HANDREICHUNG

MÄDCHEN*ARBEIT RELOADED

Qualitäts- und Perspektiventwicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter Mädchen*arbeit

Dokumentation des Prozesses Mädchen*arbeit reloaded 2015 – 2017

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

Inhalt

Vorwort ... **3**
Einleitung ... **5**

1. Queerfeministische und intersektionale Perspektiven in der Mädchen*arbeit ... **9**
Mädchenarbeit heute?! Queer-feministische und intersektionale Perspektiven in und auf Mädchen_arbeit ... 10
Reflexionsfragen für die Praxis ... 15

2. Rassismuskritische Perspektive in der Mädchen*arbeit ... **17**
Rassismuskritische Perspektiven in der Mädchen*arbeit. Eine Einführung ... 18
Vision einer rassismuskritischen Mädchen*arbeit ... 19
Rassismen und Begrifflichkeiten ... 20

2.1 Empowerment ... **23**
Solange der Meta-, Struktur- und der Alltags-Rassismus das Leben der Mädchen dominiert, solange brauchen wir vielfältige Empowerment-Räume! ... 23
Let's talk about us! Empowerment von und für Mädchen* of Color in die Praxis umsetzen ... 33

2.2 Privilegienreflexion ... **35**
Also, für mich sind wir alle gleich?! Privilegienreflexion im Kontext der Mädchen_arbeit ... 35
Rassismuskritisch Handeln. Privilegien reflektieren. ... 45
Privilegienreflexion heißt für meine Rolle als Pädagog*in…? ... 48
WAS WEIß DENN ICH?! Kritisches Weißsein und Privilegienreflexion in der Mädchen_arbeit ... 49

3. Heteronormativität und Sexismuskritische Perspektive in der Mädchen*arbeit ... **51**
Rebellische Körperakte: Zwischen Selbstoptimierung und Widerspenstigkeit ... 52
Sexismus, Slut-Shaming und Mädchen*arbeit ... 60
Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Mädchen*arbeit?! ... 62

4. Strukturentwicklung und Qualitätsstandards in der Mädchen*arbeit ... **67**
Achtsame Organisationskultur© ... 68
Der Umgang mit Machtdynamiken in transkulturellen Teams im Kontext der Mädchen_arbeit ... 83
Positioniertes Sprechen als Qualitätsstandard ... 92

4.1 Empowerment-Räume ... **94**
Unterschiedlich verschieden! Von der Theorie zur Praxis ... 94
Schutzräume bedeuten Möglichkeitsräume ... 95
Empowermentraum, Schutzraum und Intersektionalität ... 97

5 Fazit ... **101**
Angaben Referent*innen ... 104
Glossar ... 106
Impressum ... 111

Vorwort
Ein Update für die Mädchen*arbeit in NRW

A. Schmidt-Schleicher

Ein Update für die Mädchen*arbeit in NRW, das war der ambitionierte Wunsch der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit vor drei Jahren.

Alle aktuellen und als wichtig identifizierten Themen sollten aus Perspektive der Praxis und wissenschaftlich unterfüttert aufbereitet, bei Fachveranstaltungen gemeinsam mit den Teilnehmer*innen bearbeitet und ausgeschärft werden, um dann wieder in die Praxis der Mädchen*arbeit einzufließen.

So kam es, dass all diese Themen – Rassismus, Sexismus, SlutShaming, Intersektionalität, Privilegienreflektion, Vielfalt von Geschlecht und Sexualität – in die Fortbildungs- und Qualifizierungsreihe ›Mädchen*arbeit reloaded‹ eingeflossen sind.

Mit sinnvoll ineinander greifenden Fortbildungen und Fachveranstaltungen wurde eine gemeinsame fachliche Basis geschaffen und damit die Mädchen*arbeit in NRW, wenn nicht ein Stück weit revolutioniert, so doch zumindest deutlich weiter entwickelt.

Dabei hat die Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW zwei große Schwerpunkte im Prozess mit Praktiker*innen der Mädchen*arbeit identifiziert: Das Thema ›Rassismus‹ und das Thema ›Vielfalt von Geschlecht und Sexualität‹ – und jedes dieser beiden Themen verknüpft mit einer Vielzahl an (Handlungs-) Aufforderungen für die Mädchen*arbeit.

Im Alltag begegnen den Pädagog*innen viele Situationen, auf die sie quasi ad-hoc reagieren müssen (quasi, denn ihre Einschätzung beruht in der Regel auf Ausbildung und Erfahrung):

- Strukturen in den eigenen Organisationen, in denen Machtverhältnisse und Rassismen reproduziert werden
- Rassistische Äußerungen
- Umgang mit Trans* oder intergeschlechtlichen Kindern und Jugendlichen in zweigeschlechtlich (Jungen/Mädchen, Männern/Frauen) dominanten Räumen
- Homophobie und abwertende Kommentare über nicht heterosexuelles Begehren

Solche Erfahrungen werden häufig allein oder in kleinem Kreis gemacht und müssen spontan in der Situation gelöst werden, oft ohne die Gelegenheit zu Austausch, Reflexion oder weiterführender Strukturentwicklungen.

Um in NRW ein Forum für kollegialen Austausch, Vernetzung und Wissensvermittlung inklusive der theoretischen Hintergründe zu schaffen, hat die LAG Mädchenarbeit die am wichtigsten erscheinenden Herausforderungen aufgegriffen und in einem dreijährigen Diskurs-, Fortbildungs- und Austauschangebot als fachliche Unterstützung für Pädagog*innen aus der Mädchen*arbeit und Geschlechterpädagogik angeboten.

Das Angebot wurde hervorragend angenommen; zahlreiche der Workshops, Fachtage und Fortbildungen waren kurz nach der Ausschreibung ausgebucht.

Die geschäftsführenden Fachreferent*innen der LAG haben die Reihe ›Mädchen*arbeit reloaded‹ konzipiert, mit der Auswahl von kompetenten Referent*innen fachlich passend besetzt und die Angebote souverän und stets kollegial und wertschätzend umgesetzt. Hierfür gebührt Sanata Nacro, Beate Vinke und Marthe Heidbreder der große Dank des Vorstandes der LAG, der die Entstehung und Umsetzung stets unterstützt und mitgetragen hat. Nicht zuletzt geht ein Dank an Linda Wünsch, welche die Redaktion der Dokumentation übernommen und damit die Nachhaltigkeit der Ergebnisse gesichert hat.

Auch das Ministerium für Familie, Jugend, Kultur und Sport des Landes NRW und das LWL-Landesjugendamt haben den Bedarf und das Wirkungspotential der Fortbildungsreihe gesehen und die entwickelten Angebote finanziell ermöglicht.

Als Bereicherung fließen in die Arbeit der LAG stets die Beiträge und Hinweise der Teilnehmer*innen ein. Ihre verschiedenen Positionen und Perspektiven – je nachdem, ob sie in ländlichen Kreisen oder in Ballungszentren, in reichen oder in armen Regionen und je nachdem, bei welchem Träger sie wirken – liefern im Diskurs um die Mädchen*arbeit und ihre Zukunft wichtige Impulse. Sie geben wertvolle Einblicke in die pädagogische Praxis und die unterschiedlichen Herausforderungen in den Städten und Kreisen in NRW.

Für alle, die teilgenommen haben, und auch für alle, die nicht teilnehmen konnten, bietet diese Handreichung die Chance, Inhalte und Themen nachzulesen, zu überprüfen und in der eigenen Praxis der Mädchen*arbeit – nun ›reloaded‹ – einzusetzen.

Viel Erfolg und Freude dabei wünscht der Vorstand der LAG Mädchenarbeit!

Für den Vorstand der LAG Mädchenarbeit in NRW
Antje Schmidt-Schleicher

Einleitung

Sanata Nacro

Marthe Heidbreder

Seit ihrer Gründung hat sich die Mädchen*arbeit stetig weiterentwickelt, geprägt vom Wandel vom Gleichheits- zum Differenzansatz fließen heute intersektionale Diskurse, darunter queere und rassismuskritische Perspektiven in die Mädchen*arbeit ein, die die Unbestimmtheit und Vielfältigkeit von Mädchen* und weiblich gelesene Jugendliche betonen.

Dieser Wandel, den die Mädchen*arbeit immer noch vollzieht und die Themen und Diskurse, mit denen sie sich beschäftigt, orientieren sich an den Lebensrealitäten unterschiedlicher Mädchen* und als weiblich gelesener Jugendlicher, und hat mit den gesellschaftlichen Verhältnissen zu tun, in denen diese aufwachsen.

Was die gesellschaftlichen Verhältnisse angeht, hat Ines Pohlkamp den treffenden Satz formuliert: »Im Alltag ist zu erkennen, dass eine Gleichzeitigkeit von emanzipatorischem Fortschritt, Rückschritt und Stillstand existiert« (Pohlkamp 2017).

Diese Gleichzeitigkeit findet sich auch in der Mädchen*arbeit selbst, die es (queer)feministischen und diskriminierungskritischen Kämpfen und Perspektiven zu verdanken hat, dass u.a. Mädchen* und als weiblich gelesene Jugendliche bessere Wahlmöglichkeiten auf dem Ausbildungs- und Arbeitsmarkt haben und es vielfältigere Rollenbilder gibt, an denen sie sich für ihre Lebensentwürfe orientieren können.

Neben diesem Fortschritt werden aber zugleich auch bestimmte Lebensrealitäten in politischen Debatten und in medialen Diskursen ausgeblendet. Auch in der Mädchen*arbeit und Kinder- und Jugendarbeit selbst finden diese Lebensbedingungen oft zu wenig Berücksichtigung. Gemeint sind unter anderem die Lebensrealitäten von Mädchen* und als weiblich gelesene Jugendliche, die ohne Abschluss oder mit einem Förderschulabschluss die Schule verlassen, Kinder und Jugendliche, die keinen sicheren Aufenthaltsstatus und damit oft auch schlechte Bildungs- und Berufsperspektiven haben. Lebensbedingungen von Mädchen* und Jugendlichen, die Rassismuserfahrungen machen sowie von Trans* und Inter* Kindern und Jugendlichen werden immer noch zu oft ausgeblendet.

Eine Mädchen*arbeit, die sich an den Lebensrealitäten unterschiedlicher Mädchen* und Kinder und Jugendlicher orientiert, muss sich dementsprechend mit der Verschränkung von unterschiedlichen Differenzlinien und der Verstrickung der Mädchen*arbeit, neben der Differenzlinie Geschlecht, in andere Machtverhältnisse beschäftigen. z.B.: dem Erstarken rechtspopulistischer und antifeministischer Diskurse, Mädchen* und deren Betroffenheit von Gewalt, aber auch als Ausübende von Gewalt, der zunehmenden Beschneidung der Rechte und der Deportation geflüchteter Mädchen*. Eine differenzreflektierte Mädchen*arbeit setzt sich mit unterschiedlichen Machtzusammenhängen auseinander, die die Lebensbedingungen von Mädchen* und Pädagog*innen beeinflussen, u.a. Sexismus, Rassismus, Behinderung und Heteronormativität. Gleichzeitig erkennt eine differenzreflektierte Mädchen*arbeit auch die widerständigen Strategien, das Wissen und die Visionen marginalisierter Mädchen* und Jugendlicher an und bietet Ihnen sinnvolle Bezugspunkte.

… Warum der Prozess Mädchen*arbeit reloaded?

Der Prozess Mädchen*arbeit reloaded entstand aus der fachlichen Auseinandersetzung, dass das Aufwachsen von Kindern, Jugendlichen, Mädchen* und jungen Frauen* in den vergangenen Jahren komplexer und widersprüchlicher geworden ist. Daraus resultiert, dass auch die Begründungszusammenhänge und Qualität von Mädchen*arbeit vor dem Hintergrund aktueller gesellschaftlicher Entwicklungen neu diskutiert werden müssen.

Drei zentrale Fragen, die den Prozess begleitet haben, sind:

1. Wie kann sich Mädchen*arbeit auf Mädchen* beziehen ohne Geschlechterrollen, die Norm der Zweigeschlechtlichkeit und Heterosexualität zu zementieren und zu reproduzieren?

2. Inwieweit sind die Paradigmen der Mädchen*arbeit so wie sie zu Beginn der Professionalisierung der Mädchen*arbeit konzipiert wurden, heute noch fachlich sinnvoll?

3. Wie können Empowermenträume als Schutz-, Widerstands- und Möglichkeitsräume im Kontext der Mädchen*arbeit gestaltet und so weiterentwickelt werden, damit Mädchen* und Pädagog*innen auf unterschiedliche Art verschieden sein dürfen?

Diese Fragen wurden im Rahmen des Diskursprozesses Mädchen*arbeit reloaded diskutiert, um vor dem Hintergrund aktueller theoretischer Diskurse die eigene Praxis auch innerhalb der jeweiligen Trägerstruktur zu reflektieren und weiterzuentwickeln.

… Warum eine Handreichung?

Die Beschäftigung mit den bereits skizzierten Diskursen und Lebensrealitäten unterschiedlicher Jugendlicher, für die Mädchen*sein eine Rolle spielt oder gespielt hat, ist für die Mädchen*arbeit wichtig um weiterhin an Bedeutung zu gewinnen und um (weiterhin) eine wichtige (mit-)denkende und (mit-)gestaltende Kraft u.a. in der Kinder- und Jugendarbeit zu sein. In der Funktion als Fachstelle, die an der Weiterentwicklung von Qualitätsstandards interessiert ist, sehen wir uns aufgerufen, Paradigmen und fachliche Selbstverständlichkeiten innerhalb der Mädchen*arbeit zu überprüfen und zur Diskussion zu stellen. Dafür bietet die vorliegende Handreichung Fachkräften und Interessierten die Möglichkeit, sich zur Praxis differenzreflektierter Mädchen*arbeit inhaltlich anregen zu lassen, die eigene Haltung und Praxis u.a. anhand konkreter Fragen zu reflektieren, um sich an der Qualitäts- und Standardentwicklung einer differenzreflektierten Mädchen*arbeit zu beteiligen.

Es dient als Einführung in theoretische Diskurse, gibt Anregungen und Antworten auf die Frage »Wie kann eine rassismuskritische Mädchen*arbeit gestaltet werden« und beschäftigt sich mit dem Widerspruch zwischen der Notwendigkeit der Benennung der Kategorie Mädchen* und der Beteiligung an der Reproduktion der Norm der Zweigeschlechtlichkeit durch den Bezug auf die Kategorie Mädchen*. Neben den inhaltlichen Schwerpunkten wird die Übertragung der Inhalte in die Praxis anhand von Workshops- und Praxisbeispielen vorgestellt und die Möglichkeiten einer differenzreflektierten Organisationsentwicklung auf den Ebenen Team, Konzept, Netzwerk und Angebot diskutiert.

… Wie ist die Handreichung aufgebaut?

Intersektionale, heteronormativitäts- und rassismuskritische Perspektiven, die den Ausgangspunkt für die aktuellen Debatten in der Mädchen*arbeit bilden, stellen die Eindeutigkeit der Kategorie Mädchen* in Frage und betonen die Komplexität von Benachteiligungen und die Diversität innerhalb der Gruppe der Mädchen* und als weiblich gelesenen Jugendlichen. Diesen Ausgangspunkt aufgreifend, beginnt das erste Kapitel mit einer Einführung in queerfeministische und intersektionale Perspektiven in der Mädchen*arbeit.

Das zweite Kapitel vertieft die bereits eingeführte intersektionale Perspektive anhand der Darstellung rassistischer Dominanz- und Machtverhältnisse, in denen die Mädchen*arbeit verstrickt ist und gibt eine Antwort auf die Frage »Was beinhaltet eine rassismuskritische Perspektive in der Mädchen*arbeit?«. Orientiert an den Prämissen der parteilichen Mädchen*arbeit und deren Weiterentwicklung zeigt das Kapitel Möglichkeiten auf, rassismuskritisch zu handeln durch Empowermentansätze und Privilegienreflexion.

Die Auseinandersetzung mit Sexismus- und Heteronormativitätskritik bilden den Schwerpunkt des dritten Kapitels. In den Beiträgen geht es um den Zugriff auf und die Normierung von Mädchen*körper und darum wie in Settings der Kinder- und Jugendarbeit, mit den unterschiedlichen gesellschaftlichen Normalitätserwartungen umgegangen werden kann, die sich vornehmlich an Jugendliche richten, die sich als Mädchen* definieren und/oder als solche gelesen werden. Am Ende des Kapitels fordert eine heteronormativitätskritische Haltung in der Mädchen*arbeit dieselbe heraus, die eigenen Prinzipien und Ziele in Frage zu stellen.

Die Beschäftigung mit intersektionalen Perspektiven und die Gestaltung einer differenzreflektierten Mädchen*arbeit beinhalten auch den Blick auf die Strukturen einer Organisation sowie die zu setzende Qualitätsstandards zu richten für eine diverstitätssensible Weiterentwicklungen der Organisationen. Das vierte Kapitel beschäftigt sich daher mit strukturellen Rahmenbedingungen einer Trägerorganisation auf den Ebenen Konzept, Team, Netzwerke und Angebote und macht Vorschläge für entsprechende Qualitätsstandards. Welche Möglichkeiten dabei Empowerment-Räume der Mädchen*arbeit bieten, wird im Anschluss an das Kapitel vertiefend diskutiert.

Das fünfte Kapitel bildet den Abschluss mit Anregungen und Herausforderungen für die Praxis und greift offene Fragen und Ideen des Prozess Mädchen*arbeit reloaded auf.

Anmerkungen Redaktion:

Schreibweise *: Das Sternchen nach einer Kategorie wie z.B. Mädchen* soll auf die Konstruiertheit der Kategorie hinweisen – Das Sternchen soll verdeutlichen, dass hinter der Kategorie Mädchen* vielfältige Identitätsentwürfe stehen, gemeint sind dann alle, die sich als Mädchen* definieren und auch von anderen als solche wahrgenommen werden möchten. Zugleich verwenden wird das Sternchen als Mittel der sprachlichen Darstellung aller Genderidentitäten (z.B. in Autor*innen), auch jener, die abseits des gesellschaftlich hierarchischen Zweigeschlechtersystems existieren, welches nur von der Existenz von Frauen und Männern ausgeht (Quelle: *https://www.quixkollektiv.org/wp-content/uploads/2016/12/quix_web.pdf*).

In der folgenden Handreichung werden in den Texten die unterschiedlichen Schreibweisen der jeweiligen Autor*innen übernommen. Einen Hinweis hierzu findet sich in den jeweiligen Texten. Diese nicht vorhandene Einheitlichkeit weist unter anderem auch auf den Prozess hin, in dem sich das Redaktionsteam noch befindet. Anregungen und Feedback sind sehr willkommen!

Erklärung Sprechblasen: Die ersten beiden Kapitel werden mit Sprechblasen am Rand gerahmt. Diese Sprechblasen beinhalten ausgewählte Ergebnisse der Arbeitsgruppen, die in den Fachforen I – III mit den Teilnehmer*innen erarbeitet wurden (Weitere Ergebnisse unter: *http://maedchenarbeit-nrw.de/lag/startseite-maedchenarbeit-reloaded.html*).

Viel Spaß bei der Lektüre wünschen
Marthe Heidbreder und Sanata Nacro
*Geschäftsführende Fachreferent*innen der LAG Mädchenarbeit in NRW e.V.*

Queerfeministische und intersektionale Perspektiven in der Mädchen*arbeit

1. Queerfeministische und intersektionale Perspektiven in der Mädchen*arbeit

Im Folgendem plädiert Dr.in Ines Pohlkamp im Vortrag »Mädchenarbeit heute?!« für eine Mädchen*arbeit, die sich mit den Widersprüchen einer queer-feministischen Perspektive auseinandersetzt und sich den Herausforderungen einer intersektionalen Perspektive stellt. Anhand von theoretischen Überlegungen zu »Queer« und »Intersektionalität« werden praxisnahe Anknüpfpunkte für die Mädchen*arbeit dargestellt. Daran anschließend finden sich von Dr.in Ines Pohlkamp entwickelte Reflexionsfragen, die für die eigene Praxis als Grundlage für eine kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Haltung dienen können.

Mehrsprachigkeit?!

Mädchenarbeit heute?! [1] Queer-feministische und intersektionale Perspektiven in und auf Mädchen_arbeit [2]

Dr.in Ines Pohlkamp

Queer-feministische und intersektionale Perspektiven bilden einen Ausgangspunkt für die aktuellen Debatten in der Mädchen_arbeit [3]. Sie stellen neben den Impulsen wie beispielsweise zu Empowerment und nicht-rassistischer Mädchenarbeit eine aktuelle Entwicklung dar, in der sich Mädchen_arbeit spätestens seit der Jahrtausendwende befindet.

Queer meint den Bezug auf pluralistische Vielfalt von geschlechtlichen und sexuellen Existenzweisen im Querschnitt. Queer meint die Kenntnis und das Wissen der Grenzen und Möglichkeiten jener Geschlechter, die in einer heteronormativen Gesellschaft existieren (können). Queer ist die Kritik an dominierenden Macht- und Herrschaftsstrukturen, die behaupten, es könne die eine Wahrheit geben. Queer ist Identitätskritik, steht für Reflexion und Kritik der Zweigeschlechtlichkeit als institutionelles Ordnungsmodell und ist damit nicht weniger als eine Kritik an Heterosexualität als Dominanzstruktur. Queerfeministisch meint dann, sich auf diese Inhalte zu beziehen, ohne die aktuelle Dominanz der dualistischen und hierarchischen Struktur von zwei einander ausschließenden Geschlechtern (Frau vs. Mann) zu vergessen. In diesen klassischen dualistischen Verhältnissen werden bis heute Frauen und Männer, ihre Kompetenzen, Zuschreibungen und Wertigkeiten verschieden gemacht. Daraus resultieren unterschiedliche Teilhabe, Machtverhältnisse und Kapitalanteile. Die Verhältnisse sind somit soziokulturell und real ökonomisch in der hiesigen Gesellschaft gefestigt – wenngleich sie nie statisch sind – obwohl die formale Gleichheit der zwei hegemonialen Geschlechter in Deutschland weitestgehend existiert. Darüber hinaus impliziert Queer intersektionale Perspektiven in Bezug auf soziale Zugehörigkeiten und Diskriminierungsformen (wie z.B. Klassismus, Rassismus, Ableism).

Reflexion von mehreren Differenzlinien bei der eigenen Sprachpraxis

1 Zitationsvorschlag: Dr.in Pohlkamp, Ines (2015): Mädchenarbeit heute?! Queer-feministische und intersektionale Perspektiven in und auf Mädchen_arbeit, URL: http://www.maedchenarbeit-nrw.de

2 Der Vortrag ist als Podcast zu hören auf dem Portal Intersektionalität unter: http://portal-intersektionalitaet.de/e-konferenzen/audio-dokumentationen-konferenzen/2015/ines-pohlkamp-maedchenarbeit-heute-queer-feministische-und-intersektionale-perspektiven-in-und-auf-maedchen-arbeit.
Der vorliegende Text behandelt ausgewählte Aspekte.

3 Ich nutze die Unterstrichschreibweise nach S_he (2003).

Intersektionalität ist eine Perspektive für die Anerkennung der mehrdimensionalen Zugehörigkeiten und Ausgangspositionen von Mädchen_ in all ihren Widersprüchen. Das Ziel des Konzepts ist es, Lücken zu fokussieren, die durch Mehrdimensionalität hervorgerufen werden. Mädchen_ sind (und waren) nie nur Mädchen_, sie sind (und waren) oft etwas anderes oder weisen (wiesen) über die eindeutige geschlechtliche Zuschreibung hinaus. Für die Praxis der Mädchen_arbeit bieten diese neuen Perspektiven eine notwendige Bewusstwerdung von Macht- und Herrschaftsverhältnissen in ihrer Interdependenz: die Bewusstwerdung von z.B. Heterosexismus, Rassismus, Ableism und Klassismus in ihrem überschneidenden und ineinander Wirken. Denn indem diese miteinander wirken, entstehen bislang nicht oder noch kaum thematisierte Lücken und Leerstellen von z.B. Personen, Erfahrungen, Widerfahrnissen, Sachlagen, Problemlagen, Existenzweisen, Lebenswelten, die zumeist unsichtbar gemacht werden.

Empowerment der Praxis!

Kurz: Beides, queere und intersektionale Perspektiven tangieren Subjektpositionen (der Mädchen_ und der Fachkräfte), die Selbstverständnisse (der Mädchen_ und der Fachkräfte) und wirken somit unmittelbar auf die Praxis der Mädchen_arbeit ein.

Queer-feministische Perspektiven bieten Möglichkeitsräume, die durch eine normativitätskritische pädagogische Haltung entstehen. Ein Ziel ist dabei die Thematisierung von Diskriminierung und Gewalt, von Grenzen, Grenzüberwindungen und die Vertiefung oder Entwicklung von Handlungsmacht. Den Mädchen_ soll ein größtmögliches Maß an Entfaltung und Persönlichkeitsentwicklung geboten werden, selbst wenn dies punktuell oder nachhaltig das eigene Mädchen_sein infrage stellt. Mädchen_ erhalten in der Mädchen_arbeit Begleitung, um ihre eigenen Wege zu finden und zu gehen oder sie werden darin begleitet, neue, andere und ungewohnte oder ungewöhnliche Wege einschlagen zu können. Eine normativitätskritische Mädchen_arbeit ermutigt im Kern zum Anders-sein als Eigensinnig-Selbst-sein und will dabei unterstützend verschiedene Wege aufzeigen, die sich nicht nur in biografischen Sackgassen oder Wendepunkten zeigen können. Mädchen_arbeit kann dabei Werte wie Zwischenmenschlichkeit, Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechtervielfalt, die Dekonstruktion von Geschlecht als Gewaltverhältnis, Solidarität und Gewaltfreiheit vermitteln. Mädchen_arbeiter_innen können so im Leben von Mädchen_ als Weggefährt_innen wirken, die eben nicht statisch am Rande stehen und mit altbekannten pädagogischen Tipps aufwarten, sondern die Mädchen_ subjektorientiert begleiten[4].

Genaue Beschreibungen um Differenzkategorien zu benennen und zu dekonstruieren

Wie kann Mädchen_arbeit ein Ort (von vielen) für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt werden? Und ist sie wirklich der richtige Ort um diese Vielfalt zu thematisieren?

Die geschlechtliche Vielfalt steht im Widerspruch zu dem identitären Wort »Mädchen« der Mädchen_arbeit. Wer Mädchen_arbeit macht und sich mit queerer Vielfalt auseinandersetzt, sieht sich in der Konsequenz stets mit zwei zentralen Widersprüchen konfrontiert: Der Begriff Mädchen ist identitär und damit festschreibend und damit ist Mädchenarbeit eben nicht offen für die Verschiedenheit aller Geschlechter.
Die zentrale Frage lautet also: Wie kann Mädchen_arbeit ein Ort (von vielen) für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt werden? Und ist sie wirklich der richtige Ort um diese Vielfalt zu thematisieren?

Themen der Jugendlichen aufgreifen!

4 Hierfür müssen die notwendigen Rahmenbedingungen erkämpft werden. Es bedarf also politischer Stimmen, die sich für die Mädchenpolitik und Mädchenpädagogik/Mädchenarbeit einsetzen, wie es beispielsweise die Landesarbeitgemeinschaft NRW tut. Hier bedarf es auch heute noch immer einer breit angelegten Lobby- und Netzwerkarbeit, um diese Pädagogik der Vielfalt, die von Geschlechtersensibilität ausgeht und die Mädchen_ in den Blick nimmt, weiter ausbauen zu können.

transkulturelle Teams

Ich denke: Ja, sie kann einer der Orte werden, die es sich zur Aufgabe machen, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt zu thematisieren[5], vorausgesetzt, die Mädchen_arbeiter_innen sind in der Lage, geschlechtliche Vielfalt ohne Legitimationssorgen (bezüglich der eigenen Mädchenarbeit) anzuerkennen und die Geschlechter- und geschlechtlichen Gewaltverhältnisse in ihrer Komplexität zu erkennen, die diese Vielfalt mit sich bringt. Wer sich über das dualistische Denken von Geschlecht, von Täter-Opfer oder Kultur-Natur hinaus wagt, die_der kann durch die Vielfalt geschlechtlicher und sexueller Existenzweisen neue Formen der Begegnung, der Reflexion, der Selbständigkeit, der (Un-)Abhängigkeit und der Befreiung von Zwängen finden. Um sich dem zu nähern, müssen Dramatisierungen von geschlechtlicher Eindeutigkeit und Vereinfachungen von Geschlechter- und Gewaltverhältnissen hinterfragt werden. Denn die Thematisierung und die Berücksichtigung der »vergessen gemachten Geschlechter- und Gewaltverhältnisse« in der Mädchen_arbeit ermöglichen, ein zentrales Einfallstor für die Legitimationskritik der Mädchen_arbeit auszuhebeln: »Frauen aus der Mädchenarbeit interessieren sich nur für Mädchen, damit die stark werden können«. Wenn mit dem Blick auf geschlechtliche und sexuelle Vielfalt die Ziele der Mädchen_arbeit weniger an die Identitäten der Fachkräfte und des Klientels geknüpft werden und die Argumente und Ziele dieser pädagogischen Praxis politisch in Richtung Geschlechtervielfalt und Handlungen gegen Diskriminierung und Ausgrenzung gedacht werden, so kann sich Mädchen_arbeit aus der identitären Klammer lockern (nicht lösen, denn das wird nicht gelingen).

Reflexion der eigenen Privilegierungen

So sind die vergessen gemachten Gewaltverhältnisse, die an geschlechtliche Vielfalt gekoppelt sind, ein neuer Aspekt geschlechtsbezogener Gewalt. Bislang wurde nach langen sozialen Kämpfen Gewalt gegen Mädchen und Frauen, Gewalt gegen Jungen und Männer und Gewalt gegen Lesben und Schwule anerkannt. Weniger bis gar nicht wurde die Gewalt gegen geschlechtliche Nonkonformität anerkannt (vgl. Pohlkamp 2015). Geschlechtliche Nonkonformität ist dabei ein Sammelbegriff für alle Menschen, die sich bewusst oder unbewusst der geschlechtlichen Eindeutigkeit entziehen (wollen), und dies in ihrer Selbstbeschreibung, in ihrer geschlechtlichen Repräsentation und/oder in ihrer Abweisung von Zuschreibungen tun. Die Gewalt und Diskriminierung gegen diese Personen, die für sich beispielsweise transsexuelle, transgender, intersexuell geborene Menschen, Frauen mit Bart oder andere Selbstbezeichnungen wählen, wurden bislang, obgleich schon immer vorhanden, verschwiegen. Mehr noch, die Existenzen dieser Vielfalt wurde in ein zwielichtiges Abseits geschoben und im geschlechtlichen Mainstream vergessen gemacht. Mit anderen Worten: die Existenz von Männern und Frauen bleibt auch heute, 2015 ein unhinterfragbares Faktum für viele. Dies aufzubrechen, diese Möglichkeiten zum Existieren und die strukturelle und interpersonale Gewalt in diesem Kontext zum Thema zu machen, sollte eines der zentralen Ziele der Mädchen_arbeit sein.

Methoden für die Praxis um Widersprüche thematisieren zu können

Doch wo liegt der Anknüpfungspunkt für TransInterGeschlechtlichkeit in der Mädchen_arbeit?

Im Folgenden zeige ich exemplarisch an einem Beispiel aus einem Beratungsprozess mit einem Mädchenarbeitskreis in einer mittelgroßen Stadt in Deutschland und anhand von zwei Paradigmen aus der Konzeption der Mädchen_arbeit, dass das Thema geschlechtliche Vielfalt auf den verschiedenen Ebenen schon immer als Ausschlussthema vorhanden war:

5 Und immer wieder war sie das bereits in der Vergangenheit. – Im Idealfall aber existieren immer mehr und verschiedene Orte, an denen geschlechtliche und sexuelle Vielfalt mehr als nur ein Lippenbekenntnis ist, sodass der heteronormative Alltag mehr und mehr von Entlastungsräumen geprägt ist.

In einem Mädchenarbeitskreis, der seit über 15 Jahren in einem Landkreis besteht, war ich als Referentin für heteronormativitätskritische Mädchen_arbeit eingeladen. Wir diskutierten die Frage, ob Mädchen_räume sich für Transmädchen öffnen sollten oder nicht. An einem Punkt der Diskussion meinte eine Fachkraft aus der hiesigen Mädchenarbeit: »Wie soll das gehen? Die sind doch Jungen gewesen, oder? Die dürfen nicht in unseren Treff. In unserem Treff sind nur Mädchen. Das ist richtig« – Anfrage aus der Runde: »Und Transjungen?« – »Transjungen, hm nein, die eigentlich auch nicht.« – Wer darf nun einen Mädchentreff (ohne Unterstrich) besuchen. Nur jene, die bei der Geburt als ein Mädchen gelesen wurden und es zum Zeitpunkt des Besuchs immer noch sind? Oder auch Personen, die bei der Geburt anders gelesen wurden und heute ein Mädchen sind? Oder Personen, die bei der Geburt ein Mädchen waren und heute aber nicht mehr sicher sind? Oder Personen, die bei der Geburt ein Mädchen waren und heute sicher kein Mädchen mehr sind? Die Fragen zeigen, dass normativitätskritische Mädchen_arbeit in der Praxis schwierige Diskussions- und Verstehensprozesse bedarf. Dieser ist von dem Reflexionsvermögen und den Zielsetzungen und Denkstrukturen der beteiligten Fachkräfte abhängig.

Was bedeutet Privilegienreflexion als Teil von Fachlichkeit und Professionalisierung?

Unabhängig davon, ob sich ein Mädchen_treff öffnen möchte oder nicht, ist es von hoher Bedeutung für fachliches Handeln, sich diesen Fragen als Institution zu stellen. Aber auf die Fragen bezüglich der Öffnung von Mädchen_räumen oder Mädchen_gruppen für nicht kontinuierliche Geschlechter (z.B. ein Kind, das als Junge gelesen wurde und sich nun selbst als Mädchen bezeichnet) existieren keine eindeutigen oder gar einfachen Antworten. In keiner Einrichtung, in keinem Arbeitskreis und in keiner Fachrunde. Denn das ist abhängig von dem Team, dem Konzept, dem Stadtteil, den Netzwerken, dem Inhalt der Arbeit, der Haltung der Einrichtung in der Stadt, Kommune oder Region und ist abhängig von dem Begehren der Leitung, der Zielsetzungen und des Teams. So ist diese Frage des Hinterfragens der Eindeutigkeit von Geschlecht ein Prozess für alle Mädchen_einrichtungen, ob sie sich für Transkinder oder Transjugendliche öffnen (können oder wollen). Ob eine reale Öffnung gelingen kann, und ob sie immer wünschenswert und fachlich haltbar ist, hängt im ersten Schritt maßgeblich von dem Klientel, den Themen, von den Fachkräften und deren Bereitschaft zur Diskussion und ggf. zur Veränderung ab, in der eine Form der Implementierung und der transIntersensiblen Praxis vor Ort gefunden werden muss.

Benennung von Formen struktureller Diskriminierung

Paradigmen der Mädchen_arbeit in Frage stellen...

Neben dem Alltag der inhaltlichen und strukturellen Auseinandersetzung und Weiterentwicklung von Konzepten kennt die Mädchen_arbeit viele Paradigmen, an denen nur selten gerüttelt werden kann. Ein Paradigma handelt von der identitären Gleichheit der Fachkraft mit dem Mädchen. Ich aber denke, wer von Mädchen spricht, kann und sollte nicht von anderen Geschlechtern schweigen. Dies galt auch für das veraltete Paradigma der Mädchen_arbeit, dass sie geschlechtshomogene Räume schaffe, in denen Männlichkeiten und ganz real Jungen und Männer keinen Raum hätten. Es entstand die Vorstellung, Mädchen_räume seien frei von Männlichkeiten, frei von Erfahrungen von Jungen und Männern. Dies stimmt so nicht und hat so nie gestimmt. Männlichkeiten sind auf der einen Seite immer auch persönliche Anteile von vielen Mädchen_, die in die Treffs kommen. Und Jungen und Männer sind auf der anderen Seite als reale Personen, als Bilder, als Verletzter, als Freunde, als Brüder, als Väter oder als Träume immer auch Teil der Mädchen_arbeit gewesen. Das Paradigma von der weiblichen Mädchenarbeiterin, die mit Mädchen_ arbeitet, weil sie eine Frau ist und qua ähnlicher Sozialisationsbedingungen einen besseren Zugang zum Klientel hat, ist nur bedingt richtig. Ich finde,

die Ähnlichkeiten und Zugänge zu Mädchen_ hängen vor allem von der Offenheit, den Erfahrungen, dem Wesen und der fachlichen Fähigkeit zum Zuhören, Begleiten und Unterstützen der Fachkraft ab und weniger von den ähnlichen Erfahrungen, die beispielsweise in der Pubertät oder im heteronormativen Setting gemacht worden sind. Sicher existieren Ähnlichkeiten, die Frauen_ und Mädchen_ häufiger betreffen als beispielsweise Jungen_ oder Männer_, wie das Thema der sexuellen Gewalt eindrücklich zeigt. Dennoch sind in vielen anderen Themenbereichen die geschlechtlichen Ähnlichkeiten gegenüber anderen Unterschieden doch verschwindend gering. Provokant formuliert: Inwiefern ähnelt meine weibliche Biografie, die als weiß-deutsche Person in den 80er Jahren groß geworden ist, dem der biografischen Verschiedenheit der Mädchen_ von heute noch? Ausdrücklich bedeutet dies für mich, dass die Paradigmen der Mädchen_arbeit aus queer-feministischer Perspektive überarbeitet werden müssen.

Gibt es konkrete Räume für Selbstreflexion im Team?

Nach Lücken und Leerstellen suchen...

Reflexion von Sprache!

Und dann sollen wir noch intersektionaler werden? Ja, stimmt. Und es ist nicht weniger brisant und doch gleichwohl irgendwie schon immer präsent. Intersektionalität meint in diesem Kontext, kategoriale Lücken zu suchen, Leerstellen ausfindig zu machen, die Zuschreibungsprozessen und Erfahrungen innewohnen. Es meint außerdem eine klare Haltung, dass jeder Mensch mehr ist als die identitären Zuschreibungen, die sie_er ihr_sein Eigen nennt (nennen muss, oder ihr zugewiesen werden). Und sie weist darauf hin, dass die scheinbar offensichtlichen Zuschreibungen nicht zutreffen müssen und dass die Identitäten nicht zwingend die Folgen und Erfahrungen von sozialen Kategorien widerspiegeln. Intersektionalität ist, so ist trotz der Kürze dieser Gedankenfolge zu betonen, dabei eine Perspektive auf das bislang nicht Gesehene. Sie ist damit eine Grundlage für diversitätssensibles Arbeiten in der Mädchen_arbeit (in der Pädagogik).

Reflexion von Bildungsprivilegien!

Und was heißt das ganz konkret für die eigene Praxis? Die Antwort auf diese Frage ist auf den ersten Blick sehr einfach: Bei sich selbst, der eigenen Haltung, dem eigenen Wissen, bei der eigenen Einrichtung anfangen. Okay, aber wie soll das gehen? Denn beim näherem Hinschauen ist hierfür ein Beantworten von vielen Fragen und vor allem das Hinterfragen der bisherigen Praxis notwendig. Wie kann ich ein Gefühl dafür bekommen, wie ich heteronormativitätