!
> *(Fachkraft)*

Herausforderung: Heterogene Wissensbestände

> Also für mich waren die Begriffe jetzt nicht neu aber ich glaube viele Begriffe aus der Rassismuskritischen Migrationspädagogik waren neu für viele Kollegen wie Othering, *PoC*, *weiße* Privilegien, Schwarz sein...
> *(Fachkraft)*

> Also ich glaube, dass es immer noch gewisse Unterschiede gibt. Weil einfach Menschen teilweise aus persönlicher Betroffenheit, teilweise aus dem Wunsch, sich mit dem Thema zu beschäftigen, einfach weiter sind. Es ist ja auch nicht nur Sachwissen, sondern auch die Reflexionsebene. Einfach die Vielzahl an Gesprächen, an Workshops etc., wo genau diese klick-Momente wiederkommen. Wo man sich nicht vollständig angenähert hat. Aber das Basiswissen ist jetzt bei allen gleich und das ist ein guter Boden, um auch Situationen vielleicht zu benennen. Wo man nicht ganz vorne anfangen muss, und erklären, warum ist das jetzt eigentlich rassistisch? Sondern wo man vielleicht auf dem Wissen, was da ist, aufbauen kann und die Situation in den Blick nehmen kann Das hat schon geklappt.
> *(Fachkraft)*

Die Vorerfahrungen im Themenspektrum waren sehr unterschiedlich. Dies führte im Workshop teilweise zu Unzufriedenheit bei den Teilnehmenden. Heterogene Wissensbestände lassen sich wahrscheinlich nie ganz vermeiden.

Eine Möglichkeit des Umgangs ist die Binnendifferenzierung der Gruppe unter dem Aspekt der Berücksichtigung verschiedener Wissensbestände und Interessen und Anwendung diverser Methoden (getrennte Räume). Dies könnte den unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die die Teilnehmenden mitbringen, gerecht werden. Eine Möglichkeit des Ausgleiches besteht auch darin, zwischen den Modulen Möglichkeiten des Selbstlernens (online-gestützt, mit Hilfe von Textlektüre etc.) anzubieten.

Widerstände, Konflikte, Abwehrmechanismen und „White fragility“

> Ja, es wurde anstrengend als es dann tatsächlich darum ging, auf die konkrete Arbeit zu gucken. Da fand ich schon, dass es eine relativ strikte Abwehrhaltung gab, das in den Blick zu nehmen.
> *(Fachkraft)*

> Ich fand den so schwierig, also den Austausch zu Rassismus. Da habe ich auch gemerkt, wie unerfahren manche Leute auf dem Gebiet sind, was ja kein Wunder ist. Wenn man nicht damit konfrontiert werden kann, weil man nicht so aussieht, wie man aussieht. Was jetzt nicht negativ gemeint ist, sondern eher im Sinne von „typisch Deutsch“. Ich glaube einfach, dass Leute sich da oft nicht hineinversetzten können, was man erfährt, als ausländischer Mitbürger. Und dann wird das oft so formuliert: Ach, das hast du bestimmt falsch aufgenommen. Und: ihr übertreibt immer so! Das hört man schon manchmal.
> *(Fachkraft)*

> Wir *Weiße* sind es nicht gewohnt, mit unserem Rassismus konfrontiert zu werden. Also reagieren wir auf eine Art, die den rassistischen Status quo aufrechterhält. Denn unsere Ablehnung führt dazu, dass *people of color* aufhören, uns ihre rassistischen Erfahrungen mitzuteilen, weil sie befürchten, dafür angegriffen zu werden. Es kann sein, dass *Weiße* nicht absichtlich oder bewusst so ablehnend reagieren, aber das ist das Ergebnis *(https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weisssein-privileg-robin-diangelo).*

Wenn *BPoC* ihre Erfahrungen mit Rassismus berichten, erhalten sie zwar häufig Aufmerksamkeit und Unterstützung, gleichzeitig stoßen sie jedoch auch oft auf Ablehnung oder ihre Berichte werden in Zweifel gezogen. Auch in Workshops zum Thema Rassismuskritik wird immer wieder kontrovers diskutiert, ob es sich bei den Erfahrungen um Rassismus handelt. Die Soziologin Robin DiAngelo forscht seit Jahren zu dieser Frage. Sie arbeitet in den USA und beobachtet in Workshops mit *Weißen* zum Thema Rassismus immer wieder dieselben Reaktionen. Diesem Handlungsmuster hat sie den Begriff „white fragility" (*weiße* Zerbrechlichkeit) gegeben.

> Ist es schon auf jeden Fall anstrengend. Weil man dann denkt: ja, irgendwie schade. Für die Klienten, die da in der Beratung sind, ist es schade, dass der oder die Beraterinnen sich nicht ihrer Macht oder ihrer Privilegien vielleicht so bewusst ist in dem Moment. Macht man sich da die Mühe und probiert irgendwie da doch nochmal irgendeinen Zugang zu finden oder lässt man es so, wie es ist, weil es eigentlich auch nicht die Aufgabe von mir ist.
> *(Fachkraft)*

Das Lernen über Rassismus kann seitens *weißer* Personen Unbehagen hervorrufen. Die Erkenntnis des eigenen *Weiß*-Seins bzw. eigener *weißer* Privilegien können Schuld- und Schamgefühle auslösen. Diese Gefühle können Lernprozesse blockieren oder verhindern. Sie sind nicht selten mit dafür verantwortlich, dass das Lernen über Rassismus abgebrochen wird oder es in Seminaren zu einer angespannten Atmosphäre oder heftigen Gefühlsausbrüchen kommt. Sie verhindern eine kritische (Selbst-)Reflexion und damit auch eine Auseinandersetzung mit den eigenen *weißen* Emotionen. Rassismuskritische Lernprozesse werden so erschwert bzw. blockiert (vgl. Bönkost 2017, S. 2f).

Lernen auf Kosten anderer?

> Da muss ich jedes Mal für mich entscheiden, möchte ich jetzt von meinem Persönlichen, Privaten, von meinen Empfindungen erzählen, in diesem Arbeitskontext, oder möchte ich das nicht?! Obwohl mir klar ist, es kann schon auch für die anderen vielleicht auch lehrreich sein. Aber muss ich, nur weil ich die von Rassismus-Betroffene Person bin, diejenige sein, die sich da jetzt auszieht, damit die anderen was lernen. Das ist manchmal bisschen schwierig für mich, das so abzuwägen. Weil es halt der berufliche Kontext ist. In einem anderen Kontext fände ich es anders. Wenn ich privat auf ein Workshop gehe zu dem Thema, gehe ich bewusst dahin, und es sind vielleicht Menschen, die ich nicht wiedersehe. Es ist einfach nicht der berufliche Kontext.
> *(Fachkraft)*

Gemischte Räume, getrennte Räume und safe spaces

> Ich weiß nicht, ob es das richtige Setting für mich ist, als Fachkraft of color an diesen Terminen teilzunehmen oder teilgenommen zu haben, also irgendwie schon um diesen Prozess gesehen zu haben, aber es ist für mich einfach oft anstrengender, glaube ich. Und ich glaube einfach auch, vielleicht können auch weiße Fachkräfte manchmal auch wenn sie unter sich sind, noch offener sein. Vielleicht legt man auch eher ein Blatt vor den Mund, wenn von Rassismus Betroffene mit im Raum sind. Ich weiß es nicht, ist nur eine Idee. Deswegen fände ich es immer noch cool, wenn zwei Referentinnen gibt, eine *PoC*, eine Nicht-*PoC*, und dann kann man immer noch gucken, ob man zeitweise einen Workshop auch mal trennt.
> *(Fachkraft)*

> Für mich ist es bereichernder, in einem Kreis von Schwarzen oder PoCs so einen Workshop zu machen und mich da auszutauschen. Weil als Rolle von Rassismus Betroffener in so einem Setting mit vielen weißen Kolleginnen, das sind einfach andere Perspektiven und das sind andere Dinge, die man braucht in dem Moment. Und ich muss mich nicht mit meinen weißen Privilegien auseinandersetzten. Für mich ist das dann eher negativ in dem Moment zu hören, welche tollen Privilegien alle anderen haben und ich sitze hier, ich habe die nicht. Deswegen ist natürlich dann für mich in dem Moment das Setting nicht unbedingt immer passend gewesen, aber ich fand es trotzdem spannend mitzuerleben, welche Prozesse die anderen in dem Moment machen.
> *(Fachkraft)*

> Also da ich selber von Rassismus betroffen bin, war eh und ich mich viel mit dem Thema auseinandergesetzt habe, habe ich auch gedacht: Ist es der richtige Rahmen, um über Rassismus zu sprechen? Weil ich mir normalerweise schon sehr bewusst aussuche, auf welche Äußerungen gehe ich jetzt ein, also in meinem privaten Umfeld, auf welche nicht? Also wo habe ich jetzt Luft, diesen Kampf und die Argumente zu führen? Und wenn ich das selber, für mich, in meine Berufswelt, also in das Team mit reinhole, wo vielleicht auch Äußerungen fallen, die mich wirklich verletzen können, oder da auch auf Unverständnis von Kolleg*innen treffe, war das schon auf jeden Fall eine große Sorge: Was macht das mit dem Team? Und auch mit einzelnen Kollegen untereinander, was könnte da ausgelöst werden? Was können da für Stimmungen entstehen, die ja auch im Rahmen des Workshops gar nicht aufgefangen werden können? Was ja vielleicht auch erst dann in paar Tagen oder Wochen danach entstehen kann. Weiße Kolleginnen sitzen da und können über ein Thema sprechen. Und die muss es aber nicht persönlich betreffen. Also wenn sie wollen, können die beruflich über das Thema einfach sprechen. Aber mich betrifft es immer persönlich auch das Thema.
> *(Fachkraft)*

> Seminare zur Rassismuskritik ohne Segregation haben die Tendenz, den Unterschied zwischen Teilnehmenden, die von Rassismus betroffen sind und solchen, die nicht betroffen sind, zu nivellieren. In nicht-segregierten Settings besteht die häufig nicht lösbare Herausforderung immer wieder transparent zu machen, an welches Teilpublikum sich ein Text oder mitunter eine einfache, kleine Rückmeldung richtet. Die Behauptung, alle Lernmaterialien und Inhalte seien für alle Teilnehmenden interessant, bestärkt die entnannte weiße Norm/Unmarkiertheit des *Weißseins* und den falschen Universalismus, auf den sich *weiße* Dominanz gründet
> *(Boger; Simon 2016, S. 2).*

Nina Simon und Mai Anh Boger haben ein Konzept zur rassismuskritischen Arbeit für die (universitäre) Lehre entwickelt, das mit einem Wechsel durch Segregation und Desegration arbeitet: Ziel ist es, sowohl den Gegenstand Rassismus als gemeinsamen Gegenstand und gemeinsame gesellschaftliche Aufgabe zu verstehen, als auch das Differente, das von der Position in der Gesellschaft abhängt, anzuerkennen ohne es zu nivellieren (vgl. ebd. S. 5ff.). Beide Gruppen erarbeiten gemeinsam die theoretischen und fachlichen Grundlagen von Rassismus. Anschließend arbeiten sie in getrennten Räumen zu Empowerment und Critical Whiteness und reflektieren ihre eigene Positioniert- und Involviertheit.

Abschließend treffen sich die Gruppen wieder, spiegeln sich ihre Lernergebnisse und beleuchten Rassismus als gemeinsamen Gegenstand von differenten Perspektiven. Ziel ist hier die gemeinsame Reflexion darüber, was aus der jeweiligen Position gegen Rassismus getan werden kann. Im Vordergrund steht also die Handlungsfähigkeit.

> Also ich finde es wichtig, einen vertrauten Raum zu schaffen, es ist ein emotionales Thema oder kann ein emotionales Thema werden. Was Ideologien und was Emotionen angeht. Dass da wirklich jemand Professionelles ist, die oder der diesen Raum schaffen kann. Und was dann passiert, so methodisch oder so, da waren wirklich tolle Methoden dabei. Die wirklich auch Sinn machen. Viel in Austausch zu sein. Die Übungen oder die Teamübungen, die um Austausch gehen, die verschiedenen Perspektiven zu diesem einen Thema, das fand ich immer sehr bereichernd. Das fand ich gut.
> *(Fachkraft)*

Auch Seminargruppen können in geteilten Gruppen arbeiten, soweit ein Team vorhanden ist, das den jeweiligen Lernprozess dann auch begleiten kann. Die Erfahrung getrennter Räume kann stärkend sein, weil unterschiedliche Erlebnisse nicht mehr unter dem Teppich bleiben müssen, sie ernst genommen werden und ihnen endlich ein Name gegeben wird. Empowerment ist ein wichtiges Element.

Das Bildungsteam Berlin Brandenburg empfiehlt zur Trennung: Eine Teilung der Gruppe an der color-line, an der Grenze, die rassistische Ideologien zwischen Menschen geschaffen haben, ist nicht banal. Tatsächlich gibt es viel Unsicherheit, wenig Erfahrung und keine einfachen Lösungen. Es gilt daher, die Schaffung von Empowerment-Räumen in der Praxis achtsam weiterzuentwickeln und mit Kolleg*innen zu reflektieren. Das Kriterium, nach dem Empowerment Räume im Kontext Rassismus gestaltet werden, sind Erfahrungen mit Rassismus. Zum einen kommt es darauf an, dass die Teilnehmenden sich selbst zu der Gruppe der negativ von Rassismus Betroffenen oder der Gruppe derer, die von Rassismus Vorteile haben, zuordnen, denn Fremdzuschreibungen durch Leitenden sind tabu. Für diese Selbsteinordnung ist es hilfreich, wenn sie über entsprechende Kriterien verfügen, die sich aus der Beschäftigung mit der Definition von Rassismus sowie den entsprechenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen ergeben. Dies soll verhindern, dass alle sonst erlebten negativen Erfahrungen wie z.B. Mobbing, Beleidigungen oder andere Diskriminierungsformen wie Sexismus mit Rassismus in einen Topf geworfen werden (vgl. Bildungsteam BerlinBrandenburg 2018).

Es ist herausfordernd, aber auch spannend, einen solchen geplanten Prozess zusammen – getrennt — gemeinsam (vgl. Boger/ Simon 2016) für die Bildungsarbeit zu konzipieren und umzusetzen. Solange dies nicht möglich ist (aus Zeit-, Kosten- oder anderen Gründen) bleibt die Gewissheit, dass in gemischten Räumen ein hoher Grad an Selbstreflexivität vorhanden sein sollte, in denen dennoch beiläufig – wenn auch ungewollt — rassistische Reproduktionen geschehen können, die andere Menschen verletzen. Oder sich im Extremfall *weiße* Menschen aufgrund der Angst, etwas Falsches zu sagen, nicht mehr äußern. Dieses Dilemma kann nicht komplett aufgelöst werden, das Bewusstsein darüber kann jedoch helfen, Lernräume zu schaffen, in denen alle Beteiligten wirklich lernen können – und nicht auf Kosten der anderen. Ziel sollte es immer sein, möglichst diskriminierungsfreie Räume zu schaffen.

> Ich glaube wichtig ist, selbstreflexiv zu arbeiten, über sich zu sprechen und nicht über die anderen. Und das hat die Referentin auch sehr gut gemacht. Vor allem im dritten Workshop. Das zum einen, und zum anderen sollte ein Klima geschaffen werden, oder ein Raum geschaffen werden, um sich auch Sachen sagen zu können. Zum Beispiel: du, da habe ich gemerkt, da hast du was gesagt, das könnte sein, dass es für die andere Person verletzend ist, oder diskriminierend ist, oder ich in einer bestimmten Kategorie denke, die mir gar nicht bewusst ist, oder so. Sowas zum Beispiel. Dass es so einen Raum gibt, in dem man sich auch sagen kann, das wäre einfach wichtig auch für die Zukunft. Ich weiß aber nicht wie das geschaffen wird, ich weiß nicht, ob wir als Team dieses Vertrauen haben. Genau. Weil es ja eine sehr persönliche Kritik ist und das kann natürlich auch falsch aufgenommen werden und so. Das ist eine Frage für die Zukunft, jetzt für uns, wie können wir uns denn da weiterhin reflektieren.
> *(Fachkraft)*

Empfehlungen

Rassismuskritische Prozesse brauchen reflexive Orte, an welchen der Zusammenhang zwischen pädagogischem Handeln und den individuellen und institutionellen Rahmenbedingungen dieses Handelns reflektiert werden kann – insbesondere mit Blick auf Widersprüche, Dilemma und Ambivalenzen (vgl. Broden 2017). Dabei muss ein doppelt angstfreies Klima herrschen: Die reflexiven Räume müssen davor schützen, dass Rassismus nicht unwidersprochen oder gar de-thematisierend reproduziert wird. Dennoch muss es möglich sein, sich ohne die Furcht, „etwas Falsches“ zu sagen, äußern zu können (vgl. Weis 2017, S. 33).

