



Eine
Betrachtung
aus antirassistischer
Perspektive

Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft

Danksagung

Unser besonderer Dank gilt dem Leitungsteam des Mädchentreff Bielefeld e.V., Silvia Lück, Conny Beier, Regina Puffer und Eike Bartheidel, ohne die unser Projekt nie zustande gekommen wäre. Sie haben uns jederzeit fachlich und menschlich vollstens unterstützt und gefördert und stellten uns die Infrastruktur des Mädchentreff zur Verfügung.

Für die gute Zusammen- und Netzwerkarbeit danken wir außerdem dem Bielefelder Verein Blauschwung e.V., den MitarbeiterInnen des IDA NRW, dem IBZ – Friedenshaus Bielefeld e.V., sowie vielen anderen Vereinen und Initiativen. Weiterhin möchten wir uns herzlich bei Maisha Eggers, Maria do mar Castro Varela und Paul Mecheril für die inhaltliche Inspiration bedanken. Für die gute Betreuung unseres Projektes danken wir insbesondere Frau Dr. Annedore Frenzel.

Wir senden außerdem liebe Grüße an all unsere ehemaligen Seminarteilnehmerinnen bundesweit, die uns mit ihrem Wohlwollen und ihrer Kritik sehr bereichert haben.

Für ihre Freundschaft und Solidarität danken wir von ganzem Herzen unseren FreundInnen und Familien: Soulaimane, Yildiz und Cemal, Kim und Silke, Hyacienth, Renate, Toan, Serfi, Anja, Gabi, Sebastian, Hale, Rosa, Fidan, Andrea, Nuran, Halil, Maren, Eri, Eleonore, Songül, Thorsten, Luka und Gesche...

1000 Dank euch allen sagen:

Güler Arapi und Mitja Sabine Lück

Inhalt

	Seite
Vorwort	3
Einleitung	7
1. Zur theoretischen Definition von Rassismus	13
1.1 Unterschiedliche Perspektiven auf Rassismus	19
2. Aspekte feministischer Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft	33
2.1 Prämissen feministischer Sozialarbeit mit Mädchen – eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive	36
2.1.1 Einige Gedanken zum Parteilichkeitsbegriff	39
2.1.2 Ressourcen- und Lebensweltorientierung – eine außerkulturelle Frage?	41
2.1.3 Schwarze Schutzräume und die Rolle der Pädagogin	44
3. Transkulturelle Teams – ein Qualitätsstandard für feministische Projekte	47
Schlusswort	55
Literaturangabe	61

Vorwort

Rassismus – (k)ein Thema für Frauen und Mädchen?

Feministinnen of color¹ machen weltweit bereits seit den 1970er Jahren darauf aufmerksam, dass die Differenzlinie Geschlecht immer auch mit anderen Differenzlinien wie Herkunft, Klasse, geographischem Standort und der Geschichte des Kolonialismus verschränkt ist. Diese Auseinandersetzungen inspirierten auch die Debatten um die Differentialisierung des Subjekts 'Frau', die seit den 90er Jahren durch Judith Butler² u.a. populär wurden. Als Referenzpunkt bleiben Frauen of color jedoch unsichtbar³.

Seit den 1980er Jahren entstanden in der BRD zahlreiche politische Netzwerke, wie z.B. ADEFRA (Schwarze Frauen in Deutschland), FEMIGRA (feministische Migrantinnen), AGISRA (Information- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen in Köln) oder die ISD (Initiative Schwarze Deutsche und Schwarze Menschen in Deutschland)⁴.

Hiermit schufen Frauen und Männer of color sich Schutzräume, in denen es möglich wurde, ihre Rassismuserfahrungen zu thematisieren und aufzuarbeiten.

So blickt die Neue Schwarze Bewegung in Deutschland mittlerweile auf eine mehr als 20jährige Geschichte zurück⁵, innerhalb derer eine Reihe von Wissensproduktionen, literarische und theoretische Veröffentlichungen und politische Forderungen entstanden. Von hier aus begannen die Auseinandersetzungen um Rassismus, in denen Menschen of color in Deutschland auf ihre Rassismuserfahrungen aufmerksam machten⁶ und ihren Ausschluss aus und ihre Unsichtbarmachung in politischen Bewegungen, wie der Weißen deutschen Frauenbewegung deutlich machten.

1 Zu den verwendeten Begriffen siehe Einleitung

2 siehe etwa dies. 1991

3 vgl. Gutierrez-Rodriguez 2001: S. 3

4 zur Geschichte Schwarzer Institutionen und Schwarzen Bewegungen in Deutschland siehe Wiedenroth-Coulibaly, Eleonore; Zinflou, Sascha 2004

5 ebd.: S. 133 f

6 vgl. z.B. Oguntoye/Opitz u.a. 1991

Die Rassismuskonversation wurde von Frauen/Lesben of color in die verschiedenen feministischen Kontexte getragen: Auseinandersetzungen begannen im Bereich der Frauenforschung, auf Kongressen und Tagungen, in Frauen/Lesben-Kulturzentren, feministischen Grenzcamps, Frauen/Lesbenreferaten an den Universitäten oder Fraueninfoläden. Auch im sozialen Bereich feministischer Projektarbeit, z.B. in Mädchen- und Frauenhäusern und in der offenen Mädchenarbeit begannen Diskussionen zu Rassismus in den eigenen Strukturen und Forderungen nach Quotierung von Stellenbesetzungen zugunsten von Frauen of color wurden hörbar. In all diesen Bereichen legten Frauen of color rassistische Machtstrukturen innerhalb feministischer Diskurse offen und forderten Weiße Frauen zur kritischen Selbstreflexion auf.

Vielerorts kam es zu Spaltungen und nicht selten verließen Frauen of color feministische Kontexte, die sich als Weiß dominiert herausstellten und in denen Rassismus ungehindert reproduziert wurde.

Die Hauptkritikpunkte Schwarzer Frauen betrafen die Globalisierung Weißer feministischer Forderungen: Weiße/westliche Frauenforschung, so die Kritik, universalisierte ihre eigenen Standpunkte, indem sie behauptete, alle Frauen seien von ähnlichen Zwängen betroffen und dies führe zu einer weltweiten Frauensolidarität⁷. Das Sprechen im Namen *aller* Frauen marginalisierte jedoch Schwarze Feminismen/Feminismen of color sowie ihre (Migrations-) Geschichten. Die Verschränkung von unterschiedlichen Diskriminierungslinien und sozialen Verortungen im Leben von Frauen of color, wie rassistische Diskriminierung, Sexismus, unterschiedliche rechtliche Voraussetzungen oder Armut wurden damit unsichtbar gemacht⁸. Das Sprechen Weißer Frauen über die Situation von Frauen of color wurde als machtvoll entlarvt, da Weiße feministische Werte als Referenzpunkt zur Analyse und Bewertung der Lebensbedingungen von Frauen of color weltweit gesetzt wurden.

Der Wandel feministischer Diskurse ließ immer deutlicher werden, dass Frauenräume keine machtfreien oder geschützten Räume sind. Vielmehr sind auch diese durch Macht strukturiert, unter anderem durch die Differenzlinie Rassismus. Frauen stehen nicht außerhalb der genannten Machtstrukturen, sondern sind ebenso wie Männer in sie verstrickt, an ihnen beteiligt und von ihnen betroffen.

⁷ vgl. Thürmer-Rohr 1995: S.87/88

⁸ vgl. Braun 1995: S. 111

Diese Einsicht ist auch bedeutsam für Kontexte feministischer Sozialarbeit in Deutschland. Anstatt Sexismus als Hauptwiderspruch im Leben von Frauen und Mädchen vorauszusetzen, sollten Analysen des Ineinandergreifens von Sexismus und Rassismus zur Querschnittsaufgabe für feministische Theorie und Praxis werden. Die Herausforderung besteht darin, Leitlinien und Handlungsmaximen zu entwickeln, die die Verschränkung von Sexismus und Rassismus im Leben von Frauen und Mädchen of color anerkennen. Gleichzeitig ist es notwendig, Dominanzstrukturen innerhalb von Kontexten feministischer Sozialarbeit aufzudecken und zu hinterfragen. Eine zentrale Frage in der Auseinandersetzung mit Rassismus könnte für alle, in pädagogischen Settings involvierten Personen daher lauten:

Wie strukturiert und betrifft Rassismus unser aller Leben und was bedeutet dies für unser gesellschaftliches, soziales, politisches und professionelles Handeln?

Der vorliegende Beitrag möchte entlang dieser Fragestellung versuchen, einige Aspekte feministischer Sozialarbeit kritisch zu beleuchten und von hier aus Anregungen für die Praxis geben.

»Es genügte nicht,
zusammen Frauen zu sein.
Wir waren anders.

Es genügte nicht,
zusammen lesbische Frauen zu sein.
Wir waren anders.

Es genügte nicht,
zusammen Schwarze Frauen zu sein.
Wir waren anders.

Es genügte nicht,
zusammen Schwarze lesbische Frauen zu sein.
Wir waren anders.«

Audre Lorde

Einleitung

Das vorliegende Handbuch stellt den Versuch dar, antirassistische Leitlinien für feministische Projekte zu formulieren. Dies geschieht exemplarisch am Beispiel feministischer Mädchenarbeit und ihrer Prämissen.

Ausgangspunkt unserer Überlegungen sind die Erfahrungen, die wir im Rahmen unseres Projektes »girls act – antirassistische Bildungsarbeit für Frauen und Mädchen«⁹ sammeln konnten. Auf diesen Grundlagen entwickelten wir unseren Arbeitsansatz, der uns zu der Formulierung von Qualitätsstandards für antirassistische und geschlechterreflektierende pädagogische Arbeit führte.

Das Projekt 'girls act' ist seit 2001 im *Mädchentreff Bielefeld e.V.* verankert. Der Schwerpunkt liegt auf der Durchführung von regionalen und bundesweiten Seminaren zum Thema Rassismus für Frauen und Mädchen. Unser Fortbildungskonzept verbindet 'antirassistische Sensibilisierung' und 'Empowerment' (Selbststärkung)¹⁰ mit dynamischen Methoden, wie z.B. Theaterarbeit, Rap/HipHop, Capoeira, Zukunftswerkstätten, soziometrischen Übungen, Biographiearbeit und psychodramatischen Elementen¹¹.

Der Träger unseres Projektes ist der Mädchentreff Bielefeld e.V., ein offenes Mädchenzentrum mit unterschiedlichen Schwerpunkten, das in diesem Jahr sein 20jähriges Bestehen feiert. Neben dem offenen Treff gibt es ein Internet-Café, eine Nachmittagsbetreuung für Schülerinnen, Bewegungs- und Theaterangebote, Selbstbehauptung, freizeitpädagogische Angebote, sowie Kurse und Workshops im Ökotechnik/Umweltbildungsbereich.

9 Die Finanzierung erfolgte im ersten Jahr durch das Kinder- und Jugendplan-Programm »Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus« in Verbindung mit dem Programm »Jugend gegen Rechts« des Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW. Seit 2002 wird »girls act« im Rahmen des Aktionsprogramms »Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus«; Programmteil »entimon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus« des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

10 Zur inhaltlichen Ausrichtung dieser beiden Ansätze siehe Kapitel zur theoretischen Erläuterung von Rassismus

11 Dokumentationsbroschüren der einzelnen Projektjahre sind im Mädchentreff Bielefeld e.V. erhältlich.

Zu den verwendeten Begrifflichkeiten

Eine Gemeinsamkeit, die wir in Gesprächen mit Mädchen und Frauen mit Migrationshintergrund ausmachen, ist die erlebte rassistische Diskriminierung in Deutschland. Um diese Gemeinsamkeit zu artikulieren, wurde in Schwarzen Communities z.B. der Begriff *'People of color'* gewählt. In Anlehnung an Maureen Maisha Raburu-Eggers sprechen auch wir im Folgenden von *Mädchen und Frauen of color* oder *Schwarzen Frauen und Mädchen*. Beide Begriffe sind Selbstbezeichnungen, die sich aus Schwarzen Bewegungen entwickelten. Der Zusatz *'of color'* meint nicht, wie oft fälschlicherweise übersetzt *'farbig'*, sondern steht für die Perspektive der Betroffenheit von Rassismus. Wird von *Weiß* Menschen gesprochen, so sind damit jene Menschen gemeint, die keine rassistische Diskriminierung erfahren. Es ist also nicht die Hautfarbe, sondern der soziale Platzanweiser gemeint, der Menschen in einer rassifizierten Gesellschaft Zugänge zu Ressourcen öffnet oder verschließt. Um dies deutlich zu machen, werden die Begriffe *Schwarz* und *Weiß* in diesem Buch groß geschrieben.

Weitere Begriffe, die häufig verwendet werden, sind *'Menschen mit Migrationshintergrund'*/*'Mehrheitsangehörige'*, sowie *'Anderer'*. Der Begriff *'Anderer'* wird in der Antirassismuskonversation synonym für *People of color* benutzt und steht für die binäre Konstruktion von *'Wir'* und *'die Anderen'*, als Ausdruck für die Zweiteilung von Welt¹².

In Anlehnung an Maisha Eggers verwenden wir den Begriff *'transkulturell'* anstelle von *Inter- und Multikulturalität*, weil dieser eher verdeutlicht, »dass Kultur und kulturelle Identität keine absoluten oder statischen Größen sind. Transkulturalität fordert zur Bewegung auf. Es geht nicht darum, sich festzulegen, zu entscheiden für das eine oder das andere. Im Kontext von multiplen Identitäten (Komplexität von Rollenanforderungen) vereint sie die diversen Facetten der Persönlichkeit und die unterschiedlichen Rollen eines Individuums.«¹³

Unsere inhaltlichen Standpunkte verorten wir im Bereich antirassistischer Ansätze, wenngleich diese theoretisch weiter ausdifferenziert wurden. So spricht bspw. der Bielefelder Interkulturalitätstheoretiker Paul Mecheril eher von *'rassismuskritischen Perspektiven'*, die er als Werkzeug zur Analyse gesellschaftlicher Verhältnisse begreift, die so für pädagogische Praxen nutzbar gemacht werden können¹⁴. Dies berücksichtigt die Tatsache, dass wir immer Teil dessen sind, gegen das wir uns wenden.

¹² vgl. etwa Mecheril 2004

¹³ vgl. Mecheril 1999: S. 14

¹⁴ vgl. Mecheril 2004

Für unsere Veröffentlichung haben wir uns für den Antirassismus-Begriff entschieden. Da wir einerseits Praktikerinnen der Mädchenarbeit und gleichzeitig in theoretische Debatten um Rassismus involviert sind, verstehen wir unseren Ansatz als eine mögliche Brücke zwischen Theorie und Praxis.

Die hier von uns vorgestellten und verwendeten Bezeichnungen erheben daher bei weitem nicht den Anspruch der Allgemeingültigkeit; sie bleiben Hilfskonstrukte, um gesellschaftliche Machtverhältnisse zu beschreiben. Die Verwendung der Begriffe ist durch ein gewisses Unbehagen begleitet, denn Selbstbezeichnungen, die die einen für sich gewählt haben, finden die anderen möglicherweise unakzeptabel oder sogar diskriminierend. Bedeutsam ist an dieser Stelle, ob es sich um Selbstbezeichnungen handelt, oder ob Dominanzdiskurse gesellschaftliche Gruppen ungefragt titulieren und sie somit bevormunden und entmündigen. Dies gilt auch für Selbstbezeichnungen von Mädchen und jungen Frauen mit Migrationsherkunft: In der pädagogischen Praxis erleben wir, dass Mädchen sich sehr häufig als 'AusländerIn' bezeichnen. Hier versuchen wir teilweise, Alternativen zu diesem Begriff aufzuzeigen; wenn sich aber ein Mädchen of color als Ausländerin bezeichnet, so ist dies anzuerkennen und sie nicht eines *Besseren* zu belehren. Selbstdefinitionen von Mädchen und Frauen of color sind immer abhängig von den Alternativen die zur Verfügung stehen. Selbstbezeichnungen können auch widerständige Praxen sein, wenn Wörter, die ursprünglich als rassistische Beschimpfungen und Herabwürdigungen benutzt wurden, von den Bezeichneten selbst angenommen und umgedeutet werden. So wird z.B. der Begriff 'Kanake' von dem Zusammenschluss Kanak Attak¹⁵ aufgenommen und als Widerstandsbegriff verwendet.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus kann aber einem grundlegenden Fallstrick nicht entkommen: Die Benennung von Lebenslagen von MigrantInnen, Schwarzen Menschen und People of color reproduziert diese wiederum als 'Andere' und damit als different. In theoretischen Auseinandersetzungen um Rassismus wird dies als 'Differenzdilemma' bezeichnet, dem zu entkommen schwierig, wenn nicht gar unmöglich ist. Dennoch kommt eine Formulierung von pädagogischen Qualitätsstandards in der Migrationsgesellschaft nicht ohne die Analyseperspektive Rassismus aus. Dies sollte – genau wie die Berücksichtigung geschlechterreflektierender Ansätze – zur Querschnittsaufgabe für Bereiche sozialer Arbeit werden.

15 »Kanak Attak ist ein selbstgewählter Zusammenschluss verschiedener Leute über die Grenzen zugeschriebener, quasi mit in die Wiege gelegter 'Identitäten' hinweg. Kanak Attak fragt nicht nach dem Paß oder nach der Herkunft, sondern wendet sich gegen die Frage nach dem Paß und der Herkunft.«
www.kanak-attak.de

Das vorliegende Handbuch gliedert sich in zwei Teile:

Das erste Kapitel gibt eine Einführung in theoretische Diskurse zum Thema Rassismus und Migrationspädagogik und erläutert unterschiedliche Perspektiven im Kontext von Rassismus. Anhand einer soziometrischen Übung aus der antirassistischen Bildungsarbeit erhält die Leserin/der Leser die Möglichkeit, einen kleinen Perspektivwechsel vorzunehmen.

Das zweite Kapitel stellt eine kritische Betrachtung der Prämissen feministischer Mädchenarbeit dar und hinterfragt diese aus einer antirassistischen Perspektive. Leitsätze wie Parteilichkeit, Ressourcen- und Lebensweltorientierung werden erläutert und daraufhin analysiert, ob sie dazu geeignet sind, rassistische Ausgrenzungslinien in der Migrationsgesellschaft zu berücksichtigen. Der Notwendigkeit und den Schwierigkeiten transkultureller Teamzusammensetzungen wird dabei ein hervorgehobener Platz eingeräumt.

1.
Zur theoretischen Definition
von Rassismus

Seit der verstärkten Arbeitsmigration in den 1950er Jahren haben sich pädagogische Konzepte in der BRD mit Aspekten von Interkulturalität auseinandergesetzt. Die theoretischen und praktischen Auseinandersetzungen seither lassen sich grob in drei Phasen einteilen:

Die so genannte *Ausländerpädagogik* richtete sich an die MigrantInnen, die in die deutsche Gesellschaft eingepasst werden sollten, die Position der einheimischen Bevölkerung in dem Integrationsprozess blieb unhinterfragt. Der Fokus der Ausländerpädagogik und Ausländerpolitik war größtenteils problemorientiert und paternalistisch¹⁶. Der Aufenthalt in Deutschland wurde als vorübergehend gesehen und ein dauerhaftes Niederlassen der eingewanderten Personen war nicht vorgesehen. Als deutlich wurde, dass viele eingewanderte Menschen ihren Lebensmittelpunkt in Deutschland einrichteten, veränderten sich – auch in Folge der Kritik an der »Ausländerpädagogik« – die theoretischen und praktischen Ansätze und es entstand die *Interkulturelle Pädagogik*. Diese richtete sich nun sowohl an die immigrierte, als auch an die einheimische Bevölkerung mit dem Ziel der besseren 'Verständigung' innerhalb einer multi-kulturellen Gesellschaft¹⁷.

In Interkulturellen Konzepten rückte der Kulturbegriff in den Mittelpunkt, der zunächst von der Vorstellung starrer, unterschiedlicher Kulturen gekennzeichnet war, zwischen denen es zu vermitteln galt. Ansätze, die ein Kennenlernen und Begegnen der VertreterInnen verschiedener Kulturen fördern, wurden somit zu gängigen interkulturellen Praxen, die zum Abbau von Unsicherheiten und Vorurteilen beitragen sollten. Für Professionelle aus pädagogischen Praxisfeldern war so zunächst ein Erwerben von 'Wissen' über den 'kulturellen Hintergrund' von den MigrantInnen handlungsleitend.

Begriffe wie Toleranz oder Vielfalt sind zentral für die Interkulturelle Pädagogik. Diese Begriffe wurden von vielen Seiten kritisch hinterfragt. So wird in Bezug auf den Toleranzbegriff argumentiert, dass er nur ein besseres Dulden des 'Anderen' darstellt; Toleranz wird von der dominanten Gruppe gewährt und kann jederzeit entzogen werden. 'Vielfalt' impliziert die Buntheit der multi-kulturellen Gesellschaft und blendet machtpolitische Fragen vollständig aus. Es geht in den beschriebenen Konzepten offensichtlich nicht um ein Umverteilen von Macht, die Definitionsmacht der mehrheitsdeutschen Bevölkerung bleibt unangetastet¹⁸.

16 Der Begriff »Paternalismus« lässt sich mit Fürsorge, die von einer machtvollen Position ausgeht, beschreiben.

17 Zur Kritik an Interkulturellen Konzepten und dem Begriff des Multikulturalismus vgl. Attia 1997: S. 260/261

18 vgl. Attia 1997: S. 266

Klassische Interkulturelle Ansätze konnten den Fallstricken der Ausländerpädagogik nicht wirklich entkommen. Der starre Kulturbegriff, paternalistische Haltungen, die Nicht-Reflexion der eigenen dominanten Position und die individualisierende Sicht auf Rassismus verhinderten eine selbstreflexive Haltung, die eine Verortung innerhalb eines rassistischen Systems ermöglichen würde. Mit der Fokussierung der 'fremden Kulturen' und 'der Ausländer' steht die deutsche Gesellschaft und Politik nicht zur Disposition; die Interessen der Mehrheitsangehörigen und ihre Perspektiven dominieren die Interkulturelle Pädagogik¹⁹. Kritiker der Interkulturellen Pädagogik formulieren daher, dass eine differenzierte Auseinandersetzung mit Diskriminierungen aufgrund der Herstellung ethnischer Differenz nicht ohne eine Analyse von Rassismus auskommt. Neuere Interkulturelle Ansätze versuchen, dies zu berücksichtigen und einige VertreterInnen interkultureller Pädagogik haben die Kritik an ihren Ansätzen ernst genommen und diese weiterentwickelt. Die Debatten halten an und mittlerweile gibt es auch unter dem Label 'Interkulturelle Pädagogik' Ansätze, die den Rassismusbegriff explizit zur Grundlage ihrer Praxis machen.

Antirassistische Ansätze stellen die Analyse von Machtbeziehungen auf dem Hintergrund der kolonialen Geschichte und der kapitalistischen Gegenwart in den Vordergrund. Im Mittelpunkt der Intervention stehen nun die Mehrheitsangehörigen und die Verstrickung aller Gesellschaftsmitglieder in rassistische Diskurse²⁰. Handlungsleitend für antirassistische Konzepte ist somit die Selbstreflexion Weißer Menschen in Bezug auf Rassismus mit dem Ziel, Machtungleichheiten abzubauen. Gleichzeitig ist aber Selbstermächtigung (Empowerment) von Menschen of color ein zentraler Punkt für antirassistische Praxen.

Antirassistische Sensibilisierung bedeutet, sich den Wirkungsweisen und Strukturen rassistischer Systeme zuzuwenden, da diese alle Wirkungsebenen der Gesellschaft durchdringen. Unerlässlich ist damit die Auseinandersetzung aller an der Gesellschaft Beteiligten mit Rassismus und anderen Diskriminierungsformen. Dazu gehört, dass mehrheitsdeutsche Personen sich mit den eigenen stereotypen Bildern auseinandersetzen sollten, die sie von 'Anderen' haben, da diese ihren professionellen Umgang mit dem Klientel und KollegInnen of color wesentlich beeinflussen. Ein zentraler Aspekt antirassistischer Sensibilisierung ist somit das Wahrnehmen eigener Privilegien und Vorteile. Erst aus der

¹⁹ vgl. Attia: S. 270/271

²⁰ vgl. ders.: S. 271/272

Anerkennung dessen, dass Weiße Menschen von rassistischen Strukturen profitieren, kann eine eigene Positionierung stattfinden. Eine Zielperspektive ist deshalb die Übernahme von Verantwortung in Bezug auf Rassismus.

So schreibt Maisha Eggers: »Was ist Sensibilisierungsarbeit bezogen auf Rassismus? Dieser Arbeitsansatz basiert auf der Auslösung von Bewusstwerdungsprozessen bei Schwarzen und bei Weißen Menschen gleichermaßen. Hauptziel ist, dass beide Gruppen Verantwortung für die Veränderung ihrer eigenen Situation übernehmen. Für weiße Menschen bedeutet Verantwortlichkeit hier eine eingehende Selbstreflexion bezüglich des eigenen rassistischen Potentials sowie individueller und kollektiver weißer Privilegien und weißer Macht. Für Schwarze Menschen/Menschen of color heißt Verantwortlichkeit in diesem Zusammenhang, eine eingehende Auseinandersetzung mit verinnerlichtem Rassismus, der Dynamik und Wirkungsweise internalisierter Unterdrückung sowie mit der eigenen Befreiung von Rassismus.«²¹

Der Begriff **Empowerment** lässt sich mit Selbststärkung oder Selbstermächtigung übersetzen. Empowerment-Workshops richten sich ausschließlich an Menschen of color und haben die Heilung von rassistischer Traumatisierung zum Ziel. Die Gruppen werden von TeamerInnen of color angeleitet. Handlungsleitend ist der Gedanke von geschützten Räumen, in denen die TeilnehmerInnen keinen neuerlichen Verletzungen und der Bagatellisierung ihrer Erfahrungen durch Weiße Menschen ausgesetzt sind. Neben der Auseinandersetzung mit der eigenen Betroffenheit von Rassismus ist eine Beschäftigung mit Hierarchisierungen zwischen Menschen of color wichtig. Im Rahmen einer Empowermentarbeit sollte es deshalb auch um Zuschreibungen und verinnerlichte rassistische Stereotype gegenüber 'anderen' Herkunftsgruppen, gesellschaftlich anders positionierten, nicht-deutschen Gruppen gehen.

21 Raburu-Eggers 1999: S. 19

Zum Rassismus-Begriff

Im Folgenden werden einige theoretische Grundannahmen in Bezug auf den Rassismus-Begriff vorgestellt. Wir halten es im Kontext von Rassismus für wichtig, sich auf Forschung und Diskurse zu beziehen, die zu diesem Bereich vorhanden sind. Es ist unmöglich, *eine* Rassismusdefinition zu geben, da Rassismus auf unterschiedlichen Ebenen wirkt und zu spezifischen Zeiten und Kontexten je unterschiedliche Ausformungen zeigt. Theoretisch ist es üblich, nicht von *Rassismus* im Singular zu sprechen, sondern eher von historisch-spezifischen *Rassismen*²².

Der Rassismus-Begriff wird von verschiedenen Wissenschaftsdisziplinen aus definiert. So gibt es historische, soziologische, ökonomische, literaturwissenschaftliche, pädagogische oder philosophische Definitionen. Häufig verbreitet sind jedoch Ansätze, die psychologische und psychoanalytische Momente²³ als Ausgangspunkt für eine Begriffsdefinition betrachten.

Die deutsche Diskussion tut sich schwer mit dem Begriff Rassismus und spricht in der Regel eher von 'Fremdenfeindlichkeit' oder 'Ausländerfeindlichkeit'.²⁴ Diese Tendenz wurde von verschiedenen Rassismus-TheoretikerInnen kritisiert²⁵ da 'Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit' die rassistische Diskriminierung und Stigmatisierung von bspw. Schwarzen Deutschen und Deutschen of color nicht erklären kann.²⁶ Auch verharmlosen die genannten Begriffe rassistische Realitäten und stellen sie als individuelle Vorurteile (Feindlichkeit) oder Ängste (vor dem »Fremden«) dar. Birgit Rommelspacher interpretiert die Abwehr, im deutschen Kontext von Rassismus zu sprechen, mit der Kontinuität zum Nationalsozialismus und der Verstrickung der Mehrheits-Deutschen in Schuld- und Schamgefühle²⁷.

Rassismus beschränkt sich nicht auf neofaschistische Übergriffe oder eindeutig rassistische Äußerungen, sondern ist vielmehr eine *strukturelle Logik*, die alle gesellschaftlichen Ebenen durchdringt. Somit ist Rassismus kein 'falsches individuelles Bewusstsein', sondern wird auf individuellen und gesellschaftspolitischen Ebenen wirksam, ist häufig durch direkte Gewalt gekennzeichnet, kann sich aber auch 'subtil' (z.B. durch abwertende Blicke) äußern. Die Einschränkungen von 'Anderen' durchziehen alle gesellschaftspolitischen

22 vgl. Mecheril 2004: S. 191

23 Zur Kritik an psychologischen Ansätzen, vor allem am Konzept der Fremdenfeindlichkeit siehe Mecheril 2004, S. 180f

24 vgl. Mecheril 2004: S. 176/177

25 zu diesen Debatten vgl. z.B. do Mar Castro Varela u.a. 1998, Attia 1995

26 vgl. Quehl 2000: S. 10

27 siehe dazu dies. 1998, sowie Kalpaka/Räthzel 1986

Ebenen, wie das Bildungswesen, Gesetze und Recht (Asylgesetzgebung, Wahlrecht), Wohnungs- und Arbeitsmarkt, Verwaltungen und Institutionen (Polizei, Arbeits- und Sozialamt, Behörden) und symbolische Ebenen (Deutungsmuster, Medien).

Rassismus kann als eine soziale Praxis verstanden werden, die eine Gesellschaft nach Hautfarben unterteilt. In rassistischen Diskursen fungieren körperliche Merkmale als *Bedeutungsträger innerhalb eines Systems der Differenz*. Es entsteht ein rassistisches Klassifikationssystem, welches auf 'rassistischen' Charakteristika beruht. Dient dieses Klassifikationssystem dazu, soziale, politische und ökonomische Praxen zu begründen, die bestimmten Gruppen den Zugang zu materiellen oder symbolischen Ressourcen verwehren, so handelt es sich um rassistische Praxen. Rassistische Praxen beziehen sich auf 'Rassen', obwohl es nachgewiesenermaßen keine 'Rassen' gibt. Diese Paradoxie kennzeichnet den ideologischen Diskurs. Die Verknüpfung von Bedeutung und Macht bildet die rassistische Ideologie, welche dazu dient, bestimmte Gruppen vom Zugang zu kulturellen und symbolischen Ressourcen auszuschließen. Diese *Ausschließungspraxen*²⁸ bestätigen die Dominanzverhältnisse durch eine Zweiteilung der Gesellschaft, auf die eine Herabwürdigung und Unterdrückung einer der imaginierten Gruppen erfolgt.

Die Unterscheidung in 'Wir' und 'Nicht-Wir' führt zu einer 'Selbsterkennung' und Selbstpositionierung. Die dominante Gruppe hat dabei die Durchsetzungsmacht, zu definieren, wer 'Wir' und wer die 'Anderen' sind.²⁹

Der so genannte Neo- oder Kultur-Rassismus (nach Etienne Balibar)³⁰ bezieht sich, wie oben erwähnt, nicht länger auf 'Rassen', sondern auf 'Kultur'. Der kulturalistische Rassismus folgt jedoch den Logiken des biologischen Rassismus, da kulturelle Unterschiede als quasi naturhaft dargestellt werden. Diesen Vorgang nennt Kalpaka »Naturalisierung gesellschaftlicher Verhältnisse«³¹. Wir können daher heute von einem Rassismus ohne Rassen sprechen³². Ausgangspunkt der rassistischen Legitimationen für den Ausschluss von Menschen of color sind also nun nicht länger biologische, sondern kulturalistische Deutungsmuster: es wird eine Unvereinbarkeit der »Kulturen« behauptet³³, die letztlich wieder in der Abwertung der als »Anderen« definierten Gruppen mündet³⁴:

28 vgl. Hall 2000: S. 7

29 vgl. Mecheril 2004: S. 187

30 vgl. Mecheril 2004: S. 191

31 Kalpaka 2001: S. 39

32 vgl. Mecheril 2004: S. 191

33 vgl. Morgenstern 2001: S. 19

34 Doch existieren 'alte' und 'neue' Formen rassistischer Diskurse nebeneinander und vermischen sich (vgl. Mecheril 2004: S. 191/192)

»Die Logik des Rassismus konstruiert Unterschiede und übt Gewalt gegen das Konstruierte aus. Körper und Identität sind konstruierter Ausgangspunkt und faktische Zielscheibe des Rassismus. Hierbei fungiert das Objekt des individuellen Körpers immer als Symptom eines kollektiven Körpers.«³⁵

Es ist genau diese Unterscheidung und Ethnifizierung, die Diskriminierung ermöglicht. Mit anderen Worten: erst die Identifizierung der »Anderen« leistet Diskriminierungen Vorschub; es ist die grundlegende binäre Ordnung, die Rassismus erst ermöglicht; die Konstruktion von 'Wir' und 'die Anderen'. Diese binäre Konstruktion ist jedoch wirkungsmächtig und markiert soziale Standorte und Identitäten. Im Folgenden werden die unterschiedlichen Perspektiven, die durch unterschiedliche Standorte entstehen, näher erläutert.

1.1 Unterschiedliche Perspektiven auf Rassismus

Bevor Sie das folgende Kapitel lesen, möchten wir Sie bitten, einen Moment innezuhalten und sich selbst ein paar Fragen zu beantworten, die die darauf folgenden theoretischen Ausführungen vielleicht plausibler machen. Die Übung wird (mit abgewandelten Fragen)³⁶ häufig in der antirassistischen Bildungsarbeit angewandt, um verschiedene gesellschaftliche Perspektiven zu verdeutlichen. Bitte lesen sie sich jede Frage durch und beantworten sie sie dann – auf dem Hintergrund ihrer eigenen gesellschaftlichen Positionierung – mit 'ja' oder 'nein'.

Können Sie davon ausgehen

- ☉ beim Brötchenkauf nett und freundlich behandelt zu werden?
- ☉ mitgemeint zu sein, wenn von der deutschen Bevölkerung die Rede ist?
- ☉ in einer Menschenmenge nicht aufzufallen, nicht permanent angesehen zu werden?
- ☉ überall hin reisen zu können (mal vorausgesetzt, sie verfügen über die entsprechenden finanziellen Mittel)?
- ☉ jederzeit ärztliche Versorgung zu bekommen, wenn sie sie benötigen?
- ☉ bei der nächsten Bundestagswahl wählen zu dürfen?
- ☉ nicht permanent gefragt zu werden, woher sie kommen?
- ☉ nicht gesagt zu bekommen, sie könnten aber gut deutsch?

³⁵ Mecheril 2004: S. 192

³⁶ vgl. etwa Arbeitsgruppe SOS – Rassismus NRW (Hg.): *Spiele, Impulse und Übungen – Zur Thematisierung von Rassismus und Gewalt in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit*. Haus Villingst/Schwerte

- ☉ beim Arbeitsamt ihren Vorstellungen und Interessen gemäß beraten zu werden?
- ☉ von der Polizei freundlich behandelt zu werden, wenn sie einen Diebstahl anzeigen wollen?
- ☉ am helllichten Tag nicht auf ihre Personalien überprüft zu werden?
- ☉ nicht als einzige in einem Zug nach ihrer Fahrkarte gefragt zu werden?
- ☉ dass ihnen die meisten Bildungschancen im Prinzip offen stehen?

Wählen Sie nun nacheinander verschiedene Personen aus der Liste und führen sie die Übung erneut durch.³⁷ Was verändert sich?

- * Maryam, 14 Jahre alt, illegalisiert, Flüchtling aus dem Iran, lebt mit ihren Eltern im Kirchenasyl
- * Ricarda, 17 Jahre alt, Schwarze Deutsche, befindet sich in der Ausbildung zur Reisekauffrau, lebt in einer WG
- * Ardiana, 16 Jahre alt, Roma Herkunft aus dem Kosovo, Hauptschulabschluss, Aufenthaltsstatus: Duldung, lebt bei den Eltern
- * Tanja, 12 Jahre alt, Weiße Deutsche Sonderschülerin, Eltern sind Sozialhilfeempfänger
- * Amina, 15 Jahre alt, Asylbewerberin aus Ghana, besucht zur Zeit keine Schule, lebt mit ihrer Mutter im Asylbewerberheim
- * Irina, 13 Jahre alt, Russlanddeutscher Herkunft, Realschülerin, wohnt derzeit im Mädchenhaus
- * Layla, 21 Jahre alt, marokkanisch-deutscher Herkunft, Lehramtsstudentin, deutsche Staatsbürgerin, trägt ein Kopftuch, wohnt alleine
- * Zeynep, 16 Jahre alt, türkischer Herkunft, Abiturientin, besitzt die doppelte Staatsbürgerschaft, lebt mit ihrer lesbischen Mutter und deren Freundin zusammen

Die Übung wird in der antirassistischen Bildungsarbeit folgendermaßen durchgeführt: Jede Person bekommt eine Personenkarte, alle stellen sich in einer Reihe nebeneinander auf. Die Gruppenleitung stellt nun die Fragen und immer, wenn eine Frage mit 'ja' beantwortet werden kann, geht die Person einen Schritt nach vorne.

37 die Personen sind frei erfunden, spiegeln aber dennoch einen Ausschnitt aus den Lebensrealitäten von Mädchen und jungen Frauen wieder.

Durch das Aufstellen im Raum wird deutlich, dass die Perspektive, die wir auf Gesellschaft einnehmen und die Chancen, die uns in einer Gesellschaft zugestanden werden, wesentlich davon abhängen, welchen politischen und gesellschaftlichen Status wir innehaben. Zum einen wird der eigene Status durch die nationale Zugehörigkeit im Staatsbürgerschaftsrecht festgelegt, es geht also darum, ob wir die deutsche Staatsangehörigkeit haben. Daran knüpfen sich eine Reihe von weiteren Rechten. Darüber hinaus können Personen unabhängig von ihrer Staatsangehörigkeit als Deutsche/r noch von außen als 'anders', als nicht dazugehörig definiert werden.

In diesem Sinne ist es wichtig sich folgende Fragen zu vergegenwärtigen

- ☞ Welche gesellschaftliche Perspektive nehme ich selbst ein?
- ☞ Welche Erfahrungen habe ich gemacht, welche Realitäten sind mir unbekannt?
- ☞ Was weiß ich bspw. über Aufenthaltsbestimmungen, Zugang zu ärztlicher Versorgung, das Residenzpflichtgesetz, das neue Zuwanderungsgesetz, Schul- und Ausbildungsbarrieren für Menschen mit Migrationshintergrund?
- ☞ Welche Zugänge stehen mir selbst offen und nehme ich diese Privilegien bewusst wahr oder erscheinen sie mir selbstverständlich?

Die Übung bietet die Möglichkeit darüber ins Gespräch zu kommen, warum die einzelnen Teilnehmerinnen sich dafür entschieden haben, einen Schritt zu gehen oder stehen zu bleiben. So können diese Entscheidungen einerseits durch kulturalistische, stereotype Vorstellungen beeinflusst sein oder andererseits sogar dazu dienen, die inhaltliche Aussage der Übung abzuwehren. Zwei Beispiele aus unseren Seminaren können dies verdeutlichen:

Eine Teilnehmerin, die die Karte »Layla« erhalten hatte, entschied sich bei der Frage 4 (»Hast du die Möglichkeit, überall hinreisen zu können?«) dafür, stehen zu bleiben. Nach der Begründung hierfür gefragt, gab sie an, dies würde ihr Vater ihr nicht erlauben.

Anhand dieses Beispiels wird deutlich, dass Vorstellungen über Frauen/Mädchen mit Kopftuch mit patriarchalen Familienstrukturen in Verbindung gebracht werden. Für die Entscheidung einen Schritt zu gehen oder stehen zu bleiben, ist das Merkmal »Kopftuch« sehr viel entscheidender, als bspw. die Angaben »Studentin«, »allein wohnend« und »volljährig«.

Eine weitere Schwierigkeit ergibt sich, wenn Teilnehmerinnen ihre Entscheidungen für vorgenommene Schritte damit begründen, die junge Frau, die sie darstellten, sei sehr selbstbewusst und würde sich gegen Ungleichbehandlung jederzeit wehren. Dies blendet die Tatsache aus, dass Selbstbewusstsein allein nicht vor rassistischer Behandlung und rechtlichen, strukturellen Einschränkungen schützen kann. Das genannte Vorgehen kann so dazu dienen, die Auseinandersetzung mit Rassismus abzuwehren und rassistische Realitäten zu ignorieren. Hier wird eine Haltung des »anything goes« vertreten, die persönlichen Erfolg davon abhängig macht, ob ich stark und zielstrebig genug bin.

Eine zentrale These der Rassismusforschung ist, dass jede Begegnung von Menschen of color und Weißen Menschen geprägt von den 'rassifizierten' Strukturen der jeweiligen Gesellschaft ist. Maisha Eggers bezeichnet 'Rassifizierung' als »den Prozess der Prägung von individueller und kollektiver Identität durch Rassen- und Ethnizitätskonstruktionen.«³⁸ Die jeweils unterschiedlichen Rassifizierungsprozesse von Weißen und Schwarzen Menschen haben einen wesentlichen Einfluss darauf, wie sie sich selbst, ihre (konstruierte) Gruppe und andere wahrnehmen und behandeln.³⁹ Entsprechend entstehen unterschiedliche Blickwinkel auf die Gesellschaft. In Anlehnung an Maureen Maisha Raburu-Eggers sprechen wir von *Schwarzen/Perspektiven of color und Weißen Perspektiven*.

Die Unterscheidung in Schwarze und Weiße Perspektiven birgt einige Problematiken in sich

Die binäre Einteilung der Welt in 'WIR' und 'IHR' bleibt in dieser Polarisierung erhalten. Somit schließen antirassistische Bemühungen an die rassistische Logik an und reproduzieren sie wiederum. Um aber Sprechen zu können und handlungsfähig zu bleiben, ist es unumgänglich, sich für gewisse Termini zu entscheiden. Diese sind aber immer in ihrem historischen Zusammenhang zu betrachten: auch wenn die Worte *Weiß* und *Schwarz* nicht auf Hautfarben verweisen, so ist es nicht ausgeschlossen, dass durch ihre Verwendung bestimmte Assoziationen hervorgerufen werden. Sprache ist historisch besetzt und *ein* Begriff kann nicht der Komplexität der gesellschaftlichen Realität gerecht werden. Bezeichnungen bergen immer die Gefahr von Ausschlüssen, Dominanzen, Zuschreibungen und Reproduktionen.

Vielfach wird argumentiert, dass die Benennung von Schwarzen und Weißen Perspektiven gesellschaftliche Polaritäten hervorruft. Dem ist entge-

³⁸ dies. 1999: S. 32

³⁹ vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 32

genzuhalten, dass die Benennung eher eine ansonsten unsichtbare Polarisierung aufdeckt, die bereits vorhanden ist und durch die Thematisierung demaskiert wird.

Es ist immer wieder unerlässlich, sich auch den eigenen Gefühlen zuzuwenden, die bei der Thematisierung von Rassismus auftauchen. Wo spüre ich Abwehr oder Ärger und *warum*? Auch Gefühle konstruieren sich im Zusammenhang mit gesellschaftlichen Normen und Werten. In diesem Sinne ist es nicht sinnvoll, sich allein hinter Theorien und Ideologien zu »verstecken«, weil dies den Zugang zu Gefühlen im Kontext von Rassismus verschleiert. Rassismus ist ein emotionales Thema und nicht *spannend* oder *interessant*, sondern traumatisierend.

Perspektiven of color

Perspektiven of color nehmen, bezogen auf Rassismus, eine 'Innensicht'⁴⁰ ein; Schwarze Menschen/People of color 'wissen', wie Rassismus das Leben von Menschen strukturiert, da sie es selber erleben. 'Schwarz' meint hier nicht die Hautfarbe eines Menschen, sondern bezieht sich auf den politischen Kampfbegriff 'Schwarz'⁴¹ als Synonym für betroffen von oppressiven und rassistischen Ausgrenzungspraxen durch Weiße Menschen.

Maisha Eggers beschreibt die Schwarze Perspektive zusammengefasst als die Summe der gemeinsamen Erfahrungen Schwarzer Menschen hinsichtlich ihres Überlebens von Rassismus. Diese basiert auf einer gemeinsamen Geschichte der Ausbeutung durch europäischen (Weißen) Kolonialismus, Neo-Kolonialismus, Imperialismus und Ethnozentrismus.

Ausgehend von dieser geteilten Geschichte und Erfahrung ergibt sich eine gemeinsame Zielsetzung, die in der Befreiung aller Menschen of color von Rassismus besteht. Aufgrund der eigenen Betroffenheit von rassistischen Diskriminierungs- und Ausgrenzungspraxen ergibt sich für Schwarze Menschen ein Interesse an der Veränderung der gesamtgesellschaftlichen Herrschaftsverhältnisse. Dies ist auch ein wesentlicher Unterschied der Perspektive Schwarzer Feministinnen/Feministinnen of color gegenüber der Weißer Feministinnen, denn für Feministinnen of color ist der politische Zusammenschluss mit Schwarzen Männern häufig untrennbar mit ihrem gemeinsamen Kampf gegen Rassismus verbunden, während der Weiße europäische Feminismus wenig Bündnisse mit Männern einging, da ein gemeinsames Interesse am Überwinden sexistischer Strukturen fehlte.⁴²

⁴⁰ vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 64

⁴¹ In Anlehnung an die Schwarze Widerstandsbewegung in Südafrika, vgl. Aden 2004: S. 262

⁴² vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 64/65

Der Alltag von Schwarzen Menschen in Deutschland, Personen mit Migrationsherkunft, Asylbewerbern und anderen People of color ist wesentlich strukturiert durch die Erfahrung von Rassismus. Die Grundlagen, auf denen diese Erfahrungen gemacht werden sind unterschiedlich. So beschreibt Ika Hügel-Marshall⁴³, das spezifisch Brisante der Erfahrungen von Schwarzen deutschen Personen sei, dass ihre Rassismuserfahrungen in einem oftmals familiären Kontext, in dem sie groß geworden und ansässig sind, gemacht werden. Das Ineinandergreifen verschiedener Differenzlinien, wie Sexismus, soziale Schichtzugehörigkeit, Aufenthaltsstatus, Migrationsbiographien oder religiöse Zugehörigkeit wird im Hinblick auf die gemachten Rassismuserfahrungen relevant.

Eine Analyse und differenzierte Betrachtung der Erfahrungen zur Überwindung und Bearbeitung von Rassismus stellt einen wichtigen Aspekt dar. So unterscheidet bspw. Ika Hügel-Marshall vier spezifische Gewaltformen, denen Frauen und Mädchen of color ausgesetzt sind:⁴⁴

Rassistische physische Gewalt

Jegliche Form der körperlichen Gewaltanwendung

Rassistische psychische Gewalt

z.B. Beleidigungen, Äußerungen, Fragen, Haltungen, Diskriminierungen, Betitulierungen, Grenzüberschreitungen gegenüber Mädchen und Frauen of color, die auf ihre Hautfarbe, Herkunft, religiöse Zugehörigkeit bezogen sind. So kann die Frage nach der Herkunft auch als Form rassistisch psychischer Gewalt definiert werden.

Rassistische emotionale Gewalt

Psychische Gewalt, die bewusst mit den Ängsten und Schwächen von Mädchen und Frauen of color arbeitet, um ihr Selbstwertgefühl zu zerstören.

Sexualisierte Gewalt, die mit rassistischen Stereotypen über die Sexualität von Frauen of color aufgeladen ist

Sexualisierte Gewalt, die mit rassistischen Stereotypen über die Sexualität Schwarzer Frauen oder Frauen aus arabischen und asiatischen Kontexten aufgeladen ist. So wurde die massenhafte sexualisierte Traumatisierung von Frauen im Kolonialismus durch rassistische Konstruktionen legitimiert und setzt sich heute ungebrochen in der Produktion von Bildern über Frauen of color fort.

⁴³ vgl. Hügel-Marshall 2000: S. 14

⁴⁴ vgl. dies. S.14f.

Die Bewältigung dieser Stressfaktoren im Alltag ist somit ein ständiger Begleiter in der Lebensrealität von Frauen und Mädchen of color. So beschreiben Frauen häufig, dass sie 'unter sich' eine Selbstverständlichkeit im Hinblick auf das Vorhandensein von diesen genannten Stressfaktoren spüren. Gefühle von Ohnmacht und Hilflosigkeit, ständiges Rechtfertigen der eigenen Entscheidungen und Positionen und das Gefühl von Fremdbestimmtheit sind unter anderem Aspekte, die aus den beschriebenen Umständen heraus resultieren können.

Eine der schlimmsten Konsequenzen aus Rassismuserfahrungen ist das Gefühl von Minderwertigkeit. So werden die eigenen Ideen, die eigenen Fähigkeiten, Kompetenzen nicht wahrgenommen und von Lob und Zuspruch von Weißen Personen abhängig gemacht. Die Minderwertigkeit des 'Eigenen' wird in einer Weiß-deutsch dominierten Gesellschaft systematisch vermittelt: In feministischen Kontexten sind Kopftuch tragende Migrantinnen als Klientinnen meistens willkommen, doch die Einstellung von Professionellen mit Kopftuch ist häufig mit Fragen nach ihrer 'Entwicklungsstufe bzgl. feministischer Werte' verbunden. Hier wird die Überlegenheit Weißer Strukturen und ein ihnen zugrunde liegendes Modell der Assimilation⁴⁵ besonders deutlich. Die Sozialisation der Höherwertigkeit des Weißen, christlichen Westens hat häufig zur Folge, dass »die meisten People of color sich zunächst durch die Brille der Weißen sehen«⁴⁶ und somit ihr eigenes Selbstbild, das Wahrnehmen eigener Kompetenzen davon abhängig machen. Der verinnerlichte Rassismus kann soweit gehen, dass zum Beispiel die eigene Herkunftsgruppe homogenisiert wird und rassistische stereotype Bilder des 'Weißen Blickes' darauf reproduziert werden. Dies kann die komplette Abgrenzung zur eigenen Herkunftskultur, sowie ihr Verleugnen und Abwerten zur Folge haben. So beschreibt Nivedita Prasad die Mechanismen des verinnerlichteten Rassismus, die zu einer »radikalen Überidentifikation mit der Dominanzgesellschaft« führen können.⁴⁷ Dies kann sich sogar auf die physische Erscheinung erstrecken. Das Nicht-Sprechen-Wollen der erlernten Muttersprache oder das Annehmen eines deutschen Namens *können* Ausdrücke von verinnerlichtem Rassismus sein.

Prasad macht deutlich, dass Dominanzgesellschaften eine Verinnerlichung rassistischer Werte und eine Überanpassung an diese erzwingen. So beschreibt sie die Reproduktion von Verhaltensmustern, die ursprünglich Weißen Frauen vorgeworfen wurden, innerhalb von Kontexten von Frauen of color⁴⁸. Ohne das Hinterfragen der eigenen Privilegien können so auch Frauen of color zu

45 Das Assimilationsmodell verfolgt das Ziel der Anpassung der Zugewanderten an die Aufnahmegesellschaft und somit das Ablegen von kulturellen Werten und Normen, die als nicht-deutsch definiert werden. Einerseits werden hier homogene Kulturvorstellungen und andererseits eine Höherwertigkeit der Kultur der Aufnahmegesellschaft (als modern und fortschrittlich) vermittelt

46 vgl. Prasad 1994: S. 161

47 vgl. dies.: S. 162

48 vgl. dies.: S. 164f

'Täterinnen' werden, indem sie andere Frauen of color ausgrenzen. Das Konzept der binären Täter-Opfer Schemata kommt an dieser Stelle an ihre Grenzen und die Heterogenität und das Zusammenspiel von unterschiedlichen Differenzlinien wird deutlich.

Alltagserfahrungen, die People of color machen, können eine Unsicherheit darüber hervorrufen, ob diese im Zusammenhang mit der - ihnen zugeschriebenen - Herkunft stehen. Als Beispiel können hier Situationen gelten, in denen Frauen und Mädchen of color der Bewertung, Beurteilung oder Kritik durch Weiße Personen, z.B. in Form von LehrerInnen oder Dozentinnen ausgesetzt sind. An dieser Stelle tritt oft eine Unsicherheit darüber auf, ob Rückmeldungen im Bereich von Studium, Schule und Beruf damit zusammenhängen, als 'Andere' konstruiert zu werden. Dies zeigt, dass es ein Bewusstsein über die eigene gesellschaftliche Positionierung gibt, als People of color potentiell rassistisch klassifiziert und abgewertet zu werden. So kommt es dazu, das Verhalten von Weißen Personen als *möglich* rassistisch zu hinterfragen. Dies spiegelt die Erwartungshaltung von People of color wieder, die in einem rassistisch strukturierten Kontext sozialisiert sind und ihren Lebensmittelpunkt in diesem haben.

Das ständige Erleben von Signalen, dass die Thematisierung und Benennung von Rassismus unerwünscht ist, führt dazu, dass People of color oft bewusst oder unbewusst wissen, *wo* sie *was* thematisieren wollen und *wo* lieber nicht. Es spielt eine wichtige Rolle, *wer* zu *wem* spricht und *was* für (subtile und/oder offensichtliche) Signale gesendet werden. Um Vertrauen gegenüber Weißen deutschen Personen zu entwickeln, ist es für Menschen of color häufig wichtig zu erfahren, welche Haltung diese bezogen auf Rassismus haben.

People of color wissen, dass die meisten Orte nicht frei von Rassismus sind: sie leben in einem gesellschaftlich-politischen Kontext, der überwiegend von Weißen deutschen Strukturen organisiert wird. Innerhalb dieser Strukturen gilt es zu (Über-)Leben. So entwickeln People of color unterschiedliche Formen von Strategien zur Bewältigung von Rassismus. Diese Strategien können von Tabuisierungen, Scham, Verdrängungen der eigenen Situation bis hin zu Abwehrhaltungen gegenüber allem, was 'Weiß zu sein scheint', sein. Sie können Widersprüchlichkeiten aufweisen. So meinte ein Mädchen of color zu Beginn eines Workshops,⁴⁹ sie würde nie Erfahrungen von Rassismus machen, alle Weißen Deutschen Personen wären immer nett zu ihr gewesen. In einer

49 Im Rahmen des Projektjahres 2002

späteren Übung, in der Situationen von Unterdrückung bearbeitet wurden, fing sie an, rassistische Erlebnisse zu benennen.

Im Kampf gegen Rassismus sind Räume of color für die eigene Regeneration unerlässlich und lebensnotwendig. Eine gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus ist *nur* unter der Einbeziehung der alltäglichen Erfahrungen und der Perspektiven von People of color möglich. So ist es wichtig, die vorhandenen Möglichkeiten, die People of color erschaffen zu unterstützen und weitere Räume für Perspektiven of color zu eröffnen. Die Verbreitung von Informationen über historisch und aktuell gelebten und geleisteten Widerstand von People of color gegen Rassismus ist für das Entwickeln eines positiven Selbstbildes ein notwendiger Aspekt. Dies können auch Voraussetzungen für die Entwicklung und Aufrechterhaltung von starkem politischem Engagement gegen Rassismus sein.

Einige Fragen zur Selbstreflexion für Frauen of color

- * Gab es Phasen in meinem Leben, wo ich meine Herkunft komplett abgelehnt habe und ich den Wunsch hatte, eine andere Zugehörigkeit anzunehmen?
- * Beharre ich darauf, dass mein Name richtig ausgesprochen wird? Bin ich gegenüber People of color streng bzgl. ihrer Aussprache ihres Namens?
- * Habe ich das Gefühl, ich müsste Mädchen of color stärker unterstützen und schützen?
- * Bin ich gegenüber Personen meiner Herkunftsgruppe misstrauisch?
- * Fühle ich mich ihnen gegenüber verantwortlicher als gegenüber anderen Herkunftsgruppen?
- * Welche Bilder über People of color wurden mir in meiner Sozialisation vermittelt? Welche Bilder über meine Herkunftsgruppe? Welche Bilder von Weißen Deutschen Personen?
- * Wie sah die Vermittlung dieser Bilder aus, welche Vorbilder gab es zum Beispiel?
- * Sind Herkunft, Rassismuserfahrungen, Zugehörigkeit, institutionelle Diskriminierung in meiner Familie, in dem Kontext, in dem ich aufgewachsen bin, häufig thematisiert worden oder eher nicht?

- * Habe ich mich jemals gefragt, inwiefern ich an der Aufrechterhaltung rassistischer Strukturen beteiligt bin?
- * Denke ich, dass ich mich aufgrund meiner gesellschaftlichen Positionierung weniger mit Rassismus auseinandersetzen muss, als Weiße Deutsche?
- * Hatte ich in meiner Identitätsentwicklung/Biographie Phasen der Auseinandersetzung, zu welcher gesellschaftlichen Gruppe ich mich dazugehörig fühle und wie ich mich definiere? Gab es Kontinuitäten oder Wandlungen? Was für Erfahrungen spielten diesbezüglich eine Rolle?
- * Habe ich das Gefühl, dass ich mich häufig in meinen Kompetenzen zu niedrig einstupe?
- * Neige ich auch unaufgefordert dazu, meine Positionen und Meinungen, vor allem gegenüber Weißen deutschen Personen, zu rechtfertigen?
- * Genieße ich es manchmal, in Weißen deutschen Kontexten als einzige Frau of color zu sein oder fühle ich mich 'als Einzige' unwohl?
- * Wann ist mir das erste Mal bewusst geworden, dass ich als 'anders' wahrgenommen werde? Was für eine Erfahrung war das und wie hat sie mich geprägt?
- * Was für Gefühle lösen in mir die Termini 'Schwarz/Weiß/People of color' aus?
- * Verbinde ich eher positive oder negative Bilder mit People of color?

Weiße Perspektiven

Während es als eine gängige Praxis erscheint, dass Frauen of color sich selbst als Schwarz/of color/mit Migrationshintergrund beschreiben, so ist es ungewöhnlich, dass Weiße Frauen sich auch als Weiß verorten. Gefragt nach der eigenen Selbstdefinition werden die meisten Frauen verschiedene Lebensbereiche als relevant für ihr Selbstkonzept beschreiben, so z.B. Frau, Mutter, lesbisch, Künstlerin, Single, deutsch, christlich etc.; selten wird jedoch das Attribut 'Weiß' Bestandteil der Aufzählung sein. Doch ist Weiß-Sein eine wirksame Identitätskategorie, die unsichtbar bleibt: Weiße Menschen lernen von Kind an, dass sie die 'Norm' sind und 'Andere' die Abweichung. Dabei ist 'Weiß' für Weiße keine 'Ethnie'⁵⁰, sondern 'normal' und neutral, das Zentrum der Welt, die 'Mehrheit' auch wenn, statistisch gesehen, Schwarze Menschen zahlenmäßig die Mehrheit der Weltbevölkerung stellen. Weiße sehen sich über-

⁵⁰ vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 11

rall in der Öffentlichkeit repräsentiert und diese Repräsentationen sind vielfältig, werden nicht homogenisiert. Ihnen wird Kompetenz zugesprochen und sie müssen sich nicht fragen, ob sie eine Wohnung oder einen Job aufgrund ihrer Hautfarbe nicht bekommen. Auch wird die Zugehörigkeit von Weißen zur nationalen Gemeinschaft nicht in Frage gestellt.⁵¹

»Wie ich Studierenden jahrelang erklärt habe, besteht Rassenprivilegierung in der Erfahrung, nicht ins Gesicht geschlagen zu werden. Es ist eher die Erfahrung, durch eine automatische Glastür hindurch zu gehen, als in sie hinein zu gehen. Es ist die Erfahrung, dass die eigene Person neutral, normal und normativ ist.«⁵²

Die Weiße Perspektive ist von einem Interesse an der Erhaltung der Machtverhältnisse gekennzeichnet.⁵³ Doch kann dies zu einem moralischen Konflikt führen, wenn Weiße einerseits einem Gerechtigkeitsmodell verpflichtet sind und gleichzeitig die Benachteiligung von Menschen of color wahrnehmen. So wird die Ungleichheit nicht selten verleugnet, die eigene Dominanz verdrängt.

Weiß-Sein ist also für die meisten Weißen Menschen nicht relevant, während Schwarz-Sein für sie mit Bedeutung aufgeladen ist. Für Schwarze Menschen ist jedoch in der Regel sowohl Weiß-Sein, als auch Schwarz-Sein bedeutsam, weil dies ihre täglichen Rassismuserfahrungen markiert.⁵⁴ Entsprechend haben Weiße Menschen die Wahl, sich mit Rassismus auseinander zu setzen, während Menschen of color diese Wahl nicht haben. Die Weiße Sicht auf Rassismus ist somit eine Außenperspektive, gekennzeichnet vom Nicht-Erleben rassistischer Diskriminierung und ist geprägt von der Gewohnheit der Dominanz über Schwarze Menschen.⁵⁵

Innerhalb der Frauenforschung und -theorie wird Weiß-Sein als eine *soziale Konstruktion* verortet, die durch gesellschaftliche Praxen hergestellt wird und einen Ort struktureller Vorteile und Privilegien markiert, die unsichtbar bleiben. Dieses Konstrukt steht für ein Machtsystem, welches durch die Erschaffung von Differenzlinien Ausgrenzungen hervorruft.⁵⁶ Wichtig dabei ist der Aspekt der binären Konstruktion: Weiß-Sein konstruiert sich in Abgrenzung zu Schwarz-Sein. In der Abwertung von Schwarz-Sein können Weiße Personen sich aufwerten.⁵⁷

51 vgl. Wachendorfer 2001: S. 93

52 Frankenberg 1996: S. 55

53 vgl. dies. 1999, S. 35

54 vgl. Wachendorfer 2000: S. 88/89

55 vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 35

56 vgl. Wachendorfer 2001: S. 87

57 vgl. etwa Frankenberg 1996, Wachendorfer 1998 und 2001

Die Hinwendung zur kritischen Reflexion von Weiß-Sein stellt einen wichtigen Schritt in der Auseinandersetzung mit Rassismus dar und verschiebt den Fokus von den 'Anderen' zu der eigenen Verortung als Weiße Menschen innerhalb einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Es wird deutlich, dass Rassifizierungsprozesse alle Personen betreffen, die Auswirkungen dessen aber unterschiedlich sind.

In der Praxis erleben wir immer wieder, dass Weiße deutsche LehrerInnen einen Bedarf nach antirassistischer Auseinandersetzung nur dann sehen, wenn Kinder of color in der Klasse sind. Teilweise erhielten wir auf unser Angebot, an Schulen Antirassismusworkshops durchzuführen, die Antwort: »Rassismus gibt es bei uns nicht, an unserer Schule sind nur deutsche SchülerInnen.« Die Frage danach, warum eine Schule überwiegend Weiß ist und warum sie Weiß bleibt, wird häufig nicht zum Ausgangspunkt einer kritischen Reflexion gewählt.

Ein zentraler Moment in der Bewusstwerdung der eigenen sozialen Positionierung kann daher der sein, in dem Weiß-Sein thematisiert wird. Das 'Unwohlsein', das Weiße Personen häufig empfinden, wenn ihr Weiß-Sein explizit benannt wird, kann zum Ausgangspunkt einer kritischen Beleuchtung der, ansonsten unbewusst ablaufenden, 'Maskierung' von Weiß-Sein genutzt werden.

Gefühle von Schuld und Scham⁵⁸ können hier zum Thema gemacht werden, ohne einen eigenen Opferstatus zu konstruieren. Im deutschen Kontext können hier die spezifischen Verdrängungsaspekte in Bezug auf die Nicht-Aufarbeitung des Nationalsozialismus in den Familien und gesamtgesellschaftlich durchaus eine Rolle spielen. Die Aufdeckung der sonst verschwiegenen und tabuisierten Gefühle ist wichtig, da sie sonst unreflektiert mein Verhältnis zu Menschen of color prägen und diese damit wiederum in unangenehme und schmerzhaft Situationen bringen. Die Projektion der Schuldgefühle auf die »Anderen« führt häufig zu Abwehr in Bezug auf das Anerkennen von oppressiven Strukturen. Diesen Zusammenhang hat Rommelspacher für den Kontext von Antisemitismus in ihrer Studie »Schuldlos schuldig – wie junge Frauen sich mit Antisemitismus auseinandersetzen«⁵⁹ eindrücklich nachgewiesen.

⁵⁸ vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 34

⁵⁹ siehe dies. 1994

Die Gefahr einer kritischen Auseinandersetzung mit Weiß-Sein besteht darin, dass Weiße Menschen sich wiederum zum Zentrum des Interesses erklären und Schwarze Menschen aus dieser Auseinandersetzung ausschließen. Hier soll es jedoch nicht um eine 'Bauchnabelschau' im therapeutischen Sinne gehen. Vielmehr geht es um die Frage, wie Rassismus auch das Leben von Weißen Deutschen prägt; dies immer vor dem Hintergrund, dass eine andauernde und kontinuierliche Auseinandersetzung mit der eigenen sozialen Positionierung erfolgt. Dabei sollte klar sein, dass Selbstreflexion seine Grenzen hat und höchstwahrscheinlich gar nicht soviel dekonstruiert werden kann, wie andauernd reproduziert wird. Die Anerkennung dieses Dilemmas ermöglicht erst die Auslotung von Handlungsfähigkeit. Die Benennung von Differenzen erschafft diese ja immerzu neu.

Die Perspektive des Critical Whiteness beinhaltet ein weiteres grundlegendes Dilemma: Da ich das Phänomen Rassismus nicht von mir selbst abspalten und im Außen verorten kann, bin ich Teil dessen, gegen das ich mich einsetzen möchte. Der Wunsch 'gut' und nicht-rassistisch zu sein, widerspricht der Tatsache, dass ich den Auswirkungen der verinnerlichten Weißen Perspektive nicht entgehen kann. Ein Ausweg aus diesem Dilemma kann in der Thematisierung genau dieser Situation und der Verortung im rassistischen Gefüge bestehen. Eine klare eigene Verortung ist auch eine Möglichkeit, sich aus der Abhängigkeit der Anerkennung von Menschen of color zu lösen, in der viele antirassistisch engagierte Weiße verhaftet bleiben. Denn der Wunsch, dass »Andere« mir sagen, dass ich eine 'gute Weiße' bin, bleibt letztlich wiederum der Wunsch, dass eigene Weiß-Sein abzulegen, wie einen alten Hut. Eine Überidentifizierung mit Schwarzen Perspektiven kann eine erneute Distanzlosigkeit und das Überschreiten von Grenzen bedeuten.

Fragen zur Selbstreflexion für Weiße deutsche Frauen

- ◎ Welche Gefühle verbinden sich für mich mit der Vorstellung, dass ich meine eigene Privilegierung bislang verleugnet habe?
- ◎ Was löst es in mir aus, dass Menschen of color eigene (Schutz)räume für sich einfordern?
- ◎ Welche Verdrängungsprozesse waren bis zu diesem Moment notwendig, um mein Weiß-Sein im Alltag unsichtbar zu machen?
- ◎ Wie prägt dies mein Verhältnis zu Personen of color ?

- ◎ Wie prägt rassistische Dominanz mein Leben und welche Dominanzstrukturen reproduziere ich durch die Maskierung von Weiß-Sein?
- ◎ Kommt es schon mal vor, dass ich polarisierende Sichtweisen auf 'Andere' einnehme (abwertend/idealisiert, abgrenzend/distanzlos)?
- ◎ Bin ich manchmal misstrauisch gegenüber Personen anderer Herkunft?
- ◎ Bin ich oft neugierig auf 'Andere' und ihre Erfahrungen?
- ◎ Interessiert es mich in der Regel, woher Personen, die ich als nicht-deutsch definiere, kommen? Stelle ich diese Frage dann und wie sehen die Reaktionen darauf aus?
- ◎ Gibt es Situationen, in denen ich denke, besser zu wissen, was 'Andere' brauchen?
- ◎ Gebe ich manchmal 'Anderen' ungefragt Ratschläge?
- ◎ Gab es eine Zeit, in der ich vollkommen unbewusst in Bezug auf Rassismus war? Wer oder was gab den Ausschlag dafür, dass sich dies änderte?
- ◎ Erinnerung mich gut an eine konkrete Schlüsselsituation im Kontext meiner Bewusstwerdung über rassistische Strukturen?
- ◎ Gab es eine Zeit, in der ich meine eigene Herkunftskultur idealisiert habe?
- ◎ Gab es eine Zeit, in der ich mich intensiv mit der Geschichte meiner Herkunftskultur beschäftigt habe?
- ◎ Glaube ich, dass ich dauerhaft und konsequent gegen Rassismus handle?

Im nächsten Kapitel wollen wir die Frage beleuchten, was die Annahme unterschiedlicher gesellschaftlicher Perspektiven für die Praxis transkultureller sozialer Arbeit mit Mädchen und Frauen bedeuten könnte.

2.
Aspekte
feministischer Mädchenarbeit
in der Migrationsgesellschaft

Parteiliche Mädchenarbeit heute bedeutet die Auseinandersetzung mit den Lebenslagen von Mädchen mit Migrationshintergrund. Diese sind geprägt von unterschiedlichen Ausgangsvoraussetzungen. So haben einige Mädchen einen ungesicherten Aufenthaltsstatus, manche sind akut von Abschiebung bedroht, andere besitzen die deutsche oder die doppelte Staatsangehörigkeit. Es gibt Mädchen mit direkten Migrations- oder Fluchterfahrungen und Mädchen, deren Eltern oder Großeltern nach Deutschland eingewandert sind, wieder andere kommen aus binationalen Familien. Die Herkunftsländer, deutschen Sprachkenntnisse, Schulformen, Interessen und Lebensformen von Mädchen mit Migrationsherkunft unterscheiden sich ebenfalls stark voneinander.

Die Aufzählung mag seltsam klingen, scheint es doch selbstverständlich, dass »Mädchen/Frauen mit Migrationshintergrund« keine homogen zu bestimmende 'Gruppe', sondern genauso heterogen und unterschiedlich sind, wie Weiße deutsche Mädchen. Doch erscheint es uns wichtig, dies noch einmal nachdrücklich festzustellen, da immer noch Diskurse über Mädchen mit Migrationsherkunft bestehen, die diese homogenisieren, indem verallgemeinernde Aussagen über sie als 'Gruppe' getroffen werden.

Eine Gemeinsamkeit, die wir in der praktischen Arbeit mit Mädchen mit Migrationshintergrund ausmachen können ist die, dass Mädchen of color uns von ihren alltäglichen Erfahrungen mit rassistischer Diskriminierung berichten. Die Aussagen beziehen sich auf Diskriminierung in Geschäften (*»...dann denken die, ich will klauen, dabei finde ich klauen selber blöd.«* Aziza, 11 Jahre), in der Schule (*»...ständig schimpft meine Lehrerin mit mir und nimmt mich immer als letzte dran. Die kann mich nicht ab, weil ich Ausländer bin.«* Xenia, 9 Jahre), auf der Strasse (*»Da sagt plötzlich eine Frau auf der Strasse zu mir: 'red gefälligst deutsch, wenn du in Deutschland bist!' oder 'Geh raus aus Deutschland, dahin, wo du herkommst!'«* Flora, 13 Jahre), durch Polizei (*»Auf dem Spielplatz hat der Polizist gedroht mich einzusperren, wenn er uns Ausländer noch mal hier erwischt...«* Hülya, 11 Jahre), bei Behördengängen, aber auch im privaten Rahmen.

Die Verbindung von Sexismus und Rassismus wird von Mädchen auch dann gezogen, wenn sie sich mit diesem Thema noch nicht auseinandergesetzt haben (*»Dieser Lehrer ist immer so nah gekommen. Das hat er nur gemacht, weil wir Ausländerinnen sind und er weiß, dass man uns nicht glaubt.«* Zeynep, 14 Jahre).

Die gesellschaftlich akzeptierte Einteilung in 'Wir' (Weiße Deutsche) und 'die Anderen' (Menschen of color) führt auch dazu, dass Jugendliche die jeweilige Herkunft ganz selbstverständlich dazu einsetzen, andere zu verletzen («*Lass mich doch in Ruhe, du blöde Schwarze*« Lale, 9 Jahre,), abwertend zu verallgemeinern («*Türken sind ja alle brutal!*« Jennifer, 15 Jahre; «*Polen klauen aber echt Autos!*« Lisa, 14 Jahre), sie auszugrenzen («*Schwarze sind für mich nicht deutsch!*« Nina, 15 Jahre), ihnen Eigenschaften zuzuschreiben («*Schwarze Menschen können so toll tanzen.*« Katharina, 15 Jahre) oder die eigene Herkunftsgruppe zu homogenisieren («*Wir Kurden sind eben so...*« Nurcan, 15 Jahre).⁶⁰

Da auch Mädchen mit Migrationshintergrund sich gegenseitig mithilfe der Herkunft beschimpfen und Selbst-Ethnisierungen vornehmen, wird häufig behauptet, Rassismus gebe es insofern auch unter Personen mit Migrationshintergrund. Der Rassismus-Begriff ist jedoch mit Macht verknüpft und kann insofern nur von den Gruppen ausgeübt werden, die die gesellschaftliche Macht haben, Diskurse zu definieren und durchzusetzen. Nun soll nicht behauptet werden, Weiße Mädchen hätten gesellschaftliche Macht, doch ist ihre gesellschaftliche Position eine andere, als die von Mädchen mit Migrationshintergrund. Viele Wege stehen ihnen ganz selbstverständlich offen, da sie als ein selbstverständlicher Teil der deutschen Gesellschaft wahrgenommen werden. Eine Kollegin aus dem Interkulturalitätsbereich machte dies einmal an einem Beispiel sehr deutlich: «*Wenn Weiße deutsche Frauen abwertend über Frauen mit Kopftuch sprechen, hat ihr Urteil in feministischen Kreisen Gewicht. Wenn muslimische Frauen sich abwertend über Weiße Deutsche äußern, wird das in der Regel keine Folgen haben, da ihnen sowieso nicht zugehört wird.*«

Die Zitate der Mädchen verweisen darauf, dass Differenz in Bezug auf Herkunft und gesellschaftliche Positionierung das Leben von Mädchen in der Einwanderungsgesellschaft strukturiert. Es ist daher notwendig, dass feministische Praxis sich diesen Bereichen zuwendet und Möglichkeiten zur Thematisierung und Aufarbeitung von Rassismus und Diskriminierung schafft.

Dennoch ist es nun wiederum wichtig zu sehen, dass die Selbstbilder von Jugendlichen durch widersprüchliche Erfahrungen, nicht durch einseitiges Erleben geprägt sind. Da gibt es Macht- und Ohnmachtsgefühle, Erfolge und Misserfolge und vieles mehr. Die Selbstbilder von Mädchen sind nicht nur durch

⁶⁰ Alle Zitate stammen von Mädchen aus dem Mädchentreff, die Namen wurden verändert.

Diskriminierungserlebnisse geprägt. Vor allem wollen sie diese aber, wenn auch vorhanden, nicht zum Ansatzpunkt pädagogischer Intervention machen.⁶¹ Die Herausforderung besteht darin, im pädagogischen Alltag einerseits Zugänge zu den Ausgrenzungserfahrungen von Mädchen zu finden und andererseits ausgeübte Diskriminierung zu thematisieren. Rassismus sollte nicht als Sonderthema behandelt werden, das sich in gelegentlichen Workshops oder Aktionen abhandeln lässt; vielmehr wäre die Verankerung antirassistischer Sensibilisierung und Empowerment als Querschnittsaufgabe in pädagogischen Projekten ein wichtiges Ziel.

2.1 Prämissen feministischer Sozialarbeit mit Mädchen – eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive

Seit Beginn der zweiten Frauenbewegung in der Bundesrepublik⁶² Anfang der 1970er Jahre erforschen feministische Wissenschaftlerinnen die patriarchalen Gesellschaftsstrukturen und ihre Auswirkungen auf Frauen und Mädchen und entwickeln Konzepte für die feministische Praxis.⁶³

Feministische Studien zur Sozialisation konstatierten, dass diese geschlechtsspezifisch erfolgt und Mädchen in der Folge benachteiligt sind.⁶⁴ Diese These war Ausgangspunkt der Konzepte feministischer Mädchenarbeit in der BRD, die von Frauen entwickelt wurden, die sich der Frauenbewegung zurechneten.⁶⁵ Ausgehend von der These, dass *Jugendarbeit Jungenarbeit* ist, entstanden Prinzipien einer sozialen Arbeit mit Mädchen, die die Folgen der geschlechtsspezifischen Sozialisation in den Blick nahmen.⁶⁶ Diese Prämissen waren/sind: Parteilichkeit, Akzeptanz, Ganzheitlichkeit, Arbeit in geschlechtshomogenen Räumen und Neu- und Aufwertung weiblicher Fähigkeiten.

Feministische Mädchenarbeit stellt Mädchen und ihre Interessen, Wünsche und Ziele in den Mittelpunkt und will einen herrschafts- und angstfreien Raum schaffen, in dem die Mädchen sich geschützt und angenommen fühlen. Auf diese Weise – so die Annahme – bekommen die Mädchen leichter Zugang zu Bereichen, die sonst 'Jugendomänen' sind. Grundgedanke ist dabei die Annahme, dass Mädchen sich und ihre Fähigkeiten besser entfalten können, wenn keine Jungen dabei sind.⁶⁷ In der Folge entstanden geschlechtshomogene Einrichtungen für Mädchen, also Mädchentreffs, Mädchenhäuser und Beratungsstellen und Mädchentage und -gruppen in gemischten Einrichtungen. Diese verstanden sich von Anfang an auch als Institutionen des politischen

61 vgl. Rose 2000: S. 250

62 die folgenden Ausführungen beziehen sich auf parteiliche Mädchenarbeit in den alten Bundesländern, Erfahrungen aus den neuen Bundesländern bleiben unberücksichtigt

63 vgl. Braun 1995: S. 107

64 vgl. Bilden 1991: S. 279

65 vgl. Klees 1989: S. 14

66 vgl. Klees u.a. 1989: S. 11

67 vgl. Klees 1989: S. 33ff

Engagements für die Belange von Mädchen. Der Rolle der Pädagogin wird dabei eine zentrale Bedeutung beigemessen. Sie soll den Mädchen als Identifikationsfigur und Vorbild für die Vielfalt weiblicher Lebensentwürfe dienen.

Primäres Ziel feministischer Mädchenarbeit ist zunächst die volle Entwicklung einer eigenständigen Persönlichkeit von Mädchen. Dies beinhaltet die Förderung ihrer Individualität, Ganzheitlichkeit und Selbstbestimmung. Der gesellschaftlichen Abwertung von Frauen und Mädchen soll ein positives Selbstbild entgegengesetzt werden.⁶⁸ Mit der Kritik am bestehenden, patriarchalen Gesellschaftsmodell ist feministische Mädchenarbeit letztlich feministische Mädchenpolitik. Diese strebt die Abschaffung jeglicher Unterdrückung von Frauen und Mädchen an. Sie fordert damit ein neues Denkmodell, welches ohne die Abwertung von Frauen und Mädchen auskommt. In letzter Konsequenz will feministische Mädchenpolitik die Schaffung einer Gesellschaft, in der es keine Geschlechterhierarchien und gewaltsame Unterdrückung eines Geschlechts mehr gibt.⁶⁹

Seit der Entstehung von geschlechtshomogenen Einrichtungen für Mädchen sind über 20 Jahre vergangen.⁷⁰ Mädchenarbeit hat seitdem kontinuierlich auf die Relevanz von Mädchenräumen verwiesen und viele politische Ziele erreicht. Von ihr gehen und gingen eine Reihe pädagogischer Innovationen aus; die Mädchenarbeitslandschaft in der Bundesrepublik bietet eine große Anzahl von Fachstellen für geschlechtshomogene Arbeit. Antisexistische Jungenarbeit bildete sich entlang der Vorerfahrungen von parteilicher Mädchenarbeit. Diese hat sich einerseits etabliert, wird andererseits aber schon wieder in Frage gestellt und Gelder werden gestrichen. Viele Mädchenräume sind von Schließung und Kürzungen betroffen.

In den letzten Jahren ist eine Veränderung des Klientels zu beobachten. Mädchenarbeit erreicht heute Mädchen ab 14 Jahren weniger als zu ihren Gründungszeiten. Vielmehr werden die Mädcheneinrichtungen in den alten Bundesländern⁷¹ mittlerweile eher von jüngeren Mädchen (6-13 Jahre) besucht, von denen viele Mädchen einen Migrationshintergrund haben.⁷²

Mädchenarbeit hat sich teilweise auf diese neuen Zielgruppen eingestellt und ihre Perspektiven um interkulturelle Aspekte erweitert. In vielen Mädchenhäusern ist es ein angestrebtes Ziel, eine inter- oder transkulturelle Teamzusammensetzung zu bilden, entsprechend werden neue Stellen zunehmend für Frauen mit Migrationshintergrund ausgeschrieben. Doch in der Praxis

68 vgl. Heiliger 1991: S. 5

69 vgl. Möhlke u.a. 1995: S. 27

70 vgl. Meyer/Seidenspinner 1999: S. 60

71 Die Situation der Mädchenarbeit in den neuen Bundesländern gestaltet sich anders, als in den alten Bundesländern. Die Besucherinnenstruktur ist schon daher seltener transkulturell, weil der Bevölkerungsanteil mit Migrationshintergrund sehr viel geringer ist.

72 vgl. Rose 2000: S. 241

feministischer Projektarbeit spiegelt die Zusammensetzung des Teams häufig nicht die Besucherinnenstruktur wieder: Denn während viele Mädchenzentren, -häuser, und -treffs zu einem großen Teil von Mädchen mit Migrationshintergrund genutzt werden, setzt sich das Pädagoginnenteam häufig aus Weißen deutschen Frauen zusammen.

Trotz des Zielgruppenwandels ist in den theoretischen Grundannahmen, auf denen die praktische Arbeit basiert, eine weitgehende Stagnation zu beobachten: Zum einen werden neuere Ansätze zur sozialen Konstruktion von Geschlecht nur widerwillig oder gar nicht diskutiert. Diese Tendenz ist teilweise darauf zurückzuführen, dass Mädchenpädagoginnen befürchten, feministische Mädchenarbeit werde durch das Infragestellen des Subjekts 'Frau/Mädchen' angegriffen und geschlechtshomogene Arbeit mithin als überflüssig angesehen. Doch leisten Rezeptionssperren neuerer Geschlechterforschung weiteren Ausschlüssen Vorschub, denn durch sie werden Perspektiven von *Transgender*⁷³ und andere Geschlechterinszenierungen ausgeblendet.⁷⁴ Der Hinweis darauf, dass das Subjekt 'Mädchen' im Grunde nicht viel aussagt, bezieht sich also auf *alle* Mädchen.

Andererseits – und das soll nun hier der Hauptfokus sein – werden die Konzepte nicht um rassismuskritische und Schwarze Perspektiven/Perspektiven of color erweitert. Damit wird die profunde Sammlung von Wissensproduktionen von Intellektuellen of color und Schwarzen Communities marginalisiert und unsichtbar gemacht. Die Einbeziehung Schwarzer feministischer Perspektiven ist jedoch unabdingbar bei der Entwicklung von Qualitätsstandards für eine geschlechterreflektierte und antirassistische soziale Arbeit.

Beide Themen stehen in Verbindung zu der Veränderung der Zielgruppen in der Mädchenarbeit. Sie betreffen auch die Zusammensetzung der pädagogischen Teams: jüngere Kolleginnen (of color, sowie mehrheitsdeutsch), die sich eher mit neueren feministischen Standpunkten identifizieren⁷⁵ und Kolleginnen of color, deren Perspektiven in den Einrichtungen häufig unsichtbar bleiben oder in Frage gestellt werden. Für die Konzepte feministischer Mädchenarbeit ist also eine Weiterentwicklung und die Reflexion aktueller gesellschaftlicher Verhältnisse⁷⁶ eine Voraussetzung für pädagogische Arbeit in der »Migrationsgesellschaft«.⁷⁷

73 Der Begriff 'transgender' wird als Oberbegriff für alle Personen verstanden, für die das gelebte Geschlecht keine zwingende Folge des bei der Geburt zugewiesenen Geschlechts ist. (vgl. IDA Nov. 2004: S. 21). Die Position 'transgender' oder 'queer' verstehen wir als kritisches Hinterfragen gängiger Geschlechtervorstellungen, im Sinne eines biologischen Geschlechts und als Kritik an Heteronormativität.

74 Auf den Zusammenhang des Fernbleibens älterer Mädchen und junger Frauen von der Mädchenarbeit hat Lotte Rose bereits eindrücklich verwiesen.

75 vgl. Rose 2000: S. 241

76 vgl. Meyer/Seidenspinner 1999: S. 60

77 vgl. Mecheril 2004

Aufbauend auf unseren Erfahrungen in der antirassistischen und transkulturellen Bildungsarbeit mit Frauen und Mädchen möchten wir im Folgenden den Fokus auf Rassismus und Transkulturalität legen und Anregungen dafür geben, die Prämissen feministischer Mädchenarbeit kritisch zu hinterfragen. Dabei geht es uns um die Frage, ob Schwarze Perspektiven in den Konzepten und Einrichtungen repräsentiert sind und ob Rassismus als Differenzlinie im Leben von Mädchen und Frauen of color anerkannt wird. Die hier formulierten Vorschläge können jedoch auch für feministische Projekte nutzbar gemacht werden, in denen die Zielgruppe nicht Mädchen, sondern Frauen sind.

2.1.1 Einige Gedanken zum Parteilichkeitsbegriff

Die Prämisse Parteilichkeit ist zentral im Ansatz feministischer Mädchenarbeit und meint, auf der Seite der Frau/des Mädchens zu stehen, ihr Anliegen ernst zu nehmen und ihre Interessen zu vertreten. Weibliche Pädagoginnen und Sozialarbeiterinnen sollen, so die Annahme, mit weiblichen Klientinnen parteilich sein, weil auch sie in einer patriarchalen Gesellschaftsordnung leben und sich ihre Wirklichkeit nach geschlechtsspezifischen Gesichtspunkten strukturiert. Das gemeinsame Erleben von Sexismus und männlicher Gewalt ermöglicht es demnach Frauen in sozialen Berufen, sich empathisch in die Adressatinnen dieser einzufühlen. Dies wurde unter dem Stichwort *Betroffenheit* zusammengefasst,⁷⁸ wobei das Ausmaß der existentiellen Betroffenheit im Einzelfall stark variiert.⁷⁹ Aus der Betroffenheit heraus resultiert eine bewusste Parteilichkeit für sich selbst und andere Frauen/Mädchen.⁸⁰ Auf mädchenpolitischer Ebene bedeutet Parteilichkeit Sprachrohr und Interessenvertreterin für die Belange der Mädchen zu sein und Partei für sie zu ergreifen.

Bezogen auf den dargestellten Diskurswechsel in der feministischen Theorielandschaft stellt sich nun die Frage, ob es wirklich so etwas wie eine gemeinsame Betroffenheit gibt? Sind Frauen tatsächlich von den gleichen Zwängen betroffen, wie die Mädchen, mit denen sie arbeiten? Die Ausdifferenzierung der Kategorie Frau/Mädchen macht deutlich, dass 'weibliche Lebensrealitäten' viele Bedeutungen haben können. So strukturieren Rassismuserfahrungen das Leben von Frauen of color genauso, wie die

78 vgl. Hagemann-White 1983

79 vgl. Tatschmurat 1996: S. 13

80 vgl. Klees u.a. 1989: S. 36

Differenzkategorie 'Geschlecht'. Rassistische, sexistische und ökonomische Ausbeutung sind bestimmende Grundelemente im Leben Schwarzer Frauen und Mädchen.⁸¹

Der These folgend, dass Weiße Pädagoginnen in Bezug auf Rassismuserfahrungen eine Außensicht einnehmen, wäre die gleiche Betroffenheit von Herrschaftsverhältnissen nicht mehr gegeben. Weiße Frauen profitieren von den Privilegien, die ihnen durch die Ausgrenzung von 'Anderen' entstehen. Somit haben Weiße Frauen auch ein Interesse an der Aufrechterhaltung oder zumindest an der Maskierung von Machtachsen entlang 'ethnischer Differenz'. Die Annahme von gleicher Betroffenheit von Herrschaftsverhältnissen qua Geschlecht wäre damit außer Kraft gesetzt.

Die Distanz, die sich aufgrund der unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierung zwischen Weißen deutschen Pädagoginnen und Mädchen mit Migrationshintergrund ergibt, schafft in mancherlei Hinsicht eine schwierige Ausgangslage im pädagogischen Alltag und kann zu einem Misstrauen der Mädchen of color gegenüber den Weißen deutschen PädagogInnen oder LehrerInnen führen. So formulieren Mädchen of color in Bezug auf Schule z.B. häufig eine Unsicherheit darüber, ob sie die schlechte Note nun bekommen haben, weil sie nicht genug gelernt haben, oder weil sie nicht-deutscher Herkunft sind.

Der Begriff 'Parteilichkeit' bekommt unter diesem Blickwinkel eine andere Gewichtung. Für die Theorie und Praxis der Mädchenarbeit würde dies bedeuten, dass Weiße Frauen nur bedingt parteilich mit Mädchen of color sein können, weil sie selbst nicht von rassistischen Zuschreibungen und rassistischer Gewalt betroffen sind. Sie erfahren Rassismus nicht am eigenen Leib, werden nicht objektiviert, zum Objekt des rassistischen Blicks gemacht. Ein parteiliches Gegenüber für Mädchen of color sind in diesem Sinne vielmehr Pädagoginnen of color, deren Leben ebenfalls durch Rassismus strukturiert ist. Für Mädchen nicht-deutscher Herkunft, Schwarze deutsche Mädchen und Migrantinnen, jüdische und muslimische Mädchen sind Identifikationsfiguren in der Mädchenarbeit unerlässlich.

⁸¹ vgl. Raburu-Eggers 1999: S. 48

2.1.2 Ressourcen- und Lebensweltorientierung – eine außerkulturelle Frage?

In der feministischen Mädchenarbeit sollten Pädagoginnen, so der Vorschlag, die Mädchen darin unterstützen, ihre *Kompetenzen, Stärken* und *Ressourcen* (wieder)zu entdecken, aufzugreifen und neu (positiv) zu bewerten. Darauf aufbauend werden konkrete *Handlungsmöglichkeiten* und *Zukunftsperspektiven* entwickelt, die den Mädchen ein selbst bestimmtes Leben ermöglichen.⁸² Einem defizitorientierten Blick soll eine ressourcenorientierte Haltung entgegengesetzt werden.⁸³

Mit diesem Ansatz stellt feministische Mädchenarbeit viel Potential für interkulturelle Themen bereit. Doch existieren auch Mädchenarbeitskontexte nicht getrennt von gesellschaftlichen Diskursen. Diese sind in Bezug auf Mädchen mit Migrationshintergrund häufig durch eine defizitorientierte Sichtweise gekennzeichnet.

So implizieren die Mediendarstellungen zu Zwangsverheiratung derzeit, die meisten Mädchen nicht-deutscher Herkunft seien von Zwangsehen betroffen. Nicht-deutsche Communities werden damit als rückständig und herzlos konstruiert, Mädchen allein über eine Opferrolle definiert. Zwangsverheiratung ist, genau wie jegliche andere Unterdrückung von Mädchen und Frauen, ein wichtiges gesellschaftliches Thema, dem Aufmerksamkeit geschenkt werden muss. Die Frage nach den Interessen der öffentlichen Darstellung sollte dabei jedoch nicht vergessen werden. Denn Gewalt gegen Frauen und Mädchen im Allgemeinen wird derzeit in den Medien kaum thematisiert, sexistische Darstellungen werden nicht skandalisiert. Es kann kaum von einer Wahrnehmung feministischer Themen in der Öffentlichkeit gesprochen werden. Doch in Bezug auf Mädchen und Frauen of color präsentieren sich plötzlich Weiße PolitikerInnen als (pro-)feministisch und halten das Bild von der unmündigen, verschleierten und sprachlosen Migrantin hoch, deren Leben fremdbestimmt durch Männer of color verläuft. Dieser Vereinnahmung sollten Mädchenarbeiterinnen kritisch gegenüberstehen. Selbst dort, wo differenzierter berichtet wird, sind Tendenzen der Homogenisierung von Frauen und Mädchen mit Migrationshintergrund zu erkennen. Der Blick auf die Ressourcen von Mädchen of color wird dadurch häufig verstellt.

82 vgl. Klees u.a. 1989: S. 34/35

83 vgl. Möhlke 1995: S. 29

Zudem wird das, was als Ressource innerhalb der Interaktion mit den Mädchen gilt, von der Pädagogin definiert. Die Wahrnehmung ist wiederum nicht ganz unabhängig von aktuellen wissenschaftlichen und politischen Diskursen über die 'Mädchen und jungen Frauen mit Migrationshintergründen' zu betrachten. Zu fragen ist, welche Bewertungskriterien dieser Definition unterliegen? Dies kann nicht ohne eine Analyse der gesellschaftlichen Machtverhältnisse geschehen, denn die dominante gesellschaftliche Gruppe definiert, was als Ressource anerkannt ist. Die Prämisse Ressourcenorientierung ist also keine außerkulturelle Frage.

- * Was betrachte ich als Ressource, welche Ressourcen und Kompetenzen erkenne ich überhaupt? Was wird im gesamtgesellschaftlichen Kontext als Ressource anerkannt?
- * Sehe ich die starken Netzwerke, die es in den Communities of color gibt; kenne ich sie überhaupt?
- * Ist mir Literatur, sind mir Filme im Bereich von Migration oder Biographien von People of color bekannt, so dass ich sie im Mädchentreff vorstellen kann und somit auch Identifikationsfiguren ermöglichen?

Fragen danach, was von mir als progressiv anerkannt und was als rückschrittlich abgewertet wird, spielen an dieser Stelle eine große Rolle. Verborgene stereotype Konzepte verstellen häufig den Blick auf viele bedeutende Aspekte. So ist die Annahme von 'Mädchen, die zwischen den Kulturen stehen' geprägt von einem defizitären Bild von Mädchen mit Migrationshintergrund. Migrationsprozesse werden hier überwiegend mit Belastungen und Entbehrungen in Verbindung gebracht und nicht mit Kompetenzen und Ressourcen.

Wenn wir Rassismus als strukturierendes Element im Leben von Mädchen of color ernst nehmen, könnte eine Ressourcenorientierung auch bedeuten, danach zu fragen, welche Ressourcen und Strategien Mädchen bereits entwickelt haben und welche gestärkt werden können.

Eine weitere Prämisse im Kontext feministischer Mädchenarbeit lautet 'Lebensweltorientierung': Feministische Mädchenarbeit geht von der *Ganzheitlichkeit*, Komplexität und den Widersprüchen weiblicher Lebensrealitäten aus. Mädchen werden in all ihren Lebenszusammenhängen, Widersprüchen, traditionellen, religiösen, kulturellen und progressiven Rollenerwartungen gesehen und angenommen. Dies ist für sie eine Möglichkeit, sich als Gesamtpersönlichkeit zu erfahren.⁸⁴

⁸⁴ Fachliche Standards der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW, 1997

Die oben benannte Prämisse setzt voraus, dass ich die unterschiedlichen Lebenszusammenhänge von Mädchen zunächst einmal kenne und sie zudem nicht bewerte. Dies kann an dem Punkt nicht gelingen, an dem ich als Weiße, feministisch orientierte Pädagogin bestimmte Werte verinnerlicht habe, die ich als 'richtig' empfinde. Multiperspektivisch zu arbeiten, kann in einem monokulturellen Team kaum gelingen.

Das in der Praxis angewandte 'interkulturelle Wissen' basiert häufig auf stereotypen Vorstellungen, auf subjektiven Erfahrungen mit den so genannten 'Anderen' und bezieht Perspektiven von People of color nicht ein. Probleme, die Mädchen haben, werden oft in den Herkunftsfamilien gesucht und in den patriarchalen Familienstrukturen. Deutungsmuster von Verhalten, Aussagen und Lebensentwürfen von Mädchen basieren auf den eigenen kulturellen Werten, auf Weiß/westlichen Feminismen. In diesem Sinne ist es immer wieder notwendig mich zu fragen, auf welchen Grundlagen ich bestimmte Umstände als Problem oder Ressource definiere.

Wie bislang aufgezeigt wurde, gelten Weiße deutsche feministische Diskurse in der Mädchenarbeit häufig als Referenzpunkt. Dies bestimmt in der Praxis auch den Blick, mit dem Mädchen of color betrachtet werden. Auf diesem Hintergrund ist es wichtig, die eigenen Deutungsmuster zu hinterfragen und kritisch zu reflektieren.

- * Welche Vorannahmen über Mädchen of color leiten meinen Blick?
- * Auf welcher (polit.) Grundlage interpretiere ich Handlungen, Selbstinszenierungen und Aussagen von Mädchen mit Migrationshintergrund?
- * Welche Lebenswelten und Ziele halte ich für anstrebenswert, welche werte ich vielleicht insgeheim ab?

Ein weiterer bedeutsamer Aspekt ist eine Reflexion der verwandten Methoden, die in der pädagogischen Arbeit eingesetzt werden. Eine Sensibilität dafür, wie die Gruppe zusammengesetzt ist, ist sehr wichtig. So kann eine Sensibilisierungsübung, in der rassistische Stereotype hinterfragt und dekonstruiert werden sollen, Rassismen reproduzieren, wenn es zum Beispiel nur ein Schwarzes Mädchen in der Gruppe gibt, da sie nun möglicherweise im Zentrum des Interesses steht, nach ihren Erfahrungen befragt und somit objektiviert wird. Vielleicht enthält die Übung rassistische Bilder, die das Mädchen erneut verletzen. So kann es zur Reproduktion von Rechtfertigungs- und Opferrollen kommen.

2.1.3 Schwarze Schutzräume und die Rolle der Pädagogin

Ausgehend von der Annahme, dass Mädchen in einer sie diskriminierenden Welt aufwachsen, in der sie sich nicht frei entfalten können und in der sie auf ein geschlechtsrollentypisches Verhalten hin sozialisiert werden, findet feministische Mädchenarbeit in *geschlechtshomogenen Räumen* statt. Diese sollen Frei-, Schutz- und Entwicklungsräume sein, über die die Mädchen selbstbestimmt verfügen können. Sie sind frei von männlicher Präsenz und damit auch frei von männlichen Bewertungen, Anforderungen, Erwartungen und Normen.⁸⁵

»Es sind Räume zur Identitätsbildung und Kraftfindung, des Einübens von Widerstand, des Ausübens selbstbestimmter Aktivitäten und sie haben Modellcharakter für eine frauenidentifizierte Gesellschaft. Es sind Räume positiver Wahrnehmung und Wertschätzung von Mädchen und Frauen.«⁸⁶

Doch sind diese Räume auch dann noch Schutzräume, wenn wir der Argumentation folgen, dass Frauen und Mädchen nicht in jeder Situation Opfer, sondern durchaus auch Täterinnen sein können?

Einerseits gibt es in interkulturellen Mädchengruppen oft rassistische Ausgrenzung, Zuschreibungen und sogar Gewalt(androhungen). Andererseits ist auch die Beziehung zwischen Weißer Pädagogin und den Mädchen of color nicht herrschaftsfrei, denn wie bislang argumentiert wurde, nimmt sie – bezogen auf Rassismus – eine Weiße Perspektive ein, mit der gewisse – oft unbewusste – Interessen und Weltsichten einhergehen. Die Pädagogin steht aber mit ihrem Handeln, ihren Einstellungen und Widersprüchen häufig mehr im Vordergrund des Interesses der Mädchen als Themen oder Aktionen, sie gilt als Identifikationsfigur.⁸⁷ Die Beziehungsebene ist damit ein wesentlicher Teil der Arbeit.⁸⁸

Die These, dass Mädchen- und Frauenräume bezogen auf die Differenzlinie Rassismus keine Schutzräume für Mädchen und Frauen of color sind, führt uns zu der Forderung nach *Schwarzen Schutzräumen*, in denen Mädchen und Frauen of color keinen neuerlichen Verletzungen durch Weiße Menschen, z.B. der Bagatellisierung ihrer Erfahrungen, ausgesetzt sind. Diese Räume kann eine Pädagogin of color schaffen, mit der Mädchen und Frauen of color sich identifizieren können und die aufgrund ihrer eigenen Erfahrungen eine Perspektive auf das Thema hat, die einer Weißen Pädagogin fehlt. Hier kann Raum zur Thematisierung von Rassismuserfahrungen entstehen, es kann aber auch um völlig andere Themen gehen – wichtig ist die Anerkennung der Notwendigkeit

⁸⁵ vgl. Klees u.a. 1989: S. 37

⁸⁶ Heiliger 1991: S. 8

⁸⁷ vgl. Graff 2004: S. 68

⁸⁸ Fachliche Standards der LAG Mädchenarbeit in NRW 1997

und die Möglichkeit zur Schaffung von geschützten Rahmen für Mädchen und Frauen of color.

Wie unter dem Kapitel 'Perspektiven of color' beschrieben, sind Schwarze Schutzräume/Räume of color im Hinblick auf die Entwicklung von unterschiedlichen Strategien zur Bewältigung und Verarbeitung von Rassismuserfahrungen notwendig. Sie spielen für die Entwicklung eines positiven Selbstbildes von Mädchen und Frauen of color eine zentrale Rolle und haben befreiende Momente im Hinblick auf die Thematisierung von Rassismus.

In unseren Antirassismus-Fortbildungen trennen wir häufig die transkulturelle Seminargruppe für bestimmte Arbeitseinheiten in eine Gruppe Weißer deutscher Frauen und Frauen of color . So wird die Möglichkeit gegeben, auch Aspekte zu thematisieren, welche in der Gesamtgruppe evtl. unausgesprochen bleiben würden. Unsere Erfahrung zeigt, dass es einen großen Bedarf nach Austausch innerhalb dieser Räume gibt. In beiden Gruppen benennen die Teilnehmerinnen viele Situationen aus dem Arbeitsalltag, die ihnen auf der Seele liegen und deren Thematisierung innerhalb transkultureller Teams – aufgrund der unterschiedlichen Verletzungsrisiken – schwierig sein könnte.

So beschreibt eine Teilnehmerin of color ihre Empfindungen nach der Gruppentrennung :

»Ich glaube, dass es in der transkulturellen Gruppe schwierig ist über eigene Rassismuserfahrungen zu sprechen, ohne einerseits vorwurfsvoll von weißen Teilnehmerinnen verstanden zu werden und andererseits als Opfer wahrgenommen zu werden. Es ist halt schwierig, da dich sofort bemitleidende Blicke treffen. Und das will ich nicht. So bleiben manche Sachen einfach unausgesprochen. In der Gruppentrennung hatte ich das Gefühl, dass die Frauen of color viel lockerer über sich sprachen. Die haben alles rausgelassen und waren erleichtert. Als wenn sie eine Last verloren hätten, über die sie vorher nicht sprechen konnten.«

Das Zitat zeigt, dass ein Sprechen über Rassismus von potentiellen Fremddefinitionen beeinflusst wird und in Abwägung dessen geschieht, was möglicherweise von Außen wahrgenommen wird. In einem transkulturellen Rahmen ist die Thematisierung von Rassismus für Frauen of color mit der Gefahr verbunden, sich dabei selbst zum Objekt zu machen.

Dennoch ist die Auseinandersetzung mit Rassismus in transkulturellen Gruppen ebenso eine Zielperspektive. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist aber eine Schaffung von Rahmenbedingungen, die dieses für alle Beteiligten ermöglicht.

Diese Erkenntnis bedeutet für die Mädchenarbeit, dass die Möglichkeit der Schaffung von Schutzräumen für Mädchen und Frauen of color eine Leitlinie in der Einrichtung darstellen sollte. Bedeutsam sollten in erster Linie immer die Bedürfnisse der Mädchen sein. Weiterhin sollte es eine Klarheit darüber geben wer die Zielgruppe ist, um welches Thema es geht und in welcher Sprache die Bearbeitung erfolgt. Diese Aspekte könnten den Ausschlag dafür geben, ob in transkulturellen oder in getrennten Gruppen gearbeitet werden sollte.

3.
Transkulturelle Teams –
ein Qualitätsstandard für
feministische Projekte

Bislang wurde argumentiert, dass die Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen der Professionellen sozialer Arbeit in Bezug auf Rassismus eine zentrale Voraussetzung für den Abbau von Machtstrukturen darstellt. Eine wichtige Frage dabei ist, wie Rassismus in einem transkulturellen Arbeitsfeld so thematisiert werden kann, dass es nicht zu neuerlichen Zuschreibungen und Verletzungen der Nutzerinnen und Mitarbeiterinnen of color kommt. Der Ansatzpunkt für eine Auseinandersetzung mit Rassismus sollte nicht 'draußen', in der Gesellschaft gesucht werden, sondern im transkulturellen Arbeitsfeld selbst, das als Abbild der Gesellschaft verstanden werden kann. Hier reproduzieren sich Dominanzstrukturen ebenso, wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Das Zusammenarbeiten in transkulturellen Teams stellt damit, aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven und 'Verletzungsrisiken'⁸⁹, eine prekäre Situation dar.

Wenn wir hier über transkulturelle Teamzusammensetzungen sprechen, dann sollte nicht der Eindruck entstehen, dass diese etwas Selbstverständliches sind und wir uns nun vor der Herausforderung befänden, innerhalb jener Teams die Zusammenarbeit zu organisieren. Denn: obgleich die Debatten um Quotierung zugunsten von KollegInnen of color, sowie Diskussionen über die interkulturelle Öffnung der Sozialen Arbeit schon lange anhalten, sind viele Arbeitsteams noch immer monokulturell zusammengesetzt. Was bedeutet es aber, wenn pädagogische Einrichtungen durch einen hohen Anteil von NutzerInnen of color gekennzeichnet sind, während überwiegend Mehrheitsdeutsche die verantwortlichen Positionen in der sozialen Arbeit besetzen?

Maisha Eggers bezeichnet die Schieflage in den Teamzusammensetzungen als »Marginalisierung von Schwarzen Professionellen«, deren Professionalität kontinuierlich in Frage gestellt werde. »Weißsein«, so Eggers, gelte als »Norm, als vermeintliche 'natürliche Kompetenz'⁹⁰«.

Wenn pädagogische Einrichtungen aber den Anspruch haben, auch politische Agenturen für das Klientel zu sein, wie es in der Mädchenarbeit der Fall ist und somit die politischen Belange von Mädchen of color in den Blick nehmen, müssten sie die Reflexion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen im Kontext von Rassismus auf ihre 'Top-Liste' setzen. Denn wenn das Team nicht transkulturell zusammengesetzt ist, ergibt sich eine paradoxe Situation: Die politische Arbeit wird zum Sprechen *über*, anstelle eines Sprechens *miteinander*; Vertretungspolitik läuft immer Gefahr paternalistisch zu sein und wird zur *Repräsentationspolitik*. Hiermit werden gesellschaftliche Strukturen reproduziert.

⁸⁹ zu diesem Bereich vgl. Maria do Mar Castro 2001

⁹⁰ vgl. Raburu Eggers 1999: S. 23/24

Die Bildung von transkulturellen Teams ist ein politisches Signal. Im Sinne von sozialer Gerechtigkeit ermöglicht sie das Aufbrechen von Machtstrukturen und rassistischen Zuschreibungen, sowie Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabe. Eine verstärkte Stellenbesetzung durch Menschen of color in pädagogischen Handlungsfeldern hätte konsequenterweise eine Vergrößerung ihres politischen Einflusses in Gremien, Beiräten, Arbeitsgemeinschaften etc. zur Folge.

Die Vorbildfunktion der Pädagogin in der feministischen Mädchenarbeit ist schon geschildert worden. Für Jugendliche of color ist es eine wichtige Erfahrung, People of color als Professionelle und als Vorbild zu erleben, da dies keine Erfahrung ist, die sie täglich machen. Die Präsenz von Menschen of color in sozialen Berufen ist auch ein wichtiges Signal für die NutzerInnen der entsprechenden Einrichtungen, um sich überhaupt vertreten zu fühlen. Mit einer transkulturellen Zusammensetzung signalisiert das Team, dass es unterschiedliche Perspektiven gibt und dass sie ihren Platz in der Einrichtung haben. Es transportiert außerdem, dass z.B. Rassismuserfahrungen selbstverständlich geäußert werden können und verdeutlicht, dass Interkulturalität und Antirassismus nicht nur Ansprüche sind, sondern lebt beides vor.

In der Seminararbeit mit zahlreichen Seminarteilnehmerinnen aus feministischen Projekten, wie Frauen- und Mädchenhäusern, Beratungsstellen, Wohnangeboten, Bildungsprojekten oder aus der offenen Jugendarbeit wird uns immer wieder deutlich, dass viele Probleme, die im pädagogischen Alltag auftauchen, unmittelbar mit der – überwiegend mehrheitsdeutsch zusammengesetzten Teamstruktur- zusammenhängt. Eine Veränderung dieser Situation birgt Chancen und Risiken⁹¹ für alle Beteiligten.

Zunächst einmal stellt sich die Frage, wie es dazu kommt, dass Stellen zwar verstärkt für Frauen mit Migrationshintergrund ausgeschrieben werden, gleichberechtigte transkulturelle Leitungsteams jedoch noch immer eine Ausnahme bilden? Zwar arbeiten in vielen Einrichtungen mehrere Frauen mit Migrationshintergrund, zumeist jedoch als Honorarfrauen und Praktikantinnen. Es lässt sich beobachten, dass die Stellenausschreibungen zwar häufig Sätze, wie 'Migrantinnen bevorzugt' oder 'Wir wünschen uns eine Kollegin mit Migrationshintergrund' beinhalten, selten jedoch *explizit* und ausschließlich für Frauen mit Migrationshintergrund ausgeschrieben werden. Auf die Nachfrage, wieso denn die ausgeschriebene Stelle nicht von einer Frau of color

91 vgl. Mecheril 1994: S. 91

besetzt wurde, werden unterschiedliche Argumente aufgezählt. Ein häufiges Argument ist, es hätte sich niemand oder nur eine begrenzte Auswahl mit der erwünschten Qualifikation beworben. Zentral ist jedoch die Frage danach, *wie* und *wo* beworben wurde und *wer* somit Zugang zu der Ressource 'Information' erhalten hat.

In der letzten Zeit nehmen das Internet und das E-Mailing eine zentrale Rolle ein. Über sie verbreiten sich wichtige Informationen, wie z.B. Stellenausschreibungen. Diese Informationen werden über die vorhandenen formellen und informellen Netzwerke weitergeleitet. An dieser Stelle wird relevant, über welche Netzwerke die Einrichtung und ihre Mitarbeiterinnen verfügen. An welche Arbeitskreise ist das Team angeschlossen, welcher e-mail-Verteiler wird benutzt, wer sind die KooperationspartnerInnen? Auf welche Professionelle wird selbstverständlich zurückgegriffen? Inwiefern prägen Freundschaften die Weitergabe von Stellenbewerbungen?

Die Frauen- und Mädchenarbeitskontexte haben innerhalb ihrer mehr als zwanzigjährigen politischen Arbeit zahlreiche, wichtige und nachhaltige Netzwerke gegründet. Auseinandersetzungen, Austausch, gegenseitiges Unterstützen, Durchsetzen von politischen Forderungen, wie auch das Gründen von wichtigen Gremien sind aus diesen Netzwerkstrukturen entstanden. So hat heutzutage jede Einrichtung professionelle Strukturen und Personen, auf die sie gerne zurückgreift, wenn es um die Vergabe von Aufträgen geht. Da sind die Fotografin für den Mädchenaktionstag, die Kletterfachfrau, das Graphik-Design-Büro, die KooperationspartnerInnen. In Einrichtungen, in denen überwiegend Weiße Deutsche arbeiten ist zu beobachten, dass auch die benannten Professionellen Weiße Deutsche sind. Es gibt also Weiße Netzwerke, die nicht als Weiß im Bewusstsein sind. Ein Perspektivwechsel würde bedeuten, sich einerseits explizit nach Professionellen of color umzuschauen und damit die eigenen Netzwerke zu verändern und andererseits bereits bestehende Netzwerke of color und MigrantInnenselbstorganisationen kennen zu lernen. Eine eingehende Auseinandersetzung mit Organisationen of color macht deutlich, dass auch diese marginalisiert werden und häufig weniger etabliert und finanziell abgesichert sind und weniger politische Einflussnahme haben. Es gibt nur punktuell, wenn überhaupt, Berührungspunkte der beiden Netzwerkstrukturen. Ein Lösungsansatz kann darin bestehen, Bündnisse zu bilden, die einen kollegialen Austausch ermöglichen.

Kommt es zu Vorstellungs- und Einstellungsgesprächen, so wird in der Regel die Kollegin gewählt, »die zu uns passt«. Dies verhindert eventuell, dass Frauen ins Team kommen, die neue Aspekte und Perspektiven, vielleicht auch andere Feminismen einbringen. Stereotype Bilder führen häufig dazu, dass die potentielle Kollegin of color zu Bereichen befragt wird, die Mehrheitsdeutsche nicht beantworten müssen, so z.B. ob sie ein Problem mit lesbischen Mädchen habe, wie ihre feministische Haltung aussehe usw. Zudem werden Bewerbungsgespräche mit Frauen of color auch nicht auf eigene Blockaden, Konkurrenzängste, rassistische Stereotype hin beobachtet und reflektiert. Umgekehrt kann es auch passieren, dass die Notwendigkeit, interkulturell zu arbeiten zwar eingesehen wird, dann jedoch der Migrationshintergrund als einzige Qualifikation gilt und alles andere gar nicht mehr abgefragt wird. So kann es zu späteren Unzufriedenheiten kommen und evtl. wird die Ursache dafür in der (angeblich) mangelnden Qualifizierung der Kollegin of color gesehen.

Mit der Präsenz einer Kollegin of color tauchen in der Regel Konflikte auf, die vorher nicht offensichtlich waren. So wird die Atmosphäre unter Umständen 'unbequemer', da nun andere Umgangsweisen ausgehandelt werden müssen; Sätze, wie 'das kommt mir spanisch vor' oder 'das ist getürkt' können zur Diskussion gestellt werden und machen unterschiedliche Verletzungsrisiken deutlich, 'nicht böse gemeinte' Witze erreichen eine andere Grenze. Im Team entstehen Unsicherheiten und die Frage danach, was wie geäußert werden kann. Vielfach werden jahrelange Routinen und Selbstverständlichkeiten plötzlich hinterfragt: Die jährlich selbstverständlich gefeierten Feste, wie Weihnachten und Ostern werden in Frage gestellt, andere Feiertage gewinnen vielleicht an Bedeutung. Das bislang bevorzugte Essen in der Einrichtung stellt sich evtl. als nicht für alle geeignet oder von allen bevorzugt heraus.

Ein Risiko für Menschen of color in sozialen Berufen liegt in der Gefahr der Abwälzung aller migrationsspezifischen Themen auf ihre Person; die Kollegin of color wird zur Rassismusexpertin und die Weißen KollegInnen müssen sich nicht weiter mit dem Thema auseinandersetzen. Nicht selten wird die Kollegin nicht deutscher Herkunft ausschließlich als zuständig für das Klientel of color betrachtet, ihre pädagogische Qualifikation für die Arbeit mit Mehrheitsdeutschen gar nicht wahrgenommen.

Eine weitere Erfahrung besteht darin, dass Weiße Pädagoginnen sich in Bezug auf den eigenen antirassistischen Sensibilisierungsprozess an der Kollegin of color 'abarbeiten', z.B. in dem sie ständig mit ihr über Rassismus diskutieren wollen, oder von ihr hören möchten, dass sie selbst bessere Antirassistinnen sind als andere.

Werden all diese Prozesse zu anstrengend, kann es zu einer Blockadepolitik seitens der Weißen deutschen Mitarbeiterinnen und zum Rückzug der Kollegin of color kommen.

Maisha Eggers berichtet, wie Pädagoginnen of color rassistischen Vorurteilen und Verhalten an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dies bezieht sich z.B. auf die Gleichschaltung von Rassismus- mit Sexismuserfahrungen (»Das ist mir auch schon passiert...!«), die Bewertung ihrer Gefühle (»Sei doch nicht immer so empfindlich!«) und andere Formen von Dominanzverhalten und Diskriminierungen. Die feministische These von dem Frauenraum als einem Schutzraum verliert hier ihre Gültigkeit:

»Aus dem anfänglichen Entsetzen, dass die Schutzräume für Frauen und Mädchen, für die ich mitkämpfte, keine für mich sind und dass Rassismus zur Grundstruktur weißer Frauenprojekte gehört, entwickelte ich ein Bewusstsein für meine Situation. Ich fand Zugang zu dem Denken schwarzer Feministinnen.«⁹²

Kolleginnen of color berichten auch immer wieder davon, dass das gemeinsame Leiten von Seminaren, Gruppen oder offenem Bereich mit Jugendlichen nicht gleichberechtigt verläuft und ihre Weiße deutsche Kollegin den Rahmen dominiert. Dieser Gefahr von Anfang an Aufmerksamkeit zu schenken bedeutet, in der Zusammenarbeit Räume für Reflexion von Dominanzen und Rückzug zu schaffen, um ein gleichberechtigtes Auftreten zu ermöglichen. So ist die Konzeption des Seminaufbaus auf unterschiedliche Aspekte hin zu beleuchten. Zum Beispiel ist die Verteilung der jeweiligen Seminarblöcke auch als mögliche Signalwirkung im Hinblick darauf zu sehen, dass jeder Schritt zu einem Kulturschritt – also zur Zuschreibung der Handlungen auf die jeweilige gesellschaftliche Positionierung/Herkunft der Teamerin – werden kann und oder gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduzieren und aufrechterhalten kann. Es ist daher relevant, wer die Seminarteilnehmerinnen begrüßt und wer was thematisiert.

92 Raburu Eggers in: del Mar Castro Varela u.a. (Hg.) 1998: S. 213

Transkulturelle Teams sind täglich mit einer Reihe von Fremdzuschreibungen konfrontiert und misstrauischen und prüfenden Blicken ausgesetzt. Sie werden daraufhin betrachtet, ob ihre Zusammenarbeit auch wirklich gleichberechtigt ist, wer welche Aufgabenbereiche abdeckt, wer mehr spricht und was die einzelnen wann sagen. Dies bedeutet einen großen Druck, denn ansonsten läuft das Team Gefahr, unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben zu bekommen. So kann die Professionelle of color zur Migrationsexpertin gemacht werden, während die Weiße Deutsche sowieso für alles kompetent ist. Nicht selten wird die Pädagogin of color auf ihrer persönlichen, privaten Ebene angesprochen: dabei dient sie als Stellvertreterin für alle MigrantInnen. Auch wird nur der Kollegin of color die Frage nach ihrer Herkunft gestellt. Im Kontakt mit dem Klientel kann es zu Angriffen auf die Pädagogin of color kommen, indem sie zur Projektionsfläche wird. So kann auch die Weiße Deutsche Kollegin im Kontext der Thematisierung von Rassismus ebenfalls im Kontakt mit dem Klientel zur Projektionsfläche werden.

Die Fremdzuschreibungen stellen eine enorme Belastung für das Team dar. Persönliche Vorlieben dafür, welche Arbeitsbereiche ich am liebsten mache, treten in den Hintergrund, wenn ich mich bemühe, kein klassisches Bild zu reproduzieren. Diese Situation verursacht eine Anspannung, die sich sowohl auf die Interaktionen innerhalb des Teams, als auch auf das Auftreten des Teams in der Öffentlichkeit auswirken kann.

Um die Möglichkeit (und Wahrscheinlichkeit) von Konflikten innerhalb des Teams ernst zu nehmen, müsste zunächst einmal geklärt werden, wie eine gemeinsame, gleichberechtigte, respektvolle und kollegiale Zusammenarbeit stattfinden kann. Dies kann häufig nicht ohne professionelle Unterstützung geschehen. An diesem Punkt werden transkulturelle Teams häufig mit strukturellen Einschränkungen und Grenzen in Bezug auf Angebote für Unterstützung konfrontiert. So ist es bspw. schwierig, eine Supervisorin (möglichst of color) zu finden, die mit den Themenschwerpunkten Migration und Rassismus vertraut ist und sich mit ihnen auseinandergesetzt hat. Die Supervision sollte im Hinblick auf die 'brisanten Themen' transkultureller Teams kompetent und sensibel sein und sich auch selbst mit ihrer Verortung im Kontext von Rassismus auseinandergesetzt haben. Doch stehen in den wenigsten Einrichtungen die finanziellen Mittel zur Verfügung, eine kontinuierliche Supervision zu gewährleisten, so dass die Teams ihre Reflexionsprozesse ohne Anleitung organisieren müssen.

Die Konfrontation mit Rassismus im pädagogischen Alltag löst oft Verunsicherung aus. Der Umgang mit rassistischen Situationen hängt stark davon ab, ob und wie die MitarbeiterInnen sich selbst mit Rassismus und ihrer eigenen Haltung dazu auseinandergesetzt haben. Häufig gibt es im Team wenig Auseinandersetzung darüber, wie der Umgang mit rassistischen Bemerkungen und Handlungen aussehen könnte. Die Haltung des Teams in Bezug auf Rassismus ist jedoch wichtiger als das Durchführen einzelner Antirassismusworkshops oder das Einüben von Verhalten in rassistischen Situationen, wenngleich beides sehr wichtig ist. Im Team sollte es daher Raum und Zeit für die Reflexion rassistischer Strukturen in der Einrichtung geben. Eine Anerkennung dessen, dass Rassismus immer eine Rolle spielt, egal wie die Zusammensetzung der KollegInnenschaft ist, weil Rassismus sich durch alle relevanten gesellschaftlichen Ebenen zieht, stellt die Basis dafür her, dem Thema überhaupt Raum und Aufmerksamkeit zu schenken.

Um achtsame Reflexionsprozesse zu gewährleisten, schaffen oft schon ganz kleine Dinge günstige Voraussetzungen, wie z.B. das gute Einbinden und Begrüßen neuer Mitarbeiterinnen, die Transparenz von Entscheidungs- und Kommunikationsprozessen, Zeit für ein gegenseitiges Kennen lernen und Austausch in Bezug auf die Unerlässlichkeiten (was brauche ich unbedingt als Grundlage für eine gute Zusammenarbeit?) und Unerträglichkeiten (was will ich hier keinesfalls erleben, was will ich nicht gefragt werden, welche Themen sind risikoreich?) im Umgang miteinander. Dies bedeutet auch eine gewisse Prozessorientierung und Flexibilität, denn Störungen sollten in der Zusammenarbeit Vorrang haben. In einem transkulturellen Team sollte grundsätzlich die Möglichkeit bestehen, dass die Mitarbeitenden of color und die Mehrheitsdeutschen sich getrennt zurückziehen können, um in Bezug auf die Auseinandersetzung mit Rassismen im Team Tabuisierungen entgegenzuwirken.

Bezogen auf Rassismus wäre die Schaffung einer Konfliktkultur nötig, um die auftauchenden Differenzen zu thematisieren. Anstatt danach zu fragen, was Menschen mit Migrationshintergrund tun oder lassen, ist es vielmehr wichtig, der eigenen Haltung zum Thema Rassismus auf die Spur zu kommen. Selbstreflexion wird somit zu einem wesentlichen und kontinuierlichen Bestandteil der pädagogischen Arbeit. Dies schließt biographische Auseinandersetzungen ein; Wahrnehmungen und Interpretationen von Situationen können so auf dem Hintergrund der eigenen Lebensgeschichte betrachtet werden.

Schlusswort

Das vorliegende Buch hat eine Reihe von Fragen aufgeworfen und viele Bereiche feministischer Projektarbeit und transkultureller Zusammenarbeit problematisiert. Es wurde dafür plädiert, dass Professionelle sozialer Arbeit sich eingehend mit Fragen von Rassismus und Transkulturalität auseinandersetzen. Diese Auseinandersetzungen bringen manchmal das Gefühl mit sich, dass das Feld komplizierter wird statt überschaubarer. Wichtig ist es jedoch, sich klarzumachen, dass es kein Patentrezept im Kontext von Interkulturalität gibt, wengleich der Wunsch nach einfachen Handlungs- und Lösungsstrategien im pädagogischen Alltag nur allzu nachvollziehbar ist. Eine Argumentation gegen eine inhaltliche Beschäftigung mit Rassismus ist häufig, dass hierfür weder Zeit noch Geld in der Einrichtung zur Verfügung stehe. Doch eröffnen sich viele Möglichkeiten, wenn die Einsicht in die Notwendigkeit dieser Auseinandersetzung besteht.

So gibt es starke Netzwerke of color, die große Ressourcen für die Bereitstellung von Wissen, Erfahrungen, Räumen, Kompetenzen und Materialien darstellen. Eine Vernetzung mit diesen Institutionen kann eine bedeutsame Perspektiv- und Kompetenzerweiterung für feministische Einrichtungen bedeuten. Hier finden sich auch entsprechende Fachfrauen für potentiell frei werdende Stellen und es gibt die Möglichkeit kollegialer Beratung. Vernetzung kann auch eine große Ressource für Kraft sein, die im pädagogischen Alltag manchmal verloren geht.

Im Kontext von Rassismus und Interkulturalität ist es wichtig, Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen, offen zu sein und Mädchen Respekt und Interesse entgegenzubringen, sowie zuzuhören und sie nicht zu homogenisieren. Dies bedeutet eine Haltung, die sich bewusst darüber ist, dass wir vieles *nicht wissen*, fragend zu sein und die Mädchen selbst sagen zu lassen, wer sie sind und worüber sie sich identifizieren. Dies erfordert auch eine kritische Selbstreflexion der Pädagogin und ein 'über Bord werfen' routinierter Denk- und Handlungsstrukturen. Diese Kompetenzen und Ansprüche sind für Mädchenarbeiterinnen seit Jahren integraler Bestandteil ihrer Arbeit. Es ist ebenfalls bedeutsam, skeptisch gegenüber vermuteten 'Normalitäten' zu sein. Auch sollten öffentliche Diskurse zu Migration immer daraufhin betrachtet werden, wem sie nützen und wem sie schaden und welche Interessen hinter ihnen stecken könnten, bevor sie zur Grundlage für Diskurse in den Einrichtungen werden.

Statt sich Wissen über so genannte »fremde Kulturen« anzueignen, sollten sich Pädagoginnen deshalb vielmehr Wissen über rassistische Strukturen und ihre eigene Verstrickung in dieselben aneignen. Dies erfordert einen hohen Anteil an Selbstreflexion und Kenntnis über die eigenen Grenzen der Handlungs- und Einflussmöglichkeiten. Es erfordert ebenfalls eine hohe Kritikfähigkeit und das Aushalten von eventuellem Misstrauen seitens des Klientels. Eine Haltung, die fehlerfreundlich ist und davon ausgeht, dass es unmöglich ist, immer 'richtig' zu handeln, kann diese Prozesse erleichtern.

Obwohl es für Mädchen mit Migrationshintergrund unerlässlich ist, dass sie Ansprechpartnerinnen of color haben, ist es für sie ebenfalls eine wichtige Erfahrung zu erleben, dass Weiße Pädagoginnen eine klare antirassistische Haltung vertreten. Über diese Haltungen und Verortungen sollte in allen Einrichtungen eine Klarheit und Transparenz bestehen. Dies setzt voraus, dass es Zeit und die Bereitschaft zu inhaltlichen Teamsitzungen gibt, in denen sich über verschiedene relevante Themen ausgetauscht werden kann. Dies schließt den Austausch über konkrete Situationen im Kontext von Rassismus im Arbeitsalltag ein.

Ein weiterer Bereich, mit dem Soziale Arbeit ständig in Berührung kommt und dem sie sich zuwenden sollte sind Fragen von Aufenthaltsstatus, Bedrohung durch Abschiebung und die schwierigen und zum Teil unhumanen Lebensrealitäten in Flüchtlingsheimen.

In unserer pädagogischen Praxis im Mädchentreff Bielefeld sind wir immer wieder damit konfrontiert, dass Mädchen und ihre Familien von Abschiebung bedroht sind. Die Einschränkungen, die Flüchtlinge durch ihren Aufenthaltsstatus in der BRD erleben, treffen Frauen und Mädchen häufig in besonderem Ausmaß.

Als Beispiel kann hier gelten, dass Frauen mit einem Duldungsstatus in manchen Bundesländern keine sofortige Aufnahme in einem Frauenhaus finden können. So müssen Frauen mit Duldungsstatus in Bayern zunächst einen Antrag bei dem zuständigen Flüchtlingsheim stellen (selbst dann, wenn sie dort nicht mehr wohnen), das wiederum erst einen Antrag bei der jeweiligen Landesbehörde stellt. Die Einschränkungen durch das Residenzpflichtgesetz führen dazu, dass die betreffende Frau ihren Landkreis nicht ohne vorherige behördliche Genehmigung verlassen darf, um vor dem Mann zu fliehen, der sie bedroht. Somit muss die betreffende Frau also noch zusätzlich mit einer Geldstrafe rechnen.

Umstände wie diese werden uns Pädagoginnen in der Regel erst dann bekannt, wenn wir direkt mit ihnen konfrontiert sind. Doch werden unsere Einrichtungen häufig auch von vielen Frauen und Mädchen frequentiert, die unter prekären Aufenthaltsbestimmungen in diesem Land leben. Es stellt sich die Frage, wie präsent und bewusst dies ist und wie viel Wissen über rechtliche Ausgangsvoraussetzungen in der Einrichtung vorhanden ist. Gibt es z.B. bestimmte Angebote für Mädchen und Frauen mit prekärem Aufenthaltsstatus? Werden sie als explizite Zielgruppe in der parteilichen Mädchenarbeit benannt?

So ist eine wichtige Frage, die sich für pädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft stellt die, inwiefern diese auch eine politische Praxis sein kann oder sein müsste. Dies bedeutet auch, sich z.B. Wissen über das neue Zuwanderungsgesetz anzueignen und sich mit Lebensrealitäten von Flüchtlingen in diesem Land auseinanderzusetzen, die in der öffentlichen Wahrnehmung weitestgehend unsichtbar sind.

Die Grenzen pädagogischer Intervention werden hier einerseits sehr deutlich, denn ihr sind klare Einschränkungen durch strukturelle und rechtliche Regelungen gesetzt. Jedoch könnte die pädagogische Praxis hier intervenieren, wenn sie dies explizit zu einem ihrer Ziele erklären würde. Eine Chance besteht z.B. in der Vernetzung mit Initiativen im Bereich von Flucht, Asyl und Migration.

Letztlich ist es wichtig sich einzugestehen, dass die eigene Perspektive nur eine von vielen ist. Die Grenzen des eigenen Verstehens und Sehens eröffnen Räume für die eigene Weiterentwicklung und das persönliche Wachstum. Hier gibt es eine Vielzahl von Beratungs- Fort- und Weiterbildungsinstitutionen, die diese Prozesse begleiten. Die Auseinandersetzung mit Themen wie Machtungleichheit, Rassismus, Sexismus und anderen Diskriminierungsformen wird jedoch niemals ganz abgeschlossen sein, sondern bleibt ein langer und steiniger Prozess. In diesem Sinne ist es wichtig, sich immer wieder Orte zu suchen, die die Möglichkeit bieten, Kraft und Energie, Mut und Hoffnung zu schöpfen. Wir glauben, dass transkulturelle Teams auch solche Orte sein können.

alleine
hätte ich den weg
niemals hierher gefunden
dessen bin ich mir bewusst
viele haben mich begleitet
manche haben mich sogar getragen
durch liebe wut und mut
bin ich gewachsen
kann mich frei bewegen
schwächen zeigen
tränen
lachen
kann witze machen
fehler verlernen
unwissen
ich kann
konkurrenz und neid
erkennen und
verkräften
nicht immer
aber immer öfter
schmerz und freude teilen
ohne alle
die mir treu zur seite stehen
standen
ganz alleine
hätte ich den weg niemals geschafft
geschweige denn jemals hierher
zu dir zu euch zu mir
gefunden
für die kritik und die geduld
den optimismus und verdruß
für alle
die mir je zur seite stehen
standen
tausend dank
und einen dicken
kuß!

May Ayim »blues in schwarz weiss«, Orlanda Frauenverlag, Berlin 1994, S. 126

Literaturangabe

Aden, Marie-Theres

Antirassismus-Training als Möglichkeit gesellschaftlicher Veränderungen und als Ausdruck Schwarzen Empowerments. In: BlackBook. Deutschlands Häutungen. IKO-Verlag. Frankfurt am Main/London 2004

Arbeitsgruppe SOS – Rassismus NRW (Hg.)

Spiele, Impulse und Übungen – Zur Thematisierung von Rassismus und Gewalt in der Jugendarbeit, Schule und Bildungsarbeit. c/o R.E. Posselt, Haus Villigst, 58239 Schwerte

Attia, Iman

Antirassistisch oder interkulturell? Sozialwissenschaftliche Handlungskonzepte im Kontext von Migration, Kultur und Rassismus. In: Mecheril, Paul; Teo, Thomas (Hg.): *Psychologie und Rassismus*. Rowohlt Taschenbuch Verlag. Reinbek bei Hamburg 1997

Ayim, May

blues in schwarz weiss. Gedichte. Orlanda Frauenverlag Berlin 1995

Boos-Nünning, Ursula; Karakasoglu, Yasemin

Viele Welten leben. Lebenslagen von Mädchen und jungen Frauen mit griechischem, italienischem, jugoslawischem, türkischem und Aussiedlerhintergrund. Hg.: Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend. Berlin 2004

Bilden, Helga

Geschlechtsspezifische Sozialisation. In: Hurrelmann, D. Ulrich: *Neues Handbuch der Sozialisationsforschung*. Weinheim 1991

Braun, Kathrin

Frauenforschung, Geschlechterforschung und feministische Politik. In: *Feministische Studien*; Heft 2, 1995

do Mar Castro, Varela u.a. (Hg.)

Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Deutsche Gesellschaft für Verhaltenstherapie. dgvt Verlag, Tübingen 1998

do Mar Castro, Varela u.a. (Hg.)

Antirassismus – Interkulturelle Kompetenz – Diversity – Empowerment. Zur Problematisierung von Begriffsklärungen. In: *Interkulturelle und antirassistische Trainings – aber wie? Dokumentation der Tagung des Landeszentrum für Zuwanderung*. Wuppertal 2001

Fachliche Standards der feministischen Mädchenarbeit, Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) der Mädchenarbeit in NRW. Frankenberg, Ruth

Weißer Frauen, Feminismus und die Herausforderung des Antirassismus. In: Fuchs, Brigitte; Habinger, Gabriele (Hg.): *Rassismen und Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen*. Promedia. Wien 1996

Gomolla, Mechthild; Radtke, Frank-Olaf

Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. Leske und Budrich. Opladen 2002

Gutierrez-Rodriguez, Encarnacion

Die Macht der Sichtbarkeit in der Unsichtbarkeit. Repräsentation, Vereinnahmung und Gegenstrategien. In: *Iz3W Blätter des Informationszentrums Dritte Welt*. Frühjahr 2001

Gutierrez-Rodriguez, Encarnacion

Seiltänzerinnen und Jongleurinnen – Antirassistische Öffentlichkeit von Frauen im Kontext der Diaspora, des Exil und der Migration. In: *Schmeiser/Marth (Hg.): Feministische antirassistische Öffentlichkeit*. Wien 1999

Hagemann-White, Carol

Die Konstrukteure des Geschlechts auf frischer Tat ertappen? Methodische Konsequenzen einer theoretischen Einsicht. In: *Feminis. Studien*; Heft 2, 1993

Hall, Stuart

Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Argument Verlag, Hamburg 1994

Heiliger, Anita

»Feministische Mädchenpolitik« in: *Kofra-Informationsdienst Nr. 50*, München 1991

Hügel, Ika

Formen und Auswirkungen von Gewalt gegen Migrantinnen und Schwarze Frauen und Mädchen. In: *Aranat e.V. (Hrsg.), Qualitätsmerkmale von Selbstbehauptungs- und Selbstverteidigungskursen für Mädchen und Frauen. Lübeck 2000*

interface (Engelschall, Titus; Hahn, Jetti; Pieper, Tobias: Hg.)

Widerstandsbewegungen. Antirassismus zwischen Alltag und Aktion.
Verlag Assoziation A. Berlin/Hamburg 2005

Klees, Renate; Marburger, Helga; Schumacher, Michaela

Mädchenarbeit. Praxishandbuch für die Jugendarbeit.
Juventa Verlag, Weinheim/München 1989

Lück, Mitja Sabine

Repräsentation im Zeichen Postkolonialer feministischer Theorie – Mögliche Konsequenzen für die antirassistische Bildungsarbeit. *Unveröffentlichte Diplomarbeit. Universität Bielefeld 2004*

Mecheril, Paul

Einführung in d. Migrationspädagogik. *Beltz Verlag. Weinheim und Basel 2004*

Mecheril, Paul und do Mar Castro, Varela

Die interkulturelle Dimension psychosozialer Beratung.
Studienbrief der Fernuniversität Hagen. Januar 2000

Meyer, Dorit; Seidenspinner, Gerlinde

Mädchenarbeit. Plädoyer für einen Paradigmenwechsel.
In: 50 Jahre Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe, Jubiläumsband 1999

Möhlke, Gabriele

Feministische Mädchenarbeit – Gegen den Strom. *Votum Verlag. Münster 1995*

Oguntoye, Katharina; Opitz, May u.a. (Hg.)

Farbe bekennen. Afrodeutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte.
Orlanda Frauenverlag. Berlin 1991

Otyakmaz, Berrin Özlem

Auf allen Stühlen. Das Selbstverständnis junger türkischer Migrantinnen in Deutschland.
Neuer ISP Verlag GmbH, Köln 1995

Otyakmaz, Berrin Özlem

Aspekte interkultureller Mädchenarbeit. In: *Kloeters, Ulrike; Lüddecke, Julian; Quehl, Thomas (Hrsg.): Schulwege in die Vielfalt – Handreichung zur Interkulturellen und Antirassistischen Pädagogik in der Schule. IKO-Verlag, Frankfurt/Main, London 2003*

Popoola, Olumide; Sezen, Beldan (Hg.)

Talking Home. Heimat aus unserer eigenen Feder. Frauen of color in Deutschland.
Blue Moon Press, Amsterdam/Niederlande 1999

Quehl, Thomas (Hg.)

Schule ist keine Insel. Britische Perspektiven antirassistischer Pädagogik.
Waxmann Verlag. Münster 2000

Prasad, Nivedita

Verinnerlichter Kolonialismus. In: *Uremovic, Olga; Oerter, Gundula (Hg.): Frauen zwischen Grenzen. Rassismus und Nationalismus in der feministischen Diskussion. Campus Verlag, Frankfurt/Main, New York 1994*

Raburu-Eggers, Maureen Maisha

Antirassistische Mädchenarbeit – Sensibilisierungsarbeit bezogen auf Rassismus mit Mädchen und jungen Frauen. *Eigenverlag: Lotta e.V., Autonomes Mädchenhaus Kiel, 1999*

Raburu-Eggers, Maureen Maisha

Interkulturelle Teams. Sprachlosigkeit und verwobene Machtstrukturen. Zum Rassismus im Alltag feministischer Frauenprojekte. In: *do Mar Castro Varela u.a.: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. dgvt Verlag. Tübingen 1998*

Räthzel, Nora (Hg.)

Theorien über Rassismus. *Argument Verlag. Hamburg 2000*

Literaturangabe

Rommelspacher, Birgit

Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht. *Orlanda Frauenverlag GmbH, Berlin 1997*

Rommelspacher, Birgit

Schuldlos schuldig. Wie sich junge Frauen mit Antisemitismus auseinandersetzen.
Konkret Literatur Verlag, Hamburg 1994

Rose, Lotte

Mädchenarbeit und Jungenarbeit in der Risikogesellschaft. *In: Neue Praxis, Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik + Sozialpolitik, 30. Jg, Heft 3, 2000*

Steyerl, Hito; Gutierrez-Rodríguez, Encarnacion (Hg.)

Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik.
Unrast Verlag, Münster 2003

Tatschmurat, Carmen

Feministisch orientierte Soziale Arbeit: Parteilich handeln, dekonstruktivistisch denken?
In: Miller, T., Tatschmurat, C.: Soziale Arbeit mit Frauen und Mädchen. Stuttgart 1996

Thürmer-Rohr, Christina

Denken der Differenz. Feminismus und Postmoderne.
In: Feministische Studien; Heft 1, 1995

Wachendorfer, Ursula

Soziale Konstruktionen von Weiß-Sein. Zum Selbstverständnis Weißer TherapeutInnen und BeraterInnen. *In: do Mar Castro Varela u.a.: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. dgvt Verlag, Tübingen 1998*

Wachendorfer, Ursula

Weiß-Sein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität.
In: Arndt, Susan (Hg.): Afrika Bilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Unrast Verlag, Münster 2001

Wiedenroth-Coulibaly, Eleonore; Zinflou, Sascha

20 Jahre Schwarze Organisation in Deutschland – Ein Abriss.
In: BlackBook. Deutschlands Häutungen. IKO-Verlag, Frankfurt (Main)/London 2004

Websites

www.e-migrantinnen.de	AGISRA, Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen in Köln.
www.afroport.de	ADEFRA
www.femigra.com <i>(im Umbau)</i>	FEMIGRA
www.isdonline.de	ISD
www.ida-nrw.de	IDA NRW
www.idaev.de	IDA Bund
www.kanak-attak.de	Kanak Attak

Güler Arapi

Jahrgang 1976, angehende Diplom-Pädagogin, langjährige theoretische Auseinandersetzung mit den Themenbereichen Rassismus und Sexismus, Mitarbeiterin und Vorstandsarbeit im Internationalen Begegnungszentrum IBZ-Friedenhaus e.V. Bielefeld seit 1997 (insbesondere im Mädchen- und Frauenarbeitsbereich, Empowerment für Jugendliche of color, sowie Kulturarbeit), Mitherausgeberin der Bielefelder MigrantInnenZeitung, ab 2001 zunächst Mitarbeiterin, seit 2002 Leiterin des Projekts "girls act- antirassistische Bildungsarbeit für Frauen und Mädchen".

Schwerpunkte: Antirassistische Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit, Empowerment-Trainerin

Mitja Sabine Lück

Jahrgang 1970, Diplom-Pädagogin, langjährige theoretische Auseinandersetzung mit dem Themenbereich Rassismus und Sexismus, ab 1995 engagiert in transkulturellen (feministischen und geschlechtergemischten) Projekten, Mitarbeiterin im Mädchentreff Bielefeld e.V. seit Anfang 2000, seit 2001 Initiatorin und Leiterin des Projekts "girls act – antirassistische Bildungsarbeit für Frauen und Mädchen".

Schwerpunkte: Antirassistische Bildungs- und Sensibilisierungsarbeit, Critical Whiteness

Gemeinsame Arbeitsschwerpunkte

Antirassistische Seminararbeit für Mädchen und Frauen mit den Schwerpunkten auf Theaterpädagogik, Zukunftswerkstätten, soziometrischen Übungen und psychodramatischen Methoden. Vorträge, Verfassen von Fachartikeln. Beratung und Coaching für transkulturelle Teams, Unterstützung bei Projektplanungen, sowie bei der Entwicklung von Selbstevaluationskonzepten.

Gestaltung:
ad department werbeagentur
Bünder Straße 1-3
33613 Bielefeld
fon 0521.8949180

Ausgabe: 2005

Das vorliegende Handbuch wirft auf dem Hintergrund der Praxis feministischer Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft die Frage auf, inwiefern eine Auseinandersetzung mit Rassismus in feministischen Projekten notwendig und umsetzbar ist. Theoretische Grundlagen der Antirassismusforschung und pädagogische Konzepte im Kontext von Interkulturalität werden diskutiert und anschließend auf Prämissen feministischer Mädchenarbeit übertragen. Der Hauptfokus liegt dabei auf der Relevanz und Prekarität transkultureller Teamzusammensetzungen. Fragen zur Selbstreflexion und Übungen ergänzen die inhaltlichen Ausführungen.



Gefördert im Rahmen des Aktionsprogramms
„Jugend für Toleranz und Demokratie –
gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit
und Antisemitismus.“