Die emotionale Auseinandersetzung geht auch mit der Suche nach Antworten auf Fragen einher, wie die gesellschaftliche Positioniertheit, damit verbundene Diskriminierungserfahrungen oder Privilegien, sich auf die tagtäglichen Erfahrungen und Verhaltensweisen auswirkt. Die Ebene der Emotionen sollte deshalb in den diskriminierungskritischen Lernprozess ganz bewusst mit einbezogen werden. Die kritische Reflexion der eigenen Gefühle beim Sprechen und Lernen über Diskriminierung kann Teilnehmenden dabei helfen, den negativen Emotionen nicht mit Abwehrverhalten nachzugeben, sondern sie als Teil des eigenen Lernprozesses zu begreifen, sie im Hinblick auf strukturelle Diskriminierung zu hinterfragen und produktiv zu navigieren (vgl. Bönkost 2019a, S. 2f).
Fachkräfte *of Color* sind gleichzeitig in den Einrichtungen auch Vorbilder für Jugendliche. Sie sollten, angesichts ihrer selbst durchlebten rassistischen Erfahrungen Empowerment erfahren können, um behutsam mit eigenen Kraftressourcen umzugehen und zu lernen, ihre körperliche und psychische Unversehrtheit zu wahren.

3. Lernerfahrungen

> Grundsätzlich formuliert, nach diesem Workshop, oder schon nach einem Teil, war ich wesentlich sensibilisierter: Wie gehe ich so durch die Welt, wie spreche ich so. Auch im Team. *(Fachkraft)*

> Das Lernen über Rassismus stellt Gewissheiten infrage. Deshalb ist es normal, dass es emotionale Reaktionen hervorruft. Kritisch reflektiert können die Gefühle einen Ausgangspunkt darstellen herauszufinden, was Rassismus sowie die Kritik an ihm für die jeweiligen Teilnehmenden selbst bedeutet. Für *weiße* Lernende bedeutet das, sich weniger mit „den Anderen" zu beschäftigen und mehr mit der Frage auseinanderzusetzen, wie es möglich ist, an sich selbst zu arbeiten. Verunsicherungen sind kein Störfaktor, sondern ein wesentlicher Bestandteil solcher Bildungsprozesse
> *(Bönkost 2017, S. 3).*

> Vorher war es sehr unterschiedlich. Ich habe schon das Gefühl, dass der Workshop bei einigen auf jeden Fall was bewirkt hat. Auf jeden Fall. Im positiven Sinne. Und das man sich in dem Sinne näher gekommen ist, und dass man näher auf einem Wissensstand ist.
> *(Fachkraft)*

> Also ich finde es sehr wichtig, diesen Raum für diese Arbeit zu schaffen. Und ich würde mir wünschen auch, dass das weiterhin passiert in regelmäßigen Abständen. Ich habe einiges neues mitgenommen und bin dafür sehr dankbar. Und das ist einfach super spannend gewesen. Die unterschiedliche Sensibilisierung mit dem Thema, die ist auf jeden Fall schwierig glaube ich und eine Herausforderung. Und da wäre nochmal die Frage, wie können wir nochmal damit umgehen und uns weiterentwickeln als Team, und jeder und jede einzeln. Wie gehen wir damit um, wie direkt sprechen wir sowas an? Ich glaube es wäre gut, weil es einfach diese Spannung gab, das einfach bei jemandem anderen weiter zu machen. *(Fachkraft)*

> Ich fühle mich nicht nur für die Arbeit, sondern auch privat sensibilisiert.
> *(Fachkraft)*

> Im Projektverlauf wurde deutlich, dass die Mitarbeiter*innen der drei Einrichtungen sehr unterschiedliche Kenntnisstände und Erfahrungen in der kritischen Reflexion von Rassismus und Migration hatten. Die einen kannten die Unterscheidung zwischen individuellem und strukturellem Rassismus sowie den jeweiligen Verwobenheiten und zeigten sich sensibilisiert gegenüber Rassismuserfahrungen und othering. Andere setzen sich erstmaligen mit den Themen Rassismus und Migration auseinander.
> Also persönlich viel an neuem Fachwissen habe ich jetzt nicht mitgenommen, aber auch einfach nur weil ich schon relativ viel Vorbildung dazu hatte. Allerdings wirklich diese Zeit im Team intensiv nutzten zu können, sich austauschen zu können. Das war das was ich mitgenommen habe. Also das waren jetzt für mich keine neuen Inhalte, aber die Möglichkeit zu haben sich mit den Kollegen einfach mal auszutauschen darüber, das war unbezahlbar.
> *(Fachkraft)*

Unterschiedliche Wissensbestände müssen kein Problem sein bei einer dreimoduligen Fortbildungsreihe, wenn die grundsätzliche Bereitschaft zum gemeinsamen Lernen, Reflektieren und der Wunsch nach persönlicher und institutioneller Weiterentwicklung besteht. Voraussetzung dafür sind die Strukturen der Fortbildung, d. h. ein Leitungsteam kann neben Lernprozessen im Plenum auch das Arbeiten in getrennten Räumen anbieten und somit den unterschiedlichen Kenntnissen, Reflexionserfahrungen und den differenten gesellschaftlichen Positioniertheiten gerecht werden.

Fachkräfte *of Color* können in safer spaces ihre Erfahrungen austauschen und Wege des gegenseitigen Empowerments suchen. *Weiß* positionierte Fachkräfte können Fragen und Unsicherheiten besprechen, ohne diskreditierbare Personen zu verletzten. Allerdings zeigte sich im Verlauf der Fortbildung, dass nicht alle *weiß* positionierten Mitarbeiter*innen zur kritischen Reflexion eigener Ressentiments, der Verwobenheit der individuellen Vorurteile mit dem problematischen institutionellen Handeln und der Institution an sich bereit waren.

Es wäre zu simpel, jetzt in eine Teilnehmendenschelte zu verfallen. Viel interessanter wäre die Frage: Was macht es diesen Mitarbeiter*innen so schwer, eigene Ressentiments und Verstrickungen zu reflektieren, eigenes und institutionelles Handeln auf Diskriminierungen hin zu überprüfen und bestenfalls zu verändern? Welche Befürchtungen verbinden sie mit der kritischen Reflexion, welche Vorerfahrungen erschweren das Unterfangen etc. Auch dafür bedarf es der getrennten Räume. Im Rahmen des Beirats wurde diskutiert, ob die Teilnahme an solch einem Fortbildungsangebot freiwillig sein müsse. Klar ist: Gegen den Willen von Teilnehmenden können keine Lern- und Reflexionsprozesse angestoßen werden. Aber genauso klar ist auch, dass das Lernsetting so eingerichtet sein muss, dass Ängste und Widerstand angesprochen und bestenfalls zurückgelassen werden können. Fachkräfte der Sozialen Arbeit, die sich weigern, an Fortbildungen im Themenfeld der Differenz- und Diskriminierungssensibilität teilzunehmen, müssen sich die Frage gefallen lassen, ob sie in der Sozialen Arbeit, die eine Menschenrechtsprofession ist, richtig sind.

> Ich glaube, ich würde es schon so machen, dass nur die daran teilnehmen, die wirklich dran teilnehmen möchten. Es war von Vornherein eigentlich so gedacht, wenn wir als Einrichtung daran teilnehmen, dann müssen alle teilnehmen. Damit es auch ein Teamprozess ist und nicht ein Prozess von einzelnen. Kann ich auch gut verstehen und nachvollziehen, warum das wünschenswert ist. Finde ich aber ungünstig. Weil dann nämlich diese Dynamiken entstehen, wie bei dem zweiten Workshop bei uns zum Beispiel. Dass einfach Leute da sind, weil sie da sein müssen, und Leute da sind, die wirklich Interesse haben und das finde ich gerade bei so einem emotionalen Thema schwierig. Und beim nächsten Mal würde ich glaube ich sagen, die die Lust haben an dem Thema zu arbeiten, nehmen teil, die nicht, nicht. Und dass es Räume geben sollte für Fachkräfte of color. Also externe Räume. *(Fachkraft)*

Die Lernerfahrungen wurden unterschiedlich beschrieben. Einen großen Raum nahm die Wissensvermittlung ein, was insgesamt positiv bewertet wurde. Auch in den heterogeneren Gruppen wurde die Vermittlung von Wissen als Grundlage dafür gesehen, das Thema im Team bearbeiten zu können. Weiterhin wurde die Arbeit an Fallbeispielen positiv bewertet. Die Reflexion eigener rassistischer Bilder und Äußerungen und ein sensiblerer Umgang mit Sprache wurden ebenfalls als wertvolle Lernerfahrung benannt. Deutlich ist, dass die emotionale Komponente im Umgang mit Rassismus in einigen Workshops zu kurz kam. Auch die Übertragbarkeit auf die praktische Beratungsarbeit oder Arbeit mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen über Fallbeispiele hinaus könnte in weiteren Fortbildungsangeboten einen größeren Raum einnehmen.

Empfehlungen

Grundlage rassismuskritischer Prozesse ist die Erarbeitung einer gemeinsamen theoretischen Grundlage (Wissensvermittlung) und eines gemeinsamen – bestenfalls institutionellen – Verständnisses von Rassismus. Dazu gehört es,

1. ein Bewusstsein über die eigene Berufsgruppenzugehörigkeit zu schaffen und den Einfluss dieser auf das berufliche Handeln zu reflektieren,
2. kritisch zu sein gegenüber Diskriminierungsfaktoren in der eigenen Einrichtung, und
3. die Aneignung von Fähigkeiten, um Dialoge über Diskriminierungsfaktoren zu initiieren und in Gang zu halten.

Neben der Wissensvermittlung sollte in den Workshops aber niemals die emotionale Komponente, die das Thema immer mit sich bringt sowie die Gruppendynamik vernachlässigt werden. Ein hilfreiches Konzept dazu hat Michael Weis (2015) erarbeitet.

Es können Prozesse und Dynamiken entstehen, die supervisorisch begleitet und/oder aufgefangen werden müssen. Hier ist ein multiperspektivisches Team hilfreich für die Begleitung eines solchen Prozesses.

4. Strukturelle Anbindung und Transfer

Diskriminierung abzubauen beinhaltet immer auch, das Eingebundensein des eigenen Denkens, Handelns und Fühlens in Diskriminierungsverhältnisse kritisch zu reflektieren und vermeintliche Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen. Die kritische Selbstreflexion reicht allerdings nicht aus, weil Diskriminierung nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch auf institutioneller Ebene wirkt. Um Diskriminierung in einer Organisation entgegenzutreten, muss auch sie mit ihrer Struktur in den Blick genommen werden (vgl. Bönkost 2019a, S. 2f).

Transfer: Was nach den Workshops/wie weiter?

In allen Einrichtungen wurden unterschiedliche Prozesse angestoßen. Es bleibt offen, inwiefern die Einrichtungen daran weiterarbeiten werden. Eine weitere Begleitung in längeren Abständen wäre hier sicherlich wünschenswert.

> Das ist der Punkt, der für mich gefehlt hat. Also wirklich die konkrete Übertragbarkeit in das tägliche Handeln mit den Teilnehmern. Gegenüber Kollegen haben wir durchaus was mitgenommen.
> *(Fachkraft)*

> Wir waren aus allen Berufsgruppen vertreten, also von Pädagogen, über Ausbilder, über Psychologen. Jetzt ist nur die Frage, jetzt hat alles stattgefunden, der Kreis, der da war, hat sich fortgebildet: Wie tragen wir das weiter? Was tut sich jetzt im Gesamtteam von über dreißig Leuten, die es hier gibt? Wie trägt man das im Haus weiter? Was macht man damit? Da stehen wir jetzt. Da finde ich ist jetzt beendet es kommt jetzt gerade nichts Konkretes was weiter geht.
> *(Fachkraft)*

> Also ich hatte auch im Vorfeld eher gedacht, es geht darum, inwiefern können wir uns als Team, als Beratungskräfte sensibilisieren und unsere jetzigen Handlungen reflektieren? Auch unseren Flyer eventuell. Wie ist der aufgebaut? Wer ist da abgebildet? Was ist die Sprache in dem Flyer? Und inwiefern wir als Institution Rassismus füttern? Vielleicht auch. Oder da mitmachen mitlaufen, in dem wir sagen, Leute die mit dem und dem Aufenthaltstitel eventuell dürfen nicht zur Beratung kommen. Das tun wir nicht. Aber es sind ja so Dinge, wo man als Institution vielleicht mitmacht. Auch als katholischer Träger. Inwiefern sind wir da diskriminierend, nicht offensichtlich, aber unterschwellig, und schließen da eventuell Leute aus. So. Jetzt mal offen stehen gelassen.
> *(Fachkraft)*

> Das wäre vielleicht eine Sache, die, wenn so ein Projekt fortgeführt wird, dass man dann jetzt daran weitermacht. Dass man erstmal jetzt geschaut hat, okay was sind meine eigenen Baustellen und dass dann erstmal der nächste Schritt kommt: Inwiefern habe ich diese Baustellen auch in der Arbeit? Und ich hatte am Anfang gedacht, wir können schon viel später starten. Aber ich glaube beim ersten Workshop wurde uns allen auch klar: wir müssen erstmal den Wissenstand auf einen Punkt bringen. Und dann geht es weiter. Aber ich fände es total spannend und wichtig, weil genau das tun wir. Wir beraten Menschen, die alle eigentlich wahrscheinlich Diskriminierungserfahrungen in diesem Land machen. Und es wäre gut das wahrzunehmen, mitzukriegen und die Menschen dementsprechend auch zu stärken oder denen Räume zu schaffen oder Möglichkeiten zu schaffen, Kontakte schaffen, wo sie gestärkt werden können, sich selbst stärken.
> *(Fachkraft)*

Rückkoppelung zur Leitung und zur Institution

> Ich hatte mir noch ein bisschen mehr vorgestellt nach der Ausschreibung, dass es mehr so einen Blick auf die Einrichtung gibt. So ein bisschen wie bei so einem Qualitätsmanagement - Zertifizierungsverfahren. Also dass wirklich auch mal noch Flyer in den Blick genommen werden, die Gestaltung der Räume oder sowas. Und da auch nochmal geguckt wird, wie stellen wir uns dar als Einrichtung, was ist vielleicht problematisch? Wo müssten wir mal hingucken?
> *(Fachkraft)*

> Unser Team, das haben wir auch im Workshop festgestellt, ist auch nicht sehr divers. Also wir sind eigentlich alle, fast ausschließlich alle *weiße*, deutsche Frauen. Außer unsere Verwaltungskraft, die kommt aus Eriteria. Aber die arbeitet halt nicht pädagogisch. Das empfinde ich als Nachteil auf jeden Fall. Wenn dann ein heterogen besetztes Team, wenn man darauf Einfluss hat, finde ich das einen wichtigen Faktor, wenn das möglich ist. Und mehr Dialog mit den Adressatinnen.
> *(Fachkraft)*

Die Module zielten auf eine Grundsensibilisierung der Teilnehmenden für Rassismus und andere Diskriminierungsrisiken. Was in allen Modulen zu kurz kam, war die eigentliche Übertragbarkeit in den beruflichen Alltag. Hier wäre ein weiterer Workshop oder eine konkrete Praxisaufgabe zwischen den Modulen sinnvoll gewesen.

In den Gesprächen mit der Leitungsebene zeigte sich außerdem, dass diese unterschiedlich stark über den Prozess informiert war. Obwohl die Leitungsebene formal den Prozess mitgetragen hat (durch Unterschrift in der Interessebekundung der Einrichtung) war sie inhaltlich zu wenig involviert. Eine Leitungsperson wusste überhaupt nichts über Inhalt und Verlauf der Module. Ein eigener Workshop für die Leitungsebene wäre sinnvoll gewesen – über das Auswertungsgespräch hinaus.

Dies wird ein Thema sein, an dem wir aufbauend auf den Erfahrungen unseres Projekts intensiv arbeiten möchten. Ebenso an der Thematik, wie aufbauend auf den Grundlagen in intensiven Prozessen weiter am rassismuskritischen Bewusstsein bzw. an der rassismuskritischen Haltung gearbeitet werden kann. Hierzu bedarf es der Etablierung des Themas als Querschnitt in der Institution ähnlich einer Strategie des Gender Mainstreamings. Parallel zur Arbeit mit Jugendlichen/jungen Erwachsenen sollten Prozesse für

Mitarbeitende, aber auch Phasen der Organisationsentwicklung für Führungskräfte mit berücksichtigt werden.

Sebastian Seng schlägt zielführend im Sinne der Einführung von change Managementprozessen die Arbeit mit dem 3-Phasen-Modell von Kurt Lewin vor:

> Spezifika wären dann in der ersten Phase, sich ein gemeinsames kritisches Verständnis von Rassismus und insbesondere von institutionellem Rassismus zu erarbeiten und zu reflektieren, welche Position man selbst im Rahmen rassistischer Normalität einnimmt. Im Rahmen der dritten Phase wäre es essenziell, dass sich Mitarbeiter*innen usw. kontinuierlich fortbilden können und Räume vorhanden sind, um die eigene Arbeit zu reflektieren
> *(Seng 2017, S. 14).*

Hilfreich sind auch die von ihm benannten **Reflexionsfragen für Organisationsprozesse** (vgl. Seng 2017, S. 14ff):
In der ersten Dimension der „Normen und Selbstverständlichkeiten“ geht es z. B. um:

- das Selbstverständnis der Organisation und ihrer Mitarbeiter*innen, inwiefern also die Themen Rassismus und Rassismuskritik darin verankert sind.
- die gemeinsamen Begriffsverständnisse.

- die Frage, wie das Thema Rassismus besprochen wird? Wer ist dafür verantwortlich? Wie stehen die Leitungskräfte dazu?
- wer wird in der Organisation willkommen geheißen und wer darf sich dort zu Hause fühlen.
- die Frage, wie die Organisation mit Selbst- und Fremdbezeichnungen (afrodeutsch, Schwarze Deutsche, Sinti, Ashkali usw. statt Migrant*in“, „Flüchtling“, „Ausländer*in“ usw.) umgeht?
- die Frage, wie geht die Organisation mit Sprache im Sinne einer diskriminierungssensiblen Sprache um, wie mit Mehrsprachigkeit und dem Bedarf nach einer Sprachmittlung?
- die Frage, welche Normalitätsvorstellungen z. B. die in der Einrichtung aufgehängten Bilder, Poster, Aktivitäten, Feste oder das angebotene Essen vermitteln?
- die Frage, wie mit Rassismus und diesbezüglichen Beschwerden umgegangen wird?
- die Frage, ob es bspw. ein Schutzkonzept, transparente Regelungen und Zuständigkeiten gibt?
- die Frage, welche Ressourcen werden zur Verfügung gestellt, um Mitarbeiter*innen zu sensibilisieren und Betroffene zu stärken?

Personen

- Dabei geht es vor allem darum, die Zusammensetzung der Mitarbeiter*innen und Adressat*innen, die Art der Stellenbesetzung und den Stellenwert rassismuskritischen Wissens bei der Einstellung und Qualifizierung der Mitarbeiter*innen zu reflektieren.

Strukturen

- Hier gilt es zu überprüfen, wie Entscheidungen getroffen werden, Arbeitsabläufe organisiert sind, Finanzmittel vergeben werden und welche Rolle die Auseinandersetzung mit Rassismus in den Qualitätsstandards der Organisation spielt.
- Wer ist in Entscheidungsgremien repräsentiert?
- Wer weiß überhaupt, wie Entscheidungen getroffen werden?
- Wie werden Differenzkategorien, Stereotype oder Gleichheitsgrundsätze bei Entscheidungen genutzt und welche Auswirkungen haben Entscheidungen auf rassistisch diskreditierbare Menschen?
- Wessen Erfahrungen werden überhaupt in die Entscheidungsfindung einbezogen?
- Mit welchen Organisationen kooperiert die Einrichtung? Werden z. B. Organisationen von rassismuserfahrenen Menschen in die Erarbeitung von Konzepten einbezogen?

Bei „Angeboten und Aktivitäten“

- geht es um die Struktur der Teilnehmer*innen und Teamenden und darum, wessen Bedürfnisse und lebensweltlichen Erfahrungen in die Vorbereitung und inhaltliche Gestaltung von Lernangeboten einbezogen werden.

Bei der Gestaltung der „Materialien“ der Organisation wäre bspw. zu beachten

- wer die Organisation nach innen und außen repräsentieren darf,
- mit welchen Bildern sich die Organisation darstellt,
- wann in Materialien Differenzmerkmale und –kategorien zum Thema gemacht werden
- wann nicht und wie rassistisch diskreditierbare Menschen dargestellt werden, z. B. als Sonderfall oder stereotyp?
- Wessen Wissen und lebensweltliche Erfahrungen spielen in den Materialien der Organisation eine Rolle?

Räume und physische Mittel sollten

- daraufhin überprüft werden, ob sie für alle zugänglich sind. Das hat gerade beim Thema Rassismus eine sozialräumliche Komponente.
- So wäre z. B. zu fragen, ob rassistisch diskreditierbare Menschen Angsträume durchqueren müssen, um die Organisation überhaupt erreichen zu können.

Empfehlungen

Reflexion, Bestandsaufnahme und Maßnahmen betreffen verschiedene Dimensionen und Ebenen von Organisationen. Die Etablierung rassismuskritischer Reflexionsprozesse und Institutionalisierung dieser Prozesse ist als Organisationsentwicklungsprozess zu verstehen. Notwendig ist es unter professioneller Begleitung rassismuskritische Leitlinien (z.B. auf Grundlage der oben genannten Fragen) zu entwickeln, zu evaluieren und mit Hilfe von Professionellen (bspw. Supervision auf der Grundlage einer rassismuskritischen Perspektive) kontinuierlich zu reflektieren. Als Start bietet sich die Arbeit mit den Leitfragen von Seng oder ein von Jule Bönkost entwickelter Fragebogen an: Nicht immer begibt sich eine gesamte Organisation auf den Weg zu einer rassismus- oder diskriminierungskritischen Öffnung. Häufig sind es einzelne Personen, die sich für Veränderungen stark machen.
Ihnen kann der Fragenkatalog dabei helfen, Rassismus im Hinblick auf einen bestimmten Teilbereich der Organisation zu bearbeiten sowie als Thema handlungsorientiert einzubringen und zu einer Beschäftigung mit Veränderungsstrategien anzuregen
(vgl. Bönkost 2019a, S. 7).

Literatur

Alltagsrassismus. Hannes Schrade im Interview mit Robin di Angelo (2019), https://www.zeit.de/campus/2018-08/rassismus-dekonstruktion-weisssein-privileg-robin-diangelo) (letzer Zugriff 27.7.19).

Apraku, Josephine; Bönkost, Jule (2019): Rassismuskritische Bündnisarbeit im Schwarz-weißen Team. In: Jule Bönkost, Jule (Hg.) (2019).: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster. Unrast-Verlag, S. 123-144.

Bildungsteam Berlin Brandenburg (2018): Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus. Einleitung zur Methodensammlung. https://bausteine-antimuslimischer-rassismus.de/einstiegsmethoden/ (letzter Zugriff 20.7.19).

Boger, Mai Anh / Simon, Nina (2016): zusammen – getrennt – gemeinsam. Rassismuskritische Seminare zwischen Nivellierung und Essentialisierung von Differenz, in: https://movements-journal.org/issues/03.rassismus/09.boger,simon--zusammen.getrennt.gemeinsam.html (letzter Zugriff 20.7.19).

Bönkost, Jule (2016): Rassismuskritik aus weißer Perspektive. Praxis plus Reflexion. In: Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, S. 95-98.

Bönkost, Jule (2017): Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. http://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2017/06/Normalisierung-wei%C3%9Fer-Emotionen-als-Strategie-rassismuskritischer-Bildungsarbeit.pdf (letzter Zugriff 24.7.19).

Bönkost, Jule (2019): Im eigenen Interesse. weiße Bündnisarbeit in rassistischen Verhältnissen, in: ebd. (Hg.) (2019).: Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Münster. Unrast-Verlag, S. 77-104.

Bönkost, Jule (2019a): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/1. Online unter http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt (Zugriff 24.7.19).

Broden, Anne (2017): Rassismuskritische Bildungsarbeit. Herausforderungen – Dilemmata – Paradoxien. In: Karim Fereidooni; Meral El (Hg.) (2017): Rassismuskritik und Widerstandsformen. Wiesbaden, S. 819-836.

Meyer, Verena (2017): 10 Thesen zu Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit. In: Amadeo Antonio Stiftung (Hrsg.) (2017): Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen. Empowerment in der offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Berlin, S. 30-31. https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/juan/empowerment-druck.pdf (Zugriff 15.6.19).

Seng, Sebastian (2017): Rassismuskritik institutionalisieren – Von der interkulturellen zur rassismuskritischen Öffnung von Jugendverbänden, Vortrag im Rahmen der Ringvorlesung „Interkulturalität in Theorie und Praxis: Begriffliche und anwendungsbezogene Perspektiven", Darmstadt, 26.10.2017. https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/download/Seng_Rassismuskritische_Oeffnung.pdf. (Zugriff 12.7.19).

Weis, Michael (2015): Wie Rassismus in Qualifizierungsangeboten für MultiplikatorInnen methodisch zur Sprache gebracht werden kann. Ein Vorschlag zur Gestaltung rassismuskritischer Bildungsarbeit. In: Michael Weis; Maria Luisa Mariscal de Körner; Stefan Lutz-Simon (Hg.) (2015): Praxishandbuch Migrationspädagogische und rassismuskritische Jugendarbeit. Konzepte und Best-Practice-Beispiele aus Baden-Württemberg. Schwalbach/Ts., Wochenschau Verlag, S. 36-49.

Weis, Michael (2017) : Rassismuskritische Fortbildung von Lehrerinnen und Lehrern. Würzburg University Press. https://opus.bibliothek.uni-wuerzburg.de/frontdoor/index/index/docId/15352 (Zugriff 1.7.19).

Anne Broden

8. Methodisch/didaktische Überlegungen

Blick zurück nach vorn

Die grobe Skizzierung dreier Module für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Einrichtungen der katholischen Jugendsozialarbeit in NRW verweisen nicht nur auf einige methodisch/didaktische Überlegungen, sondern machen auch auf Grundlagen und Probleme aufmerksam, die im Rahmen der Fortbildungen deutlich wurden.

Zeitlicher Rahmen

Das Projekt ermöglichte drei unterschiedlichen Einrichtungen der Jugendsozialarbeit in NRW drei Fortbildungsmodule über sechs bis neun Monate durchzuführen. Die Fachkräfte hatten somit die Gelegenheit, in der Zeit zwischen den Modulen neue Erkenntnisse und Erfahrungen in ihrer Praxis umzusetzen und auf ihre Praxistauglichkeit hin zu überprüfen. Zu Beginn des zweiten und dritten Moduls wurden die gesammelten Erfahrungen der vorangegangenen Wochen zum Thema gemacht.
Insgesamt sahen es sowohl die Teilnehmenden als auch die Leiterin als sinnvoll und notwendig an, sich (mindestens) drei Tage lang mit den unterschiedlichen Facetten einer migrationssensiblen und rassismuskritischen Jugendsozialarbeit auseinandersetzen zu können. Für viele Teilnehmende waren diese Themen neu. Am Ende äußerten sie den Wunsch nach weiteren derartigen Angeboten.

Leitung

Die Module in den drei Einrichtungen wurden von einer mehrheitsangehörigen Person geleitet. Dementsprechend konnten keine getrennten Räume angeboten werden. Dies stellte sich als problematisch und unangemessen heraus. Die grundsätzliche Heterogenität von Gruppen macht ein möglichst divers aufgestelltes Team notwendig. So kann die Erarbeitung eines Grundwissens zum Thema Rassismus in einem gemeinsamen Setting erfolgen, aber die Reflexion der Positionsabhängigkeit unseres Sprechens und Tuns sollte getrennt erfolgen, weil die Positionen zu unterschiedlich sind, als dass sie gemeinsam reflektiert werden könnten.
Der Austausch über die Reflexionsergebnisse kann dann wieder gemeinsam geführt werden.

Neben der angesprochenen Heterogenität sind auch die Beachtung der dynamischen Gruppenprozesse, die Themenvielfalt und die Moderationsaufgabe eine Herausforderungen für nur eine*n Leiter*in.

Die finanziellen Rahmenbedingungen von Projektarbeit erschweren die doppelte Besetzung, aber die Erfahrungen machen deutlich, dass auf ein diverses Team nicht verzichtet werden sollte.

Einige Überlegungen zu einer angemessenen Thematisierung von Rassismus in mehrheitsangehörigen Kontexten

1. Theoretische Vorüberlegungen

Gemäß des Plädoyers für eine beständige Auseinandersetzung mit den theoretischen Vorüberlegungen beinhalteten die Module Informationen und vertiefende Reflexionen zu den Themen Rassismus und Migration. Die Erfahrung zeigt, dass oftmals grundlegende Kenntnisse über die einzelnen Themenfelder fehlen.

So werden beispielsweise Sexismus und Rassismus in eins gesetzt oder die Verwobenheit von individuellem, institutionellem und strukturellem Rassismus ist nicht bewusst.

Zudem wurden die unterschiedlichen pädagogischen Ansätze vorgestellt, mit denen in Deutschland auf die Präsenz von Kindern und Jugendlichen mit Migrationserfahrungen im pädagogischen Alltag reagiert wurde. Diese Ansätze – „Ausländerpädagogik“, „Interkulturelle Pädagogik“ und „rassismuskritische Migrationspädagogik“ sind so unterschiedlich, dass das paradigmatisch Neue der Migrationspädagogik gerade durch die Reflexion der defizit-orientierten Ausländerpädagogik und der differenz-betonenden Interkulturellen Pädagogik besonders gut herausgearbeitet werden kann und somit ein vertieftes Verständnis für die (notwendige) Fokussierung von institutionellen, strukturellen und diskursiven Rahmenbedingungen erfolgt.

2. Die Betroffenenperspektiven

Ein zentrales Anliegen der Fortbildung lag in der Sensibilität für Differenz- und Diskriminierungserfahrungen. Dabei wurde von Beginn an deutlich gemacht, dass Rassismus, Antisemitismus und andere Diskriminierungsformen nicht nur verletzen, wenn extrem rechte Menschen zuschlagen. Es ging vielmehr um eine Sensibilität für die weniger sichtbaren Diskreditierungen, Beschämungen und Verletzungen, beispielsweise durch herabwürdigende Äußerungen und institutionelles Handeln, permanente „Ausbürgerungen" als nicht-dazugehörig und die Auswirkungen dieser immer wieder erlebten Verunglimpfungen und Diskriminierungen auf die Betroffenen. Dazu können in mehrheitsangehörigen Räumen schriftliche Interviews, in denen entsprechende Erfahrungen zum Thema gemacht werden, oder literarische Texte und Videos genutzt werden. Diese sollten die verschiedensten Varianten von rassistischen Diskreditierungen präsentieren, z. B. das Problem der Konstruktion der Anderen als Andere, aber auch subtile Formen der Herabwürdigung wie Paternalismus (nicht nur in der Arbeit mit geflüchteten Menschen), allgemeine Exotisierungen oder problematische Sprechweisen. Die Auseinandersetzungen mit Interviews sensibilisiert beispielsweise für unangemessene Sprechweisen, es wird deutlich, dass auch Worte verletzen können.

Eigene Ressentiments und Verantwortlichkeiten werden zum Thema, wenn sog. Herkunftsdialoge auf der Agenda stehen. Es erweist sich aus mehrheitsangehöriger Perspektive oftmals als schwierig anzuerkennen, dass die vermeintlich freundlich gemeinte, neugierige Frage „Wo kommst du her?" von den Angesprochenen mindestens als nervend – da ständig erfragt –, immer wieder aber auch als Ausbürgerung wahrgenommen wird, denn es wird deshalb gefragt, weil angenommen wird, dass die angesprochene Person nicht „von hier", also nicht aus Deutschland kommt. Dass die freundlich gemeinte Frage unangemessen und verletzend sein kann, erschreckt und führt oftmals zu Zurückweisungen. Dass Neugierde als Grenzverletzung wahrgenommen werden kann und dass auch gutmeinende Menschen Andere rassistisch herabwürdigen können, löst oftmals größere Kontroversen aus. Aber damit liegt das Problem auf dem Tisch und kann bearbeitet werden.

3. Biographische Aspekte und die Verwobenheit in problematische Strukturen und Diskurse

Es ist sinnvoll, dass sich Teilnehmende mit ihren eigenen problematischen (weil unzureichenden oder unhinterfragt von Kolonialismus und nationalsozialistischer Ideologie geprägten) Wissensbeständen und Ressentiments auseinandersetzen. Dies sollte in einer nicht moralisierenden Art und Weise geschehen. Moralisierende Appelle stellen keinen sinnvollen Bildungsansatz dar, vielleicht verunmöglichen sie sogar die Thematisierung von eigenen rassistischen Anteilen oder problematischen institutionellen Routinen.

Biographisch angelegte Übungen ermöglichen einen Blick auf das eigene Gewordensein und auf problematische Wissensbestände. Die Analyse von Kinderbüchern (z. B. Pippi Langstrumpf), Kinderspielen (z. B. „Wer hat Angst vorm schwarzen Mann“) und Liedgut (z. B. „Meine Tante aus Marokko“), die Auseinandersetzung mit Schulbüchern und ihren problematischen Aufbereitungen der Themen Kolonialismus, Migration, Völkermord etc. machen deutlich, dass es nicht (nur) um individuelles Versagen, sondern um problematische Verflechtungen geht. Auf diese Weise kann auch zum Thema werden, dass Rassismus kein Phänomen moralisch schlechter Menschen ist, sondern in die Individuen, Institutionen und Strukturen unserer Gesellschaft eingewoben ist. Und dass es dementsprechend gilt, sich aktiv mit diesem Thema auseinander zu setzen und eine eigene Haltung dazu zu entwickeln.

4. Rollenspiel und Kollegiale Beratung

Rollenspiele und Kollegiale Beratung zur Reflexion und Bearbeitung exemplarischer Fälle aus der Praxis der Teilnehmenden waren ein wichtiger Bestandteil des dritten Moduls. Problematisch empfundene konkrete Situationen wurden von eine*r Protagonist*in vorgestellt und die Kolleg*innen hatten die Möglichkeit, alternative Reaktionsweisen zu benennen und auszuprobieren.

Auch wenn vor allem im sozialpädagogischen Kontext oftmals ein Stöhnen laut wird, wenn das Wort „Rollenspiel“ fällt, erweisen sich doch gerade diese Praxisreflexionen im Nachhinein als besonders spannend und erkenntnisreich. Zum einen werden alternative Handlungsmöglichkeiten erprobt. Zum anderen – und dieser Aspekt ist ebenfalls wichtig – zeigt sich in Rollenspiel und Kollegialer Beratung die große Kompetenz der Kolleg*innen und des Teams.

So wird die Erfahrung möglich, dass es keiner externen Fortbildung oder Anleitung bedarf, um schwierige Situation zu reflektieren und Handlungsalternativen zu erarbeiten. Die geballten Kompetenzen sitzen im Raum!

5. Institutionelle Rahmenbedingungen unter die Lupe nehmen

Eigentlich zielte das Projekt zur migrationssensiblen und rassismuskritischen Jugendsozialarbeit auch auf eine kritische Auseinandersetzung mit den eigenen institutionellen Rahmenbedingungen ab. Von den Teilnehmenden einer Einrichtung wurde dies direkt abgelehnt. Die Gründe wurden nicht ganz klar; das Thema schien „zu heiß“.

Ein anderes Team arbeitete zu institutionellen Herausforderungen. Fragen waren u. a.

- Wer arbeitet in dieser Institution an welcher Position?
- Bilden die Mitarbeiter*innen den Querschnitt der Zielgruppe ab?
- Welche Sprachen werden gesprochen, welche Feste gefeiert?
- Gibt es den Raum und die Möglichkeit, angstfrei über Rassismuserfahrungen zu sprechen?
- Welche Mitspracherechte bestehen für alle?
- Fühlen sich die Mitarbeiter*innen sicher im Umgang mit Diskriminierungen?
- Ist sich das Team sicher, dass die Einrichtung ein demokratischer und menschenrechtsorientierter Ort ist?
- Gibt es für die Mitarbeiter*innen Räume der (Selbst)Reflexion, Supervision und Fortbildungsangebote?
- Herrscht eine fehlerfreundliche Kultur im Team (inkl. Leitung und Hausmeister*in?)

Die gemeinsame Reflexion dieser Fragen wurde als sehr erhellend wahrgenommen und als „Hausaufgabe“ für das Team mit in den Alltag genommen. Zugleich wurde deutlich, dass für substantielle Veränderungen einer Einrichtung nicht die Mitarbeitenden, sondern die Leitungsebene – die Träger der Einrichtungen – angesprochen werden müssen.

Die aber waren in diesen Fortbildungsmodulen nicht präsent.

Methodisch/didaktische Überlegungen

Im Rahmen des Projektes fanden Workshops für Fachkräfte der Sozialen Arbeit in unterschiedlichen Einrichtungen statt. Daraus ergaben sich einige methodisch/didaktische Überlegungen, Grundlagen und Probleme.

Institutionelle Rahmenbedingungen unter die Lupe nehmen: Kritische Auseinandersetzung mit den eigenen institutionellen Rahmenbedingungen muss von Leitungsebene angegangen werden.

Zeitlicher Rahmen:

drei Tage über einen längeren Zeitraum ermöglicht zwischen den Modulen neue Erkenntnisse und Erfahrungen in der Praxis umzusetzen.

Theoretische Vorüberlegungen:

Die Erfahrung zeigt, dass oftmals grundlegende Kenntnisse über die einzelnen Themenfelder fehlen. Moralisierende Appelle stellen keinen sinnvollen Bildungsansatz dar.

Leitung: Die grundsätzliche Heterogenität von Gruppen macht ein möglichst divers aufgestelltes Team notwendig.

Die Betroffenenperspektive: Entwicklung einer Sensibilität für Differenz- und Diskriminierungserfahrungen vor allem für die weniger sichtbaren Diskreditierungen, Beschämungen und Verletzungen.

Biographische Aspekte und die Verwobenheit in problematische Strukturen und Diskurse: Biographisch angelegte Übungen ermöglichen einen Blick auf das eigene Gewordensein und auf problematische Wissensbestände.

Rollenspiel und Kollegiale Beratung: Rollenspiele und Kollegiale Beratung zur Reflexion und Bearbeitung exemplarischer Fälle aus der Praxis der Teilnehmenden sind sinnvoll. Die geballten Kompetenzen sitzen im Raum.

Elizaveta Khan (EK) und Christine Müller (CM)

9. Spannungsverhältnisse - Ein Streitgespräch
Verschiedenheit ist kein Grund für Ausgrenzung. Ähnlichkeit keine Voraussetzung für Grundrechte

EK: Also, wenn wir einen Artikel über Handlungsprinzipien schreiben, dann geht es zunächst um die Haltung, also welche Position nehmen wir beim Scheiben ein? Und es ist ja auch die Frage, ob wir versuchen, aus der Perspektive der Menschen, deren Leben von rassistischen Erfahrungen geprägt ist, zu schreiben, oder aus der Perspektive der Privilegierten, die eben das Privileg haben, etwas an den gesellschaftlichen Zuständen zu ändern, also aufrgund ihrer Stellung das Privileg haben, zu geben.

CM: Wir müssen versuchen, beide Perspektiven aufzugreifen, wenn wir jetzt mal von diesen zwei ausgehen. Und ich weiß natürlich nicht, wie es sich anfühlt, rassistisch behandelt zu werden. Ich erinnere mich an ein paar Situationen in unserer gemeinsamen Seminararbeit, als ich sprachlos danebenstand, als dir als Expertin für das Thema aufgrund Deines Aussehens die Kompetenzen abgesprochen wurden und die Scham und die Wut, die ich im Anschluss daran empfunden habe. An die Ohnmacht, als mir das erste Mal eine BPoC-Kollegin von ihren Rassismuserfahrungen erzählte und mir nach und nach bewusst wurde, dass eure Erfahrungen alltäglich sind. Also gibt es da eine Trennung zwischen uns, oder?

EK: Eigentlich ist es ja keine Trennung, die wir leben, aber wir werden getrennt wahrgenommen, ja. Und das schwierige daran, ist, dass es zunächst an äußeren Faktoren liegt. *Weiß-Sein* wird mit Expertise verbunden und Anderssein nicht. Und das 2019, das ist schockierend. Das aufzufangen, kostet Kraft.

CM: Ich finde es anstrengend, immer unter Anspannung zu stehen: Welche Worte fallen im Seminarkontext, wie wird Rassismus reproduziert? Und gerne passiert so etwas in der Schlussrunde und dann gibt es keine Möglichkeit mehr, das aufzugreifen und aufzubrechen.
Und das Lernen auf Kosten anderer. Das ist für mich auch ein Dilemma. Dass Menschen immer wieder unter Druck gesetzt werden, von ihren rassistischen Verletzungen zu erzählen, damit die *Weißen* etwas lernen können. Das habe ich oft erlebt.
Wir haben über Rassismus gesprochen, über die historische Entwicklung, die Theorie, aber der Aha-Moment kam erst, nachdem sich jemand meldete und sagte: „Genau das erlebe ich auch, jeden Tag." Diese Widersprüchlichkeit von Rassismuskritik frustriert mich
Müssen wir tatsächlich immer wieder Reproduktionen finden, um Rassismus zu belegen?

EK: Entscheidend ist ja, wer die Begriffe in den Raum wirft. Und wer die Deutungshoheit über die Begriffe hat. Also müssen wir den Artikel aus der Perspektive derjenigen schreiben, die rassistische Verletzungen und Gewalt erfahren haben!

CM: Gleichzeitig sehe ich in einer Definition von Rassismus, die sich nur auf die Unterscheidung *weiß* und *BPoC* beruft, auch eine gewisse Gefahr, Rassismus biologistisch zu deuten. Und es spaltet die Gesellschaft in Täter* und Opfer*, wobei die jeweilige Perspektive nicht verlassen werden kann. Was uns beide verbindet, ist unsere Erfahrung mit Sexismus, wenn ich mir auch darüber bewusst bin, dass auch diese bedingt ist durch die unterschiedliche Positionierung, die wir in unserer Gesellschaft einnehmen. Aber dennoch eint uns hier diese Unterdrückungserfahrung. Und was ist mit Diskriminierungserfahrungen aufgrund anderer Merkmale, gerade im Kontext der Jugendsozialarbeit (soziale Ungleichheit aufgrund von Armut, psychischen Beeinträchtigungen oder sexueller Orientierung)? Ich finde den Ansatz der Intersektionalität mit dem Blick auf Diskriminierungserfahrungen hier weitreichender und auch hilfreicher.

EK: Ich bin ja auch dafür, dass sich alle gemeinsam auf den Weg machen, aber wir stecken nun mal in diesen rassistischen Strukturen. Um es mal so zu sagen, ein jede*r von uns ist ein Rassist*in, wir können ja gar nicht anders. Unser Geschichte, unsere „Ordnungssysteme“, unser kapitalistisches System, die Grundlagen unserer Lehre, ich könnte endlos fortfahren. Das ist es ja, wir sind so drin, dass es eine*n erschlägt. Aber die Frage ist doch, welche Erfahrungswerte, und damit auch, welche Expert*innen ziehen wir zu Rate, um etwas zu ändern. Die, die etwas ändern könnten, also die Priviligierten? Oder diejenigen, die nicht priviligiert sind. Für mich steht fest: Wenn wir nichts ändern, werden Letztere so viel mehr an Gewalt erfahren. Es geht meiner Ansicht um die Frage, wen es betrifft.

CM: Ich finde, das eine schließt das andere ja nicht aus, denn es betrifft ja alle. Und in Bezug auf *weiß* gelesene Menschen sehe ich Rassismuskritik als einen Prozess von Selbstreflexion, der auch von Unwohlsein und Verunsicherung geprägt ist. Ich versuche inzwischen, trotz widerkehrenden Unbehagens und widerstreitender Gefühle aktiv gegen Rassismus einzutreten, anstatt permanent daran zu arbeiten, „nicht rassistisch“ zu sein. Ich lerne sehr viel und bemerke dabei, dass es immer wieder Fettnäpfchen, Widersprüche und Schwierigkeiten gibt. Teilweise frustriert mich das – es ist einfach anstrengend!

EK: Da kann ich mitgehen, aber was ich schwierig finde, dass Selbstreflexion natürlich auf der jeweiligen individuellen Bereitschaft basiert. Und das ist das eigentliche Problem. Denn ich verstehe Rassismuskritik so: Die Denkweisen, die den Konzepten im Einsatz gegen Rassismus, aber vor allem auch gegen Diskriminierung, unterliegen, sind selbst aus rassistischen Denkstrukturen erwachsen. Und es ist ja auch nicht die Frage, was schlimmer ist, sondern z.B. warum steht in unserem Grundgesetz § 3 nicht rassistisch behandelt, sondern benachteiligt bzw. bevorzugt? Ja, ich weiß, unsere Geschichte, aber nur, weil wir das Wort nicht benutzen, heißt es nicht, dass es nicht da ist, und dass die Denkstrukturen nicht fortwirken und zwar überwiegend strukturell, und nicht nur in der Erlebniswelt der Einzelnen. Und das ist eben auch die Kritik daran. Meiner Ansicht speist sie sich aber auch aus der Nicht-Anerkennung, der Negierung von Rassimsus, und dass wir viel zu wenig darüber reflektieren, oder in der „reinen“ Reflexion bleiben.

CM: Ich verstehe nicht, was du mit Nichtanerkennung und Negierung meinst.

EK: Ich meine damit, dass Rassismus oft mit Viktimisierung oder mit Rechtsextremismus verbunden wird. D.h. wenn wir Rassismus erleben: „Das war doch nicht so gemeint. Stell dich nicht so an. Du bist viel zu empfindlich." Oder eben das andere Extrem:

„Du brauchst hier keine Angst zu haben, Nazis gibt es nur in Ostdeutschland. Aber unser gesamtes System teilt Menschen
in dazugehörig und nicht zugehörig ein. BPoC, Frauen, Menschen mit Behinderung... werden ausgeschlossen. Das ist ja kein individuelles, sondern ein gesamtgesellschaftliches Phänomen. Solange das nicht gesehen wird, wird sich nichts ändern.

CM: Also Du meinst latenten stukturellen Rassismus! Es gibt ja inzwischen viele Studien, die das belegen: Dass z.B. Menschen aufgrund ihres Namens nicht zum Vorstellungsgespräch eingeladen werden oder racial profiling.

EK: Genau. Und dieser strukturelle Rassismus ist ja quasi demokratisch legitimiert und historisch gewachsen.

CM: Ich habe mich in den letzten Jahren intensiv mit der kolonialen Vergangenheit Deutschlands und dem Ansatz der Postkolonialen Theorien auseinandergesetzt. Für die Soziale Arbeit und zum Verständnis von Rassismus finde ich diese zentral. Ich glaube, dass wir viel intensiver den historischen Hintergrund betrachten müssen, in dem die Theorien, mit denen wir arbeiten, entstanden sind. Und auch als Sozialarbeitende nicht einfach Methoden umsetzen können, sondern reflektieren müssen, dass wir in gesellschaftlichen Zusammenhängen arbeiten.

EK: Aber nur die reine Reflektion bringt nichts. Denn daraus resultiert Schulterzucken, Verstummen, Abwehr, also nichts, was motiviert, etwas zu ändern. Die, die aktiv sein könnten, bleiben in der Passivität – sozusagen erschlagen von der „Schuld". Aber ich denke mir eben auch, was glaubt „ihr" denn, wie „wir" uns fühlen? Alles erschlägt uns, und trotzdem sind „wir" so stark. Und „wir" können uns dem nicht entziehen, denn es ist alltags- und lebensprägend. Und für die Privilegierten eben nicht. Das ist die „Naivität in Bezug auf Privilegien", wie Sabine Broeck schreibt. Deswegen bleibt für mich die Frage – welche Perspektive nehmen wir ein? Und ich glaube, dass es zunächst einmal so eine Phase der Anerkennung braucht, aber eben auch die Offenheit dafür. Also die Anerkennung dafür, dass „Rassismus kein Thema, sondern unmittelbare und mittelbare Gewalt ist", wie Noah Sow sagt. Und auf der anderen Seite eben, die Anerkennung dessen, dass es Verbündete gibt und dass sie wirklich etwas ändern möchten.

CM: Ich finde, dass wir hier aber auch in Gefahr geraten, ein neues „wir" gegen „ihr" zu konstruieren. Und dass wir uns eher gegeneinander stellen, sozusagen in der Identitätspolitik verhaftet bleiben. Vielleicht wäre, wie ich schon vorhin gesagt habe, eine intersektionale Perspektive notwendig, um eine Diskussion führen zu können, die dann in gemeinsames Handeln mündet.

EK: Mir stellt sich dann folgende Frage: Wie können wir etwas gestalten, bei dem alle ihr Gesicht wahren können? Also, wie kann es gehen, dass sowohl die, die verletzt sind, als auch die, die von den Verletzungen bewusst und unbewusst profitieren, gemeinsam etwas schaffen, wo es weniger Verletzungen für alle gibt? Ich sehe da auf jeden Fall den Einsatz für Gerechtigkeit und Chancengleichheit – und eben Freiheit, denn Freiheit ist für alle da.

CM: Ich glaube, dass die Mehrheit ihre demokratisch legitimierten Privilegien nicht teilen will. Und Freiheit ist doch nur in der Theorie für alle da. Die Realität ist doch eine andere. Wo siehst du denn unsere Macht, Freiheit zu schaffen?

EK: Zuerst einmal Freiheit im Denken. Die kann uns keiner nehmen. Denn aus dem Denken entstehen Diskussionen und aus den Diskussionen können Veränderungen entstehen. Wir müssen uns verstärkt in die öffentliche Diskussion einbringen.

CM: Wer wir?

EK: Wir Sozialarbeiter*innen.

CM: Das sehe ich auch so. Für unsere Profession ist die zentrale Frage, wie sie sich im und zum Wandel unserer Gesellschaft positioniert. Geht es um Reagieren oder Agieren? Um Verwalten oder Gestalten?
In meiner Vision von Sozialer Arbeit beziehen wir viel stärker gesellschaftliche Strukturen ein. Wir nehmen stärkeren Einfluss auf politische Entscheidungsprozesse und gestalten unsere Arbeit so, dass wir zu mehr sozialer Gerechtigkeit beitragen.
Im Sinne des Capability Approach unterstützen wir Menschen dabei, so zu leben, wie sie es möchten – nach ihren eigenen Wünschen und Bedürfnissen und nicht nach den Vorstellungen von fördern und fordern. So könnten wir zur Verbesserung der Lebensbedingungen von Menschen beitragen. Und ich bin zutiefst davon überzeugt, dass dies auch den Demokratisierungsprozess unserer Gesellschaft unterstützen würde. Allerdings sind wir in der Sozialen Arbeit ja auch nicht losgelöst vom gesellschaftlichen Kontext und den rassistischen Strukturen. Von Förderprogrammen, die Menschen in Schubladen stecken und kategorisieren.

EK: Ja, genau. Und dieses Denken in Schubladen basiert auf einem „Verwertungsdenken“. Damit meine ich, dass markwirtschaftliche Denkweisen und Handlungsgrundsätze fast unhinterfragt Einzug in die Ausgestaltung von Sozialer Arbeit Einzug erhalten hat, und das ist fatal. Denn ich bin auch grundsätzlich der Ansicht, dass wir mit dem sehr mächtigen „Regulierungssystem“, das auf einer kapitalistischen Sichtweise fußt, nicht mehr lange weiterkommen dürfen, aber eben auch nicht weiterkommen werden. Wir können ja nicht mit

begrenzten Ressourcen umgehen, als wären sie unendlich, die Begrenzung sieht mensch ja, wenn wir einen Blick in den Himmel werfen, es gibt halt nur die eine Erde. Und auf der anderen Seite ist ein kapitalistisches System immer auch rassistisch, denn es unterteilt, in wertvoll und weniger wertvoll, oder in „brauchbar/benutzbar“ und weniger bis gar nicht „brauchbar/benutzbar“. Und ob mit Ressourcen oder Menschen, diese Denkweise tötet letztendlich oder eben auch unmittelbar. Weiterhin ist die Anzahl der Menschen, denen unser jetziges System ein lebenswürdiges Leben unmöglich machen, so viel höher, als derer, denen das System nutzt. Rein zahlenmäßig wird die Welt auf den Kopf gestellt, sozusagen, die Macht geht vom Volke aus. Die Frage ist, inwieweit können wir den Prozess mit- und ausgestalten, bevor die Wut über die Ungerechtigkeiten flächendeckend in gewalttätigen Auseinandersetzungen ihr Ventil findet. Und ja, Soziale Arbeit darf bei diesem „Regulierungssystem“ nicht mitmachen. Die Profession Sozialer Arbeit beruft sich auf Menschenrechte, und damit ist auch schon der Auftrag Sozialer Arbeit formuliert – wir setzen uns dafür ein, dass Menschenrechte für alle und überall Gültigkeit besitzen. Deswegen müssen wir uns kritisch positionieren, müssen ethische Werte einfordern, und müssen aktivistisch agieren, denn sonst ändert sich einfach nichts.

CM: Außer Frage, eine politische Haltung ist für mich im Kontext der Jugendsozialarbeit zentraler Kernpunkt. Eine Positionsbestimmung der Sozialen Arbeit ist dringend erforderlich — in Bezug auf den aktuellen politischen Diskurs und eine fachlich und personal vertretbare Praxis in den Arbeitsfeldern. Dabei steht die Soziale Arbeit aber auch vor der Herausforderung, lokal zur Bewältigung von Problemen beitragen zu wollen, die nur zum Teil lokal, überwiegend jedoch national, europäisch und global hervorgerufen sind. Das lässt mich manchmal ohnmächtig fühlen.

EK: Das Gefühl kenne ich und es frustriert total. Ich denke dann oft, ok, du fühlst dich gerade ohnmächtig, stell dir mal vor, wie sich Ohnmacht für jemanden anfühlen muss, der tatsächlich vom System überrollt wird, und dann kriege ich so eine Wut auf mich selbst und dann mache ich natürlich weiter. Und klar, Moralisierung ist

nicht das Rezept, aber wir sollten uns sozusagen nicht dafür schämen, uns für Menschenrechte einzusetzen, das ist doch nichts Verwerfliches oder Idealistisches, sondern letztendlich unser Überlebenskampf. Unser Überlebensinstinkt ist eben nicht „ich gegen alle", sondern „alle und ich". Und ja, es ist komplex und anstrengend, aber das ist ja kein Argument dagegen. Wir dürfen den Einsatz für Gleichwürdigkeit und Menschenrechte nicht vom Reflexionspotential Einzelner abhängig machen, sondern die Rechte einfordern und umsetzen. Zum Beispiel die Diskussion um Migration: Statt darüber zu diskutieren und ausgrenzende Gesetze zu erlassen, um etwas zu begrenzen, was nicht zu begrenze ist, einfach mal andersherum denken: Jeder Mensch hat das Recht, seinen Lebensmittelpunkt zu ändern. Und wir richten unser Handeln danach aus, was es braucht, um gut anzukommen.

CM: Aber was heißt das für die pädagogische Arbeit? Ich meine, im rein aktivistischen Handeln fehlt mir der pädagogische Kontext. Und ich glaube auch nicht, dass alle Menschen, die pädagogisch arbeiten, zu Aktivist*innen werden müssen.

EK: Das nicht. Aber pädagogische Arbeit ohne einen kritischen Blick auf die Gesellschaft nützt niemandem.

CM: Aber nicht jede*r Sozialarbeitende kann die Strukturen der Institution von heute auf morgen ändern, in denen er*/sie* arbeitet. Das finde ich etwas viel verlangt.

EK: Aber unhinterfragt Strukturen hinzunehmen, die die Autonomie unserer Zielgruppen beschränken, hat meiner Meinung nach nichts mit Pädagogik zu tun.

CM: Das überzeugt mich nicht. Für mich bleibt das ein Dilemma, das sich nicht in jedem Fall auflösen lässt: Wir arbeiten mit der selektiven Logik des Ausländerrechts, wir arbeiten in Asylunterkünften, die wir als menschenunwürdig beklagen müssten. Die Bewusstwerdung ist für mich der erste Schritt, aber wir müssen auch handlungsfähig bleiben.

EK: Verstehe ich absolut. Aber für wen handlungsfähig bleiben? Für den Staat oder für die Menschen, die unsere Profession begründen?

CM: Vielleicht hilft uns Silvia Staub-Bernasconi. Ich zitiere: „*Das systemische Paradigma sieht nicht nur ein Doppel-, sondern ein Tripelmandat vor. Neben der Verpflichtung gegenüber den AdressatInnen Sozialer Arbeit und dem Träger als Repräsentant der Gesellschaft besteht für eine Profession auch eine Verpflichtung gegenüber der Profession als solche. Diese Verpflichtung beinhaltet den Bezug auf wissenschaftsbasierte Methoden sowie auf den (inter)nationalen Berufskodex der Sozialarbeitenden, der auch die Verpflichtung zur Einhaltung und Durchsetzung der Menschenrechte enthält. Das Tripelmandat macht des Weiteren die Unterscheidung zwischen legalen (gesetzeskonformen) und legitimen (wert- und ethisch begründeten, u.a. menschenrechtskonformen) Forderungen, Verfahren und Gesetzgebungen möglich. Daraus ergibt sich ein unabhängiges, drittes Mandat für selbstdefinierte Aufträge seitens der Profession – zum einen unabhängig von illegitimem gesellschaftlichem Konformitätsdruck, zum andern unabhängig von illegitimen Ansprüchen der AdressatInnen.*“ (Silvia Staub-Bernasconi Soziale Arbeit: Dienstleistung oder Menschenrechtsprofession? Zum Selbstverständnis Sozialer Arbeit in Deutschland mit einem Seitenblick auf die internationale Diskussionslandschaft, S. 22*) Und dieses Spannungsfeld lässt sich meiner Meinung nach eben nicht oder nie ganz auflösen.

*(Quelle: https://www.uni-siegen.de/zpe/projekte/menschenrechte/staubbethiklexikonutb.pdf (letzter Zugriff 30.7.19.)

EK: Darüber muss eben noch mehr gestritten werden, denn im Spannungsverhältnis bleiben, lähmt, führt zu Erschöpfung, Frustration und Desillusionierung.

CM: Deswegen finde ich den Gedanken der Entwicklung oder Förderung von Streitkultur(en), wie von Eva Berendsen u.a. in ihrem Buch „Triggerwarnung” gefordert, in Einrichtungen spannend und würde mich hier gerne stärker einbringen. Oft genug sind wir zurzeit sprach- und damit hilflos, aber wir müssen handlungsfähig

bleiben, um etwas zu verändern. Für mich gehört im Kontext einer demokratischen Gesellschaft für eine Soziale Arbeit dazu, sich auch in Einrichtungen mit normativen Differenzen und Konflikten, aber auch mit gesellschaftlichen Diskursen auseinander zu setzen.

EK: Und wir machen alle Fehler und wir sind alle auf den Weg. Und es gibt niemanden, der die eine Lösung für alle kennt, sondern wir alle mit unserem Denken und Handeln sind sozusagen die Lösung. Was ich aber auf jeden Fall von in der Sozialen Arbeit Tätigen erwarte, ist eine klare Positionierung und betroffenen Aktivismus. Das bedeutet, dass ich mich gegen Rassismus und Diskriminierung engagiere, weil es mich trifft, also weil es mir passiert, aber eben auch, weil ich nicht möchte, dass andere von Rassismus und Diskriminierung betroffen werden. Und für diesen betroffenen Aktivismus spielt es keine Rolle, ob ich diskriminiert werde oder nicht.

CM: Betroffener Aktivismus, was meinst du damit genau?

EK: Wir müssen analysieren, wo und welches Veränderungspotenzial im Vorhandenen existiert, und diese Veränderungen Schritt für Schritt angehen. Entscheidend halte ich bei unserer Arbeit, nicht die von Diskriminierung und Rassismus Betroffenen in den Focus zu stellen, sondern die, die Rassismus sozusagen produzieren, und davon profitieren, dass Menschen diskriminiert werden.

CM: Ich glaube, wir müssen auch Menschen mitnehmen in diese Diskussion, die sich bisher noch nicht so intensiv mit dem Thema Rassismus oder Diskriminierung auseinandergesetzt haben.
Ich sehe eine Gefahr, in der aktuellen Debatte um Identitätspolitik sehr schnell Menschen auszuschließen oder als Rassisten zu etikettieren, die vielleicht aufgrund ihrer Privilegien einfach unbedarft sind und in Fettnäpfchen treten oder die nicht die „richtigen“ Begriffe kennen und deshalb vielleicht eingeschüchtert sind. Streitkultur heißt ja für mich nicht die Einladung, sich innerhalb eines Raumes beliebig sexistisch, rassistisch, antisemitisch oder homophob zu äußern. Aber ich glaube, wir müssen den Dialog über widersprüchliche Meinungen offener führen.

EK: Wir müssen Rassismus also wieder salonfähig machen, um alle mitzunehmen?

CM: So meine ich das natürlich nicht. Aber um Bündnisse in einer Gesellschaft zu schließen, sind doch auch heterogene Gruppen wichtig. Gerade im Kontext der Jugendsozialarbeit ist das doch die entscheidende Frage: Wie können wir unterschiedliche Angehörige einer Gesellschaft, die unterschiedliche Zugänge aber zum Beispiel auch einen unterschiedlichen Bildungstand haben, zusammenbringen? Das ist tatsächlich schwerer, je größer die sozialen und gesellschaftlichen Fragen sind. Und um die Fettnäpfchen zu überwinden, ist eine Fehlerfreundlichkeit sicherlich hilfreich. Wir finden immer wieder neue Begriffe, um Kontexte zu beschreiben. Aber eine politisch korrekte Wortwahl alleine schafft doch keinen Rassimus ab. Es geht um Macht.

EK: Natürlich geht es um Macht. Aber Sprache schafft auch Wirklichkeit. Und indem wir bspw. Begriffe wie *BPoC* und das Gendersternchen verwenden, machen wir Diversität sichtbar, und schaffen damit auch öffentlichen Raum für Menschen, die marginalisiert werden. Es geht ja nicht um das Sprechen im Privaten. Streitkultur finde ich ebenso entscheidend, insbesondere für die Entwicklung von gemeinsamen Handlungsoptionen. Aber da kommt wieder meine Eingangsfrage: Wie diskutieren wir? Und da finde ich, dass die, die geben können, auch geben müssen. Wir brauchen jetzt diese Phase des „Kennenlernens“, also dass deutlich wird, was meint Rassismuskritik und was bedeutet es, in einem rassistischen System aufzuwachsen, wenn mensch dauernd damit konfrontiert ist.

CM: Was meinst du mit Kennenlernphase?

EK: Damit meine ich, dass wir uns Zeit nehmen, die Perspektiven der Rassismuskritik wirklich kennenzulernen und alle in der Diskussion Beteiligten sind gefragt, Zugänge zu ermöglichen und Einladungen auszusprechen. Und Solidarität funktioniert nicht, wenn die eine Seite dem Gedanken positiv gegenüber steht, aber keine Konsequenzen für ein Handeln dafür zieht bzw. nur „Solidaritätsbekundungen“ kundtut. Und auf der anderen Seite, die die Solidarität brauchen, sich noch mehr anstrengen müssen. Da kommen wir nie in die Balance.

Solidarität in unserer Gesellschaft bedeutet auf jeden Fall abgeben. Und das bezieht sich sowohl auf Meinungs- und Deutungshoheit, als auch auf das Teilen von Ressourcen. Und natürlich Gestaltungsmacht abzugeben. Deswegen bin ich der Ansicht, dass vor der Förderung einer Streitkultur, die Empathieförderung kommen muss. Denn, dass es so wenig Verständnis für Menschen gibt, die ein gutes Leben möchten, dass es so wenig Verständnis für die aus Schmerz erwachsene Wut über Rassismus, Ungerechtigkeit, Chancenlosigkeit gibt, und dass so wenig Verständnis, im Sinne von Verstehen, für unsere ausschließenden Strukturen gibt, liegt meiner Meinung auch daran, dass wir hier zu wenige Ausschlusserfahrungen machen. Und das bedeutet natürlich nicht, dass ich mir wünsche, dass alle rassistische Erfahrungen machen, damit sie sich gegen Rassismus einsetzen. Es geht vielmehr darum, Platz zu machen, um die Stimmen mehr zu hören, und die Bereitschaft aufzubringen, diesen auch zuzuhören und entsprechende Konsequenzen für das Handeln zu ziehen. Von reinen Solidaritätsbekundungen wird keiner satt und zufrieden.

CM: Ich würde gerne in einer Gesellschaft leben, in der es mehr um das Gemeinsame als um das Trennende geht. In der weniger polemisch gestritten wird. In der es mehr Fragen als Antworten gibt, mehr Zuhören als reine Meinungsäußerung.

EK: Ich denke, der erste Schritt wäre, mal sich als Menschen anzusehen und wirklich mal menschlich. Also, ich meine damit, so wie wir halt sind. Mit allem, das dazwischen liegt, und eben nicht nur in der Positionierung.

Es muss sowohl einen Raum dafür geben, Rassismus klar und ohne solch einen Widerstand zu thematisieren, und eben auch den Raum, wo „wir“ nicht mehr in „wir“ und „ihr“ denken, sondern auch anerkennen, dass es Verbündete gibt und dass sie es ernst meinen. „Eine rassistische Welt ist für niemanden die beste aller Welten, auch nicht für Weiße“, wie Noah Sow schreibt. Und deswegen schreiben wir unser Gespräch einfach auf.

CM: Und in Zukunft?

EK: Wir setzen uns dafür ein, dass Rassismuskritik und betroffener Aktivismus in die Curricula der Studiengänge von Sozialer Arbeit Eingang finden und verpflichtend werden. Denn ich bin müde, Rassismus zu erklären – angesichts unserer Welt ist es ignorant, nichts oder so wenig über rassistische Strukturen zu wissen. Außerdem sollten wir Angebote machen, wie die in der Sozialen Arbeit Tätigen in der Öffentlichkeit mehr Gehör finden und Handlungskonzepte gegen den Hass im Netz umsetzen können. Wir brauchen sozusagen eine Erweiterung der Handlungsfelder in der Sozialen Arbeit – digitale Soziale Arbeit.

CM: Ich finde wir sollten das um Handlungskonzepte des Demokratielernens erweitern, Soziale Arbeit mit politischer Bildung gemeinsam denken. Lernen hört ja nie auf.

EK: Mehr Lebenswelt- und Zielgruppenorientierung für die Politische Bildung, mehr politisches Bewusstsein und systemisches Denken für Soziale Arbeit.

CM: Ich finde Carolin Emcke beschreibt das ganz großartig und motivierend in ihrer Dankesrede anlässlich der Verleihung des Friedenspreises des Deutschen Buchhandels am 23.10.2016:

„Eine freie, säkulare, demokratische Gesellschaft ist etwas, das wir lernen müssen. Immer wieder. Im Zuhören aufeinander. Im Nachdenken über einander. Im gemeinsamen Sprechen und Handeln. Im wechselseitigen Respekt vor der Vielfalt der Zugehörigkeiten und individuellen Einzigartigkeiten. Und nicht zuletzt im gegenseitigen Zugestehen von Schwächen und im Verzeihen. Ist das mühsam? Ja, total. Wird das zu Konflikten zwischen verschiedenen Praktiken und Überzeugungen kommen? Ja, gewiss. Wird es manchmal schwer sein, die jeweiligen religiösen Bezüge und die säkulare Ordnung in eine gerechte Balance zu bringen? Absolut. Aber warum sollte es auch einfach zugehen? Wir können immer wieder anfangen. […] Menschenrechte sind voraussetzungslos. Sie können und müssen nicht verdient werden.

Es gibt keine Bedingungen, die erfüllt sein müssen, damit jemand als Mensch anerkannt und geschützt wird. Zuneigung oder Abneigung, Zustimmung oder Abscheu zu individuellen Lebensentwürfen, sozialen Praktiken oder religiösen Überzeugungen dürfen keine Rolle spielen. Das ist der Kern einer liberalen, offenen, säkularen Gesellschaft. Verschiedenheit ist kein Grund für Ausgrenzung. Ähnlichkeit keine Voraussetzung für Grundrechte. Das ist großartig, denn es bedeutet, dass wir uns nicht mögen müssen. Wir müssen einander nicht einmal verstehen in unseren Vorstellungen vom guten Leben. Wir können einander merkwürdig, sonderbar, altmodisch, neumodisch, spießig oder schrill finden"
(Quelle: http://www.sueddeutsche.de/kultur/ friedenspreis-des-deutschen-buchhandels-wir-duerfen-reden-halten-in-der-paulskirche-aber-heiratenduerfen-wir-nicht-1.3218297, letzter Zugriff am 30.7.19).

Der Beitrag ist aus unseren Diskussionen über das Thema „Rassismus und handlungsleitende Prinzipien" entstanden und zeigt einige der Spannungsverhältnisse auf, in die wir uns begeben, wenn wir allen gerecht werden wollen.

> Wer den von Gewalt Betroffenen nicht zuhören will, wer sich mit rechter und rassistischer Gewalt nicht auseinandersetzen will, kann das tun. Aber er*sie sollte umgehend den Job wechseln, denn das wäre Verrat an der Soziale Arbeit, die eine Menschenrechtsprofession ist
> *(Claus Melter, FH Bielefeld in einem Vortrag auf einer Tagung der LAG KJS NRW im Dezember 2018).*

10. Handlungsleitende Prinzipien für Einrichtungen, die sich rassismuskritisch reflektieren möchten

Es gibt keine Patentrezepte, aber Erfahrungswerte, die eine Orientierung geben können und die die Motivation, eine nicht exkludierende Gesellschaft voranzutreiben, unterstützen. Im Folgenden fassen wir Empfehlungen zusammen, die Einrichtungen als Orientierungshilfe bei der Initiierung von rassismuskritischen und migrationssensiblen Bildungsangeboten dienen können. Dabei greifen wir einerseits den Ansatz der Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (Berliner Institut für den Situationsansatz) auf, der auf dem Anti-Bias Approach basiert. Gleichzeitig fließen die während des Projekts gemachten Erfahrungen in die Ausführungen mit ein. Die aufgeführten Aspekte sind kein abgeschlossenes „Regelwerk", sondern sollen vielmehr als Anregung dienen und motivieren. Nicht alle Aspekte können gleichzeitig umgesetzt werden können, aber auch kleine Schritte leisten einen Beitrag dazu ,dass Angebote inklusiver werden.

Empfehlungen für die Praxis / Bausteine für die Prozessgestaltung

> Vorurteilsbewusste Arbeit ist «wie eine Linse, durch welche alle Interaktionen, Lehrmaterialien, Aktivitäten geplant und betrachtet werden müssen» *(Derman-Sparks 2001, S. 15., zit. in Wagner 2017, S. 147).*

Dieses Grundsatzziel hält das wichtigste Merkmal einer rassismuskritischen und migrationssensiblen Sozialen Arbeit im Bereich der politischen Bildungsarbeit fest: Beständigkeit. Diese Beständigkeit spiegelt sich in der Berücksichtigung verschiedener Lebenswirklichkeiten wider und wird im Idealfall in den verschiedenen Phasen eines Bildungsangebotes — Zugang, Gestaltung, Evaluation und Nachhaltigkeit – gewährleistet.

Beständigkeit in einer solchen Ausgestaltung der Angebote ist nicht nur ein Ausdruck von Empathie, Empowerment und Solidarität. Es bietet vor allem die Chance, die Diversität unserer sozialen Umwelt in der Bildungsarbeit abzubilden, aktuelle gesellschaftliche Diskussionen unmittelbar aufzugreifen und wiederum eigene Schwerpunkte in der Öffentlichkeit zu setzen. Gleichzeitig wird so ein Austausch, der sich weniger um „wir" und „die anderen" dreht, sondern mehr um „wir andere!" ermöglicht.

> Ein weiterreichender Anspruch bestünde [...] darin, das eigene Normalitätsverständnis und die Reproduktion von Differenzordnungen durch [...] [Bildungsangebote] in grundsätzlicher Weise zu hinterfragen, Mechanismen institutionellen Rassismus zu identifizieren und abzubauen sowie die Frage der Repräsentation auch in Bezug auf das eigene Personal zu stellen
> *(Sprung 2016: S. 382).*

Unser Vorschlag ist es, für die Initiierung von rassismuskritischen und migrationssensiblen Bildungsangeboten, Diversität als Leitmotiv aufzugreifen und die dazugehörigen Schwerpunkte entsprechend mitzudenken. Damit wird die Identifkationsmöglichkeit vieler unterschiedicher Menschen mit den jeweiligen Angeboten gefördert. Ansonsten basieren die Auseinandersetzung mit Rassismus als unsere Gesellschaft strukturierendes System und der intersektionale Betrachtungsansatz zu sehr auf den schmerzhaften Erfahrungen der von Rassismus Betroffener. Und es besteht die Gefahr, dass das Lernen auf Kosten von Anderen geschieht.
Wenn der Anspruch Diversität abzubilden als die „Brille" fungiert, besteht die Möglichkeit, Diversitätsbewusstsein mit Rassismus- und Diskriminierungskritik zu fördern. Durch die vertiefte Analyse und einer Art Screening der vorhandenen Bildungsangebote sowie der Ansätze und Konzepte bei der Organisation von Bildungsangeboten hinsichtlich des Faktors Diversität, können bewährte wie auch neue Formate umgesetzt werden. Sind Rahmenbedingungen entsprechend ausgerichtet sind, können die Partizipierenden die Inhalte selbst „mit Leben" füllen. Eine ständige Selbst- und Praxisreflexion sollte dabei den Fokus darauf legen, „[w]ie man selbst und wie die eigenen Praxis zur Ungleichheit und Ausgrenzung beiträgt" (Wagner 2017, S. 148).

„Nothing about us without us is for us"
(Slogan der südafrikanischen
Widerstandsbewegung)

1. Themensetzung

Neben der Notwendigkeit einer Bedarfs- und Bedürfnisanalyse bevor ein entsprechendes Thema in Form von Bildungsangeboten aufgegriffen wird, sollte zunächst eine interne Auseinandersezung den angedachten Themenschwerpunkten stattfinden. Die Auseinandersetzung mit Rassismus darf nicht rein theoretische bleiben, sondern muss in praktische Handlung übergehen. Und diese kann damit beginnen, dass eine Einrichtung ihre Praxis kritisch beleuchtet und entsprechende Änderungend vornimmt. Damit wird der Kontinuität bei der Berücksichtigung von Diversität Rechnung getragen, indem sowohl die Einrichtung selbst als auch die Ausgestaltung der jeweiligen Angebote hinsichtlich der Berücksichtigung von Diversität entsprechend ausgerichtet werden. Weiterhin gilt:

> Gemeinsame Lern- und Reflexionszeiten sind unabdingbar, um sich im Team die vorurteilsbewusste Werteorientierung zu erarbeiten und sie in aktuellen Situationen immer wieder neu auszuhandeln. [...] Aus den Darstellungen der Einzelnen ergibt sich ein Bild der Verschiedenheit, dass alle beteiligt
> *(Wagner 2017, S. 149).*

Folgende Leitfragen können zur Eruierung von Themen förderlich sein:

- Warum wollen wir ein bestimmtes Thema aufgreifen?
- Wer hat das Thema gesetzt/eingebracht?
- Welche Kompetenzen hinsichtlich des Themas sind vorhanden? Besteht eine Vorbildung im Thema, die selbstständig durch das Lesen von Publikationen oder Social-Media-Beiträgen *BPoC* Autor*innen oder durch die Teilnahme an einer Fortbildung, die von *BPoC* als Expert*innen getragen wird? Kennen wir die Perspektive von BPoC Autor*innen, weil wir vorarb recherchiert haben?
- Was ist der konkrete Bezug zur jeweiligen pädagogischen Praxis?

- Für wen ist das Thema relevant?
- Wer wird mit dem Thema angesprochen, wer nicht?
- Wie kann die nachhaltige Bearbeitung des Themas gewährleistet werden?
- Gibt es Kooperationspartner*innen mit ähnlichen Themenschwerpunkten/-interessen? Können wir eine Zusammenarbeit ermöglichen?

2. Referierende

Oft werden Referierende angefragt, die der Einrichtung schon aus anderen Zusammenhängen bekannt sind. Das mag an unterschiedlichen Faktoren liegen, ist aber vergleichbar mit dem Engagement für Bildungsangebote oder auch der Besetzung von Diskussionsforen mit noch immer mehr männlichen als weiblichen Expert*innen und führt zur Reproduktion von Machtverhältnissen. Es mag auf dem ersten Blick mit Mehraufwand (Recherchearbeit, Zeit etc.) verbunden sein, sich auf die Suche nach unterschiedlich positionierten Referierenden zu machen, ist aber notwendig um, Diversität interdisziplinär und allumfassend zu denken.

Folgende Punkte können beim Engagement von Referierenden hilfreich sein:
- Klären, ob es die Entscheidung *BPoC* Referierende zu engagieren und die Begründungen dafür, klar und von allen gewollt ist.
- Klare Rollenabklärung des Referierendenteams
- Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit mit *BPoC* Referierenden und gemischten Teams einholen.
- Erfahrungen in der Arbeit mit *BPoC* Teilnehmenden berücksichtigen.
- Vertraulichkeit über die Inhalte im Workshop garantieren.

3. Rahmenbedingungen der Bildungsangebote – ausgerichtet auf die Zielgruppen

Warum einige Menschen Bildungsangebote wahrnehmen und nicht, liegt nicht nur an den Lebensumständen, in denen sie leben.

> Hinter einer geringen Bildungsbeteiligung können vielschichtige Ursachen stehen, grundsätzlich stellt diese aber einen Indikator für Exklusionsmechanismen und somit für soziale Ungleichheit dar *(Sprung 2016, S. 378).*

In Bezug auf Diversität stellen rechtliche Rahmenbedingungen, Sprache, mangelnde bzw. nicht adäquate Information, Diskriminierungserfahrungen und mangelnde Offenheit Faktoren dar, die dazu führen können, dass nicht allen der gleiche Zugang und die gleiche Teilnahme ermöglicht wird (vgl. ebd., S. 378-379). In Bezug auf Rahmenbedingungen sind alle Beteiligten dazu aufgerufen, zu analysieren, welche Vielfaltsaspekte repräsentiert werden, wie sie in der Einrichtung dargestellt (korrekt und respektvoll) und berücksichtigt sind und ob es genügend Anregungen zur Auseinandersetzung mit Unterschieden und Gerechtigkeitsfragen gibt (vgl. Wagner 2017, S. 149).

In Bezug auf Rahmenbedingungen können der bewusste Umgang und eine entsprechende Umorientierung hinsichtlich dieser Faktoren einen offeneren Zugang ermöglichen:

- Achtsamkeit in Bezug auf Wörter und Bilder;
- Anreisemöglichkeit (ÖPNV, Entfernung);
- Ausstattung, Atmosphäre;
- Barrierefreiheit in den Räumlichkeiten;
- Dauer der Methoden;
- Evaluation durch die Zielgruppe vorher und nachher;
- Flexibilität (zeitliche, räumliche);

- fortlaufenden und einmalige Angebote;
- Pausen;
- Zeitmanagement;
- Beachtung lokaler Festzeiten wie z.B. Karneval, religiöse Feiertage oder Schulferien;
- Wochenende/Woche je nach Zielgruppe (z.B. Ehrenamtler*innen);
- Größe (Räume, Gruppengröße);
- interne/externe Räume, ggf. bei Migranteneinrichtungen oder Neuen Deutschen Organisationen*;
- Kinderbetreuung;
- Kosten: Eintritt ja/nein, für wen/für wen nicht;
- Material für Teilnehmer*innen und Referierende;
- Methodenwechsel bei Widerständen, Akzeptanz, Motivation und Freiwilligkeit;
- Öffentlichkeitsarbeit (online z.B. durch website und/oder social Media und/oder Flyer, persönliche Ansprache, Presse;
- Schreibzeug / Stift / Block;
- Sprachenvielfalt, muttersprachliche Angebote;
- Technik;
- vertraute/geschützte Räume – gemischte Räume;
- Veranstaltungsort: Akustik, Sitzordnung, Atmosphäre, Barrierefrei ja/nein;
- Wegweiser.

* neue deutsche organisationen e.V. sind ein bundesweites Netzwerk von rund 100 Vereinen, Organisationen und Projekten. Unsere Mitglieder sind Nachkommen von Arbeitsmigrant*innen und Geflüchteten, jüdische, muslimische und andere dialogsuchende Engagierte, manche bezeichnen sich als Person of Color, Bindestrich-Deutsche, Schwarze Deutsche, Sinti & Roma und vieles mehr. Unsere Gemeinsamkeit: Wir sehen uns als postmigrantische Bewegung gegen Rassismus und für ein inklusives Deutschland (Quelle: https://neuedeutsche.org/de/ueber-uns/wer-wir-sind-was-wir-wollen/, letzter Zugriff: 01.8.19).

4. Zielgruppen

In Bezug auf Zielgruppen sollten zum einen neu initiierte Bildungsangebote wie auch bestehende Angebote hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten analysiert werden – immer unter der Prämisse, dass möglichst viele an den Angeboten der jeweiligen Einrichtung teilnehmen können:

- Wie erreiche ich die Zielgruppe, wie sieht die Bewerbung der Angebote aus (Sprache, Darstellungen etc.)?
- Bildungsvoraussetzungen, Lebenswirklichkeit, Herkunft, Alter, Religion;
- …., dass sie sich wohl fühlen;
- Erwartungen/Interessen/Ziele der TN und der Referierenden (Kompetenz);
- geübt in Seminar- und –beteiligungsformen wie z.B. Gruppenarbeit;
- heterogen oder homogen;
- Männer*/Frauen*/divers* – Interessen;
- Motivation (freiwillige/verpflichtete Teilnahme);
- Passt die referierende Person zur Zielgruppe?
- Sprachkompetenz (Mündliches Vorgehen oder Beachtung der schriftlichen Kompetenz);
- Sprachen: Dokumentationsform, Evaluation, Bewerbung;
- Sozialer Hintergrund;
- Thema;
- Wessen Wissenslücken sollen gefüllt werden? Wessen Fragestellung soll behandelt werden?
- Wohlfühlpaket (Verpflegung);

5. Methodenwahl

Die Methodenwahl hängt eng mit der Wahl der Referierenden zusammen. Im Vorfeld sollte, soweit es möglich ist, abgesprochen werden bzw. dafür sensibilisiert sein, welche Methoden für die Zielgruppe möglich und welche unmöglich sind (bspw. über *weiße* Privilegien in einer gemischten Gruppe sprechen, Lernen auf Kosten anderer, Erfahrungswerte hinsichtlich der Arbeit mit gemischten Gruppen, Methodenkompetenz und wie auf „Störungen" reagiert wird). Es sollte auch deutlich gemacht werden, welche Grundsätze im Angebot gelten (respektvolles Sprechen, keine Reproduktion von Rassismus etc.).

Wichtige Faktoren bei der Methodenwahl

- Alle Sinne ansprechend: vielfältig, innovativ und dem Thema entsprechend;
- Alter, Geschlecht und evtl. Handicaps der TN;
- Gruppengröße;
- Inhalt/Thema der Methoden;
- Fehlerfreundlichkeit
- Methodenbereitschaft der Teilnehmenden- soziale und lebenswirkliche Herkunft der Teilnehmenden;
- Moderation den eigenen Kompetenzen entsprechend und authentisch;
- Rahmenbedingungen und Einsatz von Technik;
- Sprachkenntnisse und Lesekenntnisse;
- Umgang mit Widerständen und „White fragility" (vgl. Robin di Angelo): *weiße* Menschen sehen vorwiegend expliziten Rassismus, sie müssen sich aber mit ihren eigenen Privilegien beschäftigen und lernen, Selbstverständlichkeiten kritisch zu hinterfragen
- Ziel und Transfer: Was passiert nach den Workshops/wie geht es weiter?

Checkliste: Rassismuskritisch veranstalten

- Wer macht wem welche bildungsrelevanten Angebote?
- Wer spricht? Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört?
- Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert?
- Reflektieren die Bilder und die Sprache auf Veröffentlichungen, das Essen, Musik etc. bei Veranstaltungen, die Art und Weise der Kommunikation die gelebten Realitäten, Kulturen und Ästhetiken von nicht *weißen* Gemeinschaften?
- Finden die Veranstaltungen in *weiß* dominierten Räumen statt?
- Wer wird wie repräsentiert? z.B.: Sind Schwarze Menschen als Wissensträger*innen sichtbar und ganz selbstverständlich, beiläufig ein Teil des Geschehens bzw. autonome Akteur*innen?
- Wer wird nicht repräsentiert?
- Ist Ihre Organisation mit Organisationen, die von *PoC´s* geführt sind, vernetzt und in Bündnissen? Unterstützt Ihre Organisation ihre Projekte und Kampagnen?
- Suchen Sie Input und Beratung von solchen Organisationen für Ihre Entscheidungsprozesse (Angebot, Ansprache etc.)?
- Welches/wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt? Wie können wir einen anderen Kanon schreiben?
- Was (und wer) wird als ›wissenschaftlich‹ und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet/ausgeschlossen?

Literatur

Amadeo Antonio Stiftung (2017): „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen…“ Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen. Neuaufl. 2017: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/w/files/pdfs/empowerment-internet.pdf., letzter Zugriff 01.8.19).

Amadeo Antonio Stiftung: “Was ist Rassismus“: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/rassismus/was-ist-rassismus/ (letzter Zugriff 14.07.19).

Bee, Melanie (2013): Das Problem mit „Chritical 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).

Bönkost, Jule (2017): Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. Veröffentlicht beim IDB / Institut für diskriminierungsfreie Bildung, unter www.diskriminierungsfreie-bildung.de (letzter Zugriff: 01.8.19).

Czollek, Leah Carola, Perko, Gudrun (2017): Verbündet-Sein im Konzept ‚Sozial Justice und deoskriminierungskritisches Diversity´. In: Ayça Polat (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 130-140.

Emcke, Carolin: Raus bist du. In: Süddeutsche Zeitung, 23.05.2019. Letzter Zugriff: 10.06.2019: https://www.sueddeutsche.de/politik/carolin-emcke-kolumne-rassismus-1.4439103

Madubuko, Nkechi (2016): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Unrast Verlag Münster 1. Aufl. 2016. Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht. In: Elverich/Kalpaka/Reindlmeier: Spurensicherung, S. 195ff.

Schrödter, Mark: Dürfen Weiße Rassismuskritik betreiben? Zur Rolle von Subjektivität, Positionalität und Repräsentation im Erkenntnisprozess. In: Anne Broden, Paul Mecheril (Hg.) (2014): Solidarität in der Migrationsgesellschaft. Befragung einer normativen Grundlage. transcript Verlag: Bielefeld, S. 53-71.

Sow, Noah (2018): deutschland schwarz weiß. BoD-Books on Demand: Norderstedt

Sprung, Annette (2016): Erwachsenenbildung: In: Paul Mecheril unter Mitarbeit von Veronika Kourabas und Matthias Rangger (2016): Handbuch Migrationspädagogik. Beltz Verlag: Weinheim und Basel, S. 372-385.

Wagner, Petra (2017): Diversitätsbewusste Arbeit mit Kindern und Jugendlichen. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 143-153.

Wollrad, Eske (2009): Geteiltes Wissen, überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In: Anne Broden, Paul Mecheril (Hg.) (2009): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. transcript Verlag: Bielefeld, S. 141-162.

11. Ausblick: Intersektionale Perspektiven als kritische Reflexionsperspektive

Birgit Jagusch

Die verschiedenen Maßnahmen, Mikroprojekte und Veranstaltungen im Rahmen des Projekts haben deutlich gezeigt, wie wichtig ein rassismuskritisches Handeln und eine entsprechende Organisationsperspektive sind, um Rassismus zu thematisieren adressieren, sichtbar zu machen und Wege der Veränderung zu suchen. Gleichzeitig wurde aber auch erkennbar, dass der alleinige Fokus auf Rassismus(erfahrungen) nicht immer ausreichend ist, um Lebensperspektiven und -positionierungen erfahr-,und verstehbar zu machen. An unterschiedlichen Stellen im Rahmen des Projekts stellten sich – für Teilnehmende, Trainer*innen, Projektverantwortliche – die Frage(n), wie über Erfahrungen mit anderen Formen von Ausgrenzung und Diskriminierung gesprochen werden kann, wo Markierungen und Platzverweise, die nicht aufgrund rassistisch konnotierter Praxen, sondern etwa aufgrund von BeHinderung, geschlechtlichen Zugehörigkeiten, Bildungskonstellationen etc. im Alltag der Adressat*innen und Akteur*innen der Jugendsozialarbeit virulent sind, thematisierbar sind und damit auch Gegenstand der Reflexion werden können und müssen. So wichtig ein rassismuskritisches Vorgehen auch ist, sollte es doch auch eingebettet sein in einen intersektionellen Rahmen, der es ermöglicht, die vielfältigen Positionierungen und Wechselwirkungen, die im Leben aller Menschen wirksam sind, besprechbar, sichtbar und veränderbar zu machen,.

Ein Rekurs etwa nur auf Migrationsgeschichten von Menschen greift zu kurz, um Erklärungsmuster für Verhalten oder Visionen für Veränderungen zu finden. Vielmehr gilt es aus intersektionaler Perspektive Differenzlinien zu thematisieren, zu denen u. a. Gender, Alter, sexuelle Orientierung, Migrationsbiographien, physische und psychische Verfasstheit, Religion und Weltanschauung, rassistische Diskreditierbarkeit, Bildungshintergrund oder Milieu gehören, und die in den unterschiedlichsten Formationen miteinander verwoben sind (vgl. u.a. Degele/Winkler 2010; Lutz/Vivar/Supik 2012). Das bedeutet, dass das Sprechen über Intersektionalität davon ausgeht, dass jeder Mensch in unterschiedlichen Kontexten verschieden positioniert ist und durch eine Reihe von stärkenden und verletzbaren Differenzlinien charakterisiert ist. Insofern kann der Begriff Intersektionalität sowohl auf Vulnerabilitäten als auch auf Potenziale für Empowerment aufmerksam machen. Er verweist auf strukturelle In- und Exklusionen, in die und mit denen Menschen verstrickt sind.

Durch ein derartiges Verständnis, welches auf die vielfältigen Zugehörigkeiten fokussiert, können ein homogenisierendes und essentialisierendes Denken, binäre Kategorisierungen und stereotype Zuschreibungen vermieden werden. Gleichzeitig eröffnet eine intersektionale Perspektive für die Jugendsozialarbeit die Möglichkeit, Adressat*innen und professionelle Akteur*innen in ihren je unterschiedlichen Erfahrungskontexten ernst zu nehmen, ihren Erfahrungen Raum zu geben und die Bearbeitung von Ausgrenzungserfahrungen unterschiedlichster Herkunft zuzulassen.

Spannungsfelder und Herausforderungen der Praxis

Das Denken in unterschiedlichen Differenzlinien und -kategorien kann allerdings dazu verleiten, diese einzelnen Kategorien additiv zu fassen und damit der Gefahr der Mathematisierung aufzusitzen. Diese besteht darin, dass Differenzkategorien sich eben nicht einfach addieren lassen, sondern in wechselseitigen Abhängigkeiten korrelieren und in unterschiedlichen Situationen wirkmächtig sein können. Intersektionalität bedeutet entsprechend nicht Addition. Es geht vielmehr darum, die Wechselwirkungen, Kontextgebundenheit mancher Kategorien, Kontingenz von Zugehörigkeiten und Positionierungen sowie das Wechselspiel von Ressourcen und Vulnerabilitäten zu fokussieren. Eine deutsche Sozialpädagogin of Color etwa ist rassistisch diskreditierbar, hat aber hohes kulturelles Kapital (u.a. durch den Studienabschluss). Sie hat politische Teilhaberechte (und kann wählen), ist aber sexistisch angreifbar. Ein queerer *weißer* Sozialpädagoge, der in Polen studiert hat und in Deutschland lebt, kann sein kulturelles Kapital nicht automatisch verwerten (weil sein Studium zunächst nicht anerkannt wird und er erst ein formales Anerkennungsverfahren durchlaufen muss), ist aber nicht rassistisch diskreditierbar, allerdings möglicherweise Homophobie ausgesetzt. Die beiden Sozialpädagog*innen arbeiten in einer berufsqualifizierende Maßnahme, in der u.a. ein junger Mann im Rollstuhl teilnimmt, der gerade seinen Schulabschluss nachzuholen versucht. Er ist aufgrund seiner BeHinderung Diskriminierungen ausgesetzt, verfügt (noch) über geringes kulturelles Kapital, kann aber politisch partizipieren und ist nicht mit sexistischen oder homophoben Ausgrenzungen konfrontiert. Je nachdem, in welchen Kontexten sich diese Personen befinden, sind also unterschiedliche Differenzkategorien wirkmächtig. Alle drei Personen, die in einer Einrichtung zusammen arbeiten, eint die Erfahrung, in manchen Situationen verletzbar zu sein und in anderen Ressourcen zur Verfügung zu haben.

Priviligierung durch Rassismus wirkt intersektional

Das Sprechen über Intersektionalität geht davon aus, dass jeder Mensch in unterschiedlichen Kontexten verschieden positioniert ist und durch eine Reihe von stärkenden und verletzbaren Differenzlinien charakterisiert ist.

Das Denken in unterschiedlichen Differenzlinien und -kategorien kann allerdings dazu verleiten, diese einzelnen Kategorien additiv zu fassen und damit der Gefahr der Mathematisierung aufzusitzen.! Intersektionalität bedeutet entsprechend nicht Addition.

Differenzkategorien lassen sich nicht einfach addieren lassen, sondern korrelieren in wechselseitigen Abhängigkeiten und können in unterschiedlichen Situationen wirkmächtig sein.

Es geht vielmehr darum, die Wechselwirkungen, Kontextgebundenheit mancher Kategorien, Kontingenz von Zugehörigkeiten und Positionierungen sowie das Wechselspiel von Ressourcen und Vulnerabilitäten zu fokussieren.

Ein ausschließlich rassismuskritischer Blick, würde diese Intersektionen nicht sichtbar machen und damit wichtige Momente der Lebensrealitäten und gleichzeitig wertvolle Möglichkeiten der Allianzenbildung ausblenden.
Gleichzeitig besteht eine zweite Gefahr darin, dass Differenzkategorien gegeneinander ausgespielt werden und dadurch eine Hierarchisierung entsteht. Dies kann zu verletzenden und Allianzen-zerstörenden Diskursen führen, wenn etwa die Frage im Raum steht, welche Form oder welche Diskriminierung „schlimmer" oder „schwerwiegender" sei. Wenn etwa die drei Personen aus dem obigen Beispiel ihre Positionierungen gegeneinander abzuwägen beginnen, können daraus neue Verletzungen entstehen.
Eine dritte Gefahr liegt in der Egalisierung von Differenzkategorien, wenn etwa das Wissen über die Differenzkategorien nicht dazu führt, von multiplen Zugehörigkeiten und Positionierungen zu sprechen, sondern vielmehr in Form eines nivellierenden Sprechens nach dem Motto „wurden wir nicht alle schon mal diskriminiert?" Damit wird der Begriff der Intersektionalität zur Worthülse wird, weil durch diese vermeintliche Egalisierung der diskriminierungssensible Aspekt wegfällt. Auch wenn es sicherlich richtig ist, dass jede*r schon in Situationen war, in denen wir uns ungerecht behandelt fühlten, ist eben nicht jede derartige Situation automatisch auch eine Diskriminierung.

Es ist auch Vorsicht geboten, wenn eigene Erfahrungen dazu führen, dass wir uns vermeintlich in andere hineinversetzen können. „Ich kann total gut nachvollziehen wie Du dich fühlst, wenn Du wegen Deines Rollstuhls diskriminiert wirst. Ich hatte mir mal das Bein gebrochen und da war es auch echt schwierig für mich" – solche Bemerkungen sind nicht nur nicht hilfreich, sie können auch dazu führen, dass sich das Gegenüber nicht ernst genommen fühlt und damit eine sekundäre Diskriminierungssituation stattfindet.

Allianzen bilden, Macht teilen

Um den benannten Spannungsmomenten zu begegnen, kann es hilfreich sein, zwei konzeptionelle Grundlagen für Intersektionalität zu bedenken: Erstens geht es um die Notwendigkeit des Powersharings und der Allianzenbildung. Intersektionalität verweist auf Aspekte sowohl von Privilegien als auch von Marginalisierungen. Um gesellschaftliche Verhältnisse und Zugang zu Ressourcen im Sinne einer Chancengerechtigkeit zu verändern, ist es notwendig, Macht zu teilen und Allianzen zu bilden.

Zweitens gehört auch die Auseinandersetzung mit Repräsentationsfragen, also Fragen danach, wer in welchen Kontexten die Möglichkeit hat, sich zu artikulieren, gehört zu werden und Einfluss zu nehmen, zu einem Diversitätsbewusstsein.

Es geht also um Fragen der Macht(un)gleichheit und Chancengerechtigkeit, Rassismus und alle anderen Formen der Diskriminierung zu erkennen, zu skandalisieren und nach Wegen der Veränderung zu suchen. Damit ermöglicht das Konzept der Intersektionalität einen multifacettierten Blick auf Realitäten und Positionierungen und richtet sich adressiert sowohl an Akteur*innen wie Adressat*innen der Jugendsozialarbeit in ihrer jeweiligen Individualität und gleichzeitig Verwobenheit mit Differenzkategorien. Insofern hilft eine intersektionale Konzeptionalisierung von Praxisentwicklung auf analytischer Ebene, In- und Exklusionen sichtbar zu machen und auf der Ebene der konkreten Praxis dabei, pädagogische Konzepte und Maßnahmen multifacettiert zu entwickeln (also nicht unilinear auf eine Differenzkategorie reduziert). Christine Riegel hat zur Praxisreflexion folgende Fragen entwickelt, die hilfreiche Instrumente bei der Weiterentwicklung der Praxis der Jugendsozialarbeit sein können:

Perspektiven der Analyse

- Welche sozialen Differenzkonstruktionen sowie Dominanz- und Ungleichheitsverhältnisse werden (wie) relevant? Wie wirken diese zusammen?
- Wie werden diese sozialen Differenzkonstruktionen und Dominanzverhältnisse (situativ, habituell, diskursiv) durch Praxen hergestellt und reproduziert?
- Aus welcher Perspektive bzw. aus welcher sozialen Positionierung heraus werden diese Differenzkonstruktionen vorgenommen und in welchem Kontext erfolgt diese?
- Welche Funktionen und welche Folgen hat dies für die (beteiligten) Subjekte und für die hegemoniale Ordnung?

Perspektiven der Veränderung

• Welche Möglichkeiten gibt es, diese Strukturen und Praxen zu verändern und zu einer Transformation und Veränderung dieser Verhältnisse beizutragen? (Riegel 2012)

Diese beiden Perspektiven, die auf die Analyse und die auf Veränderung, können unter dem Blickwinkel auf die Konzeptionierung weiterer Praxisprojekte hilfreich sein, um intersektionale Perspektiven nicht nur mitzudenken, sondern zur Grundlage der Konzeption zu machen.

Literatur

Lutz, Helma/Vivar Herrera, Maía Teresa/ Supik, Linda (2012): Fokus Intersektionalität: Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes, Wiesbaden

Riegel, Christine (2012): Intersektionalität und Jugendforschung. http://portal-intersektionalitaet.de/uploads/media/Riegel_01.pdf (letzter Zugruff 30.7.19).

Winkler, Gabriele/Degele, Nina (2010): Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten, Bielefeld

Fragen zur Praxisreflexion

- Welche sozialen Differenzkonstruktionen sowie Dominanz- und Ungleichheitsverhältnisse werden (wie) relevant? Wie wirken diese zusammen?
- Wie werden diese sozialen Differenzkonstruktionen und Dominanzverhältnisse (situativ, habituell, diskursiv) durch Praxen hergestellt und reproduziert?
- Aus welcher Perspektive bzw. aus welcher sozialen Positionierung heraus werden diese Differenzkonstruktionen vorgenommen und in welchem Kontext erfolgt diese?
- Welche Funktionen und welche Folgen hat dies für die (beteiligten) Subjekte und für die hegemoniale Ordnung? nutzen.
- Welche Möglichkeiten gibt es, diese Strukturen und Praxen zu verändern und zu einer Transformation und Veränderung dieser Verhältnisse beizutragen? (vgl. Riegel 2012)

Intersektionale Perspektive für die Jugendsozialarbeit

Es geht also um Fragen der Macht(un)gleichheit und Chancengerechtigkeit, Rassismus und alle anderen Formen der Diskriminierung zu erkennen, zu skandalisieren und nach Wegen der Veränderung zu suchen.

Elizaveta Khan und Christine Müller

12. Literatur- und Materialienliste

Diese Liste möchte Interessierte bei folgenden Aspekten unterstützen:

- Hinweise auf Institutionen und Webportale zur Vernetzung und Aquise möglicher Referent*innen
- Recherche zu aktuellen wissenschaftlichen Ergebnissen, zu Methoden und zu Praxisbeispielen zur Rassismuskritik

Links zu Webportalen und Bildungseinrichtungen mit hilfreichen methodisch/didaktischem Materialien

Adis e.V.: https://adis-ev.de/

Amadeu Antonio Stiftung, Berlin: https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/

Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt: https://www.bs-anne-frank.de/

Bundeszentrale für politische Bildung: https://www.bpb.de

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW (IDA-NRW), Düsseldorf: https://www.ida-nrw.de/ und https://www.idaev.de/startseite/

FUMA Fachstelle für Gender und Diversität in NRW: https://www.gender-nrw.de/

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, Berlin (KIgA): http://www.kiga-berlin.org/

Mediendienst Integration: https://mediendienst-integration.de/

Onlineplattform für Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit: https://www.anders-denken.info/

Ufuq.de: https://www.ufuq.de

Online-Medien zur Thematik

Chimanda Ngozi Adichie: The danger of a single story
Chimanda Ngozi Adichie möchte in ihrem Vortrag ein Bewusstsein dafür schaffen, dass eine einzelne Geschichte, ein einziges Detail, der Kern für Vorurteile und Stereotype ist.
https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story/transcript (auch mit deutschen Untertiteln)

Tupoka Ogette: Rassismuskritisch denken lernen. Exit Racism
*Tupoka Ogette lädt die Zuschauer*innen dazu ein, sich mit Rassismuskritik auseinanderzusetzen. Vertiefend ist das gleichnamige Buch zu empfehlen.*
https://www.youtube.com/watch?v=n4IuhrjM1dQ

Die Datteltäter – mit Satire gegen Vorurteile
Eine Gruppe junger Berliner will ein „Satire-Kalifat" auf YouTube errichten. In „Datteltäter" wird der Alltag von Minderheiten zum Comedy-Stoff. In beiden Formaten sprechen junge Menschen mit Migrationshintergrund für und über sich selbst, um Klischees zu bekämpfen.
https://www.youtube.com/channel/UCF_oOFgq8qwi7HRGTJSsZ-g

re:publica 2016 – Kübra Gümüşay: Organisierte Liebe
Die Idee zu dieser Aktion entstand infolge der Diskussionen um die AfD, der aufsteigende Rechtspopulismus und den rassistischen und sexistischen Hass, den wir im Netz erfahren und erleben. Auf der re:publica 2016 machte Kübra Gümüşay in einem Vortrag den Aufschlag zu diesem Aufruf.
https://www.youtube.com/watch?v=BNLhT5hZaV8

Literatur

Mohamed Amjahid (2017): Unter Weissen. Was es heißt, privilegiert zu sein. Hanser Verlag Berlin und München

Susan Arndt (2017): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen. 3. Auflage Verlag Beck München

Susan Arndt, Nadja Ofuatyey-Alazard (Hg.) (2015): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 2. Aufl. Unrast Verlag Münster

Eva Berendsen/Saba-Nur Cheema/Meron Mendel (Hg.) (2019): Triggerwarnung. Identitäspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen, Berlin

Jule Bönkost (2019) (Hg.): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus, Münster

Lida von den Broek (1993): Am Ende der Weißheit – Vorurteile überwinden. Ein Handbuch, Berlin

Maria do Mar Castro Varela/Paul Mecheril (Hg.) (2016): Die Dämonisierung der Anderen. Rassismuskritik der Gegenwart, Bielefeld

Gabi Elverich/Annita Kalpaka/ Karin Reindlmeier (Hg.) (2009): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Münster

Karim Fereidooni, Meral El (Hg.) (2017): Rassismuskritik und Widerstandsformen, Wiesbaden

Annita Kalpaka/Nora Räthzel (Hg.) (2019): Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Hamburg

Andreas Foitzik/Lukas Hezel (Hg.) (2019): Diskriminierungskritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen, Weinheim/Basel

Benedikt Hafeneger / Katharina Unkelbach / Benedikt Widmaier (Hg.) (2019): Rassismuskritische politische Bildung, Schwalbach/Ts.

Paul Mecheril u.a. (Hrsg.) (2016): Handbuch Migrationspädagogik, Weinheim und Basel

Katrin Meyer (2017): Theorien der Intersektionalität zur Einführung, Hamburg

Nkechi Madubuko (2016): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Unrast Verlag Münster

Tupoka Ogette (2017): exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster

Nivedita Prasad (Hg.) (2018): Soziale Arbeit mit Geflüchteten. Rassismuskritisch, professionell, menschenrechtsorientiert, Opladen & Toronto

Wiebke Scharathow/Rudolf Leiprecht (Hg.) (2009): Rassismuskritik, Bd. 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/T.

Noah Sow (2018): Deutschland schwarz weiß. Aktual. Aufl., Norderstedt

Praxishandbücher und Bücher mit methodisch/didaktischem Material:

Anti-Bias-Netz (2015): Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz. Lambertus Verlag

Myriam Brunner/Alina Ivanova (2015): Praxishandbuch interkulturelle LehrerInnenbildung. Impulse – Methoden – Übungen, Schwalbach/T.

Ansgar Drücker, Sebastian Seng, Sebastian Töbel (Hg.) (2016): Geflüchtete, Flucht und Asyl. Texte zu gesellschaftlichen Rahmenbedingungen, Flucht- und Lebensrealitäten, rassistischen Mobilisierungen, Selbstorganisation, Empowerment und Jugendarbeit. Düsseldorf, Eigenverlag

Milena Detzner, Ansgar Drücker, Sebastian Seng (Hg.) (2016): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen. Düsseldorf, Eigenverlag.

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW) (Hrsg.) (2016): Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln. Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf. Eigenverlag

Andreas Foitzik/Marc Holland-Cunz/Clara Riecke (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, Weinheim/Basel

Ellie Keen, Mara Georgescu (2017): BOOKMARKS. Bekämmpfung von hate speech im Internet durch Menschenrechtsbildung. Neue Deutsche Medienmacher e.V., Berlin

Isabell May: Erkennen lernen. Rassismus, Diskriminierung, Traumata und die eignenen Vorurteile in der pädagogischen Arbeit mit Geflüchteten. KOMM-AN-Projekt: Das (Nicht-)Erkennen von Traumata - Stereotype und Vorurteile gegenüber Geflüchteten als Erklärung für „verweigerndes Lernverhalten". Duisburh, Eigenverlag

Eden Mengis, Ansgar Drücker (2019): Antidiskriminierung, Rassismuskritik und Diversität. 105 Reflexionskarten für die Praxis, Weinheim und Basel

Online-Materialien:

Anti-Bias-Werkstatt: http://www.anti-bias-werkstatt.de/?q=de

Bildungsstätte Anne Frank (2013): Weltbild Antisemitismus – Didaktische und methodische Empfehlungen für die pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Frankfurt/Main. http://www.jbs-anne-frank.de/fileadmin/user_upload/Slider/Publikationen/Broschuere_Weltbild_Antisemitismus.pdf

Bönkost, Jule (2017): Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. Veröffentlicht beim IDB / Institut für diskriminierungsfreie Bildung, unter www.diskriminierungsfreie-bildung.de

Saba-Nur Cheema (Hg.) (2017): (K)Eine Glaubensfrage? Religiöse Vielfalt im pädagogischen Miteinander. http://www.bs-anne-frank.de/k-eineglaubensfrage/

Diakonie Baden-Württemberg: Woher kommst du? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit. https://www.diakonie-wuerttemberg.de/fileadmin/Diakonie/Arbeitsbereiche_Ab/Migranten_Mg/Mg_Rassismuskritische_Broschuere_vollstaendig.pdf

Eine Welt Stadt Berlin: http://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus Berlin (2017): Discover Diversity. Politische Bildung mit Geflüchteten

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus Berlin (2013): ZusammenDenken. Reflexionen, Thesen und Konzepte zu politischer Bildung im Kontext von Demokratie, Islam, Rassismus und Islamismus – ein Projekthandbuch. Berlin

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus Berlin (2013): Widerspruchstoleranz. Ein Theorie-Praxis-Handbuch zu Antisemitismuskritik und Bildungsarbeit. Berlin

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus Berlin (2017): Widerspruchstoleranz 2. Ein Methodenhandbuch zu antisemitismuskritischer Bildungsarbeit. Berlin

Aktuelle Veröffentlichungen zum Download unter www.kiga-berlin.org

Neue Deutsche Medienmacher: https://www.neuemedienmacher.de/

Neue Deutsche Organisationen e.V.: https://neuedeutsche.org/

13. Anhang: Leitfragen der Interviews mit den Einrichtungen

Guten Tag, Herr/Frau ....

Bevor wir anfangen, möchte ich mich kurz vorstellen. Ich gehöre zur Projektgruppe der katholischen Jugendsozialarbeit in Köln. Das Projekt geht der Frage nach, wie rassismuskritische Kompetenz in Einrichtungen der Jugendsozialarbeit umgesetzt werden kann. Das Endprodukt des Projekts wird die Erstellung eines Leidfadens für alle Einrichtungen, damit
eine (bessere) rassismuskritische Öffnung gelingt. Wir wollen damit ein differenzierteres Bild von der Auseinandersetzung mit dem Rassismus und Migration, besonders während der Workshops bekommen.

Das Interview ist in folgender Weise untergliedert: Ich werde Ihnen zuerst ein paar Fragen zu den Rahmenbedingungen der Workshops stellen und anschließend ausführlicher über die Workshop-Inhalte eingehen. In einem zweiten Teil wird es dann stärker um den institutionellen Bereich gehen, sowie um zukünftige Ziele und Projekte.

Wenn Sie einverstanden sind, würde ich gerne das Gespräch mit dem Tonband protokollieren, allein schon deshalb, damit ich später nicht nur auf mein Gedächtnis angewiesen bin, sondern tatsächlich den genauen Gesprächsverlauf nachvollziehen kann. Natürlich werden wir das Tonbandprotokoll nach den geltenden Datenschutzgesetzen behandeln. Es werden also keinerlei personenbezogene Datenweitergegeben oder veröffentlicht. Außerdem werden sämtliche Angaben, aus denen Rückschlüsse auf Ihre Person gezogen werden könnten, bereits bei der Transkription der Interviews anonymisiert.

Damit wir im Gesprächsverlauf nichts vergessen, haben wir unsere Fragen noch einmal in diesem Leitfaden festgehalten. Das heißt aber nicht, dass wir alle diese Fragen völlig schematisch abhaken werden. Es ist vielmehr wahrscheinlich, dass wir davon das ein oder andere Mal abweichen werden, um bestimmte Aspekte, die besonders interessant sind, etwas ausführlicher zu besprechen. Vielleicht kommt es auch vor, dass Sie mit unseren Fragen nichts anfangen können oder unsere Fragen für nicht richtig-gestellt halten. In diesem Fall bitten wir Sie, uns das gleich zu sagen. Im Übrigen möchten wir noch einmal ausdrücklich betonen, dass es in diesem Interview nicht darum geht, wie Rassismus aktuell in den Medien diskutiert wird, sondern um Ihre ganz persönliche Sicht der Dinge.

1. Angaben zur Person

- Wie alt sind Sie?
- Welchem Geschlecht ordnen Sie sich zu?
- Welchen Abschluss haben Sie?

1.2 Angaben zur beruflichen Tätigkeit

- Seit wann Sie Berufstätig?
- Wie lange sind Sie in der aktuellen Einrichtung tätig?
- Was ist Ihre Haupttätigkeit?
- Welche Klienten(gruppen) haben Sie?
- Wie viele Kollegen*innen haben Sie?
- Arbeiten Sie im Team?
- Hatten Sie bereits vorher ein an einer Anti-Rassismus-Fortbildung oder interkulturellem Training teilgenommen?

2. Fragen zu den Rahmenbedingungen

- Wie empfanden Sie die Räumlichkeiten? Waren die Räumlichkeiten geeignet? War die Örtlichkeit als In-Haus-Workshop geeignet?
- Wie empfanden Sie die Verteilung der Seminare auf 3 Termine?
- Wie empfanden Sie die zeitliche Strukturierung der Workshops? War die Zeit ausreichend für Austausch/Reflexion/ Ihre Bedürfnisse?

3. Fragen zur Kommunikation vorab der Workshops/Vorannahmen

- Wie haben Sie vom Projekt erfahren? Wie kam es zu Ihrer Teilnahme am Projekt? Wie wurde das Projekt in Ihrer Einrichtung kommuniziert?
- Was haben Sie sich unter dem Projekt vorgestellt (erhofft/befürchtet)?

4. Fragen zu Kommunikation im Team während der Workshops

- Wie war das Klima der Workshops? Gab es Konflikte?
- Wie war die Beziehung zur Workshopleiterin?

5. Wissensinhalte des Workshops

- Wie empfanden Sie die Thematisierung des Phänomens Rassismus? Wurde auf bestimmte Formen der Diskriminierung eingegangen?
- Inwiefern wurden die Diskriminierungsformen, die in Ihrem beruflichen/pägogischen Alltag eine Rolle spielen, thematisiert? Spielten Diskriminierungen innerhalb (Ihrer) Institution(en) eine Rolle? Spielten die Akteure/ Professionellen eine Rolle? Spielten Betroffene von Rassismus eine Rolle?
- Inwiefern knüpfen die Workshopinhalte auf Ihre vorhandenden Kompetenzen im Erkennen und Begegnen von Rassismus an?
- Haben Sie etwas Neues gelernt?
- Wurden Ihrer Meinung nach Perspektiven vernachlässigt?

5.1. Reflexioninhalte des Workshops

- Inwiefern fühlen Sie sich über Rassismus in der Gesellschaft sensibilisiert?
- Inwiefern fühlen Sie sich über institutionellen Rassismus sensibilisiert?
- Wie wurden Ihrer Meinung nach emotionale Aspekte von Rassismus thematisiert?
- Haben Sie Schwierigkeiten und Widersprüche während der Reflexion wahrgenommen?
- Wie wurde über Schwierigkeiten und Widersprüche reflektiert?
- Inwiefern wurde eine Selbstreflexion (bezüglich eigener sozialer (Macht-)Positionierung angeregt)?
- Inwiefern entstand eine Gruppenreflexion über das Handeln von Fachkräften (z.B im Umgang mit Sprache, Gesetzten)?

5.2. Handlungskompetenz

- Was haben Sie aus den Workshops zum Thema rassismuskritschischer und migrationssensible Öffnung mitgenommen?
- Welche Anregungen zur Umsetzung im Beruf haben Sie erhalten?

- Welche neuen Bedarfe haben sich ergeben?

6. Abschlussbewertungen

- Welche Kenntnisse und Fertigkeiten haben Sie konkret erworben?
- Hatten Sie einen Aha-Moment?
- Welche Empfehlungen würden Sie anderen Einrichtungen bezüglich einer rassimuskritschen Arbeit geben?

Design und Grafik

Salman Abdo und Elizaveta Khan

Integrationshaus e.V.
InHaus-Media

www.ihaus.org
info@ihaus.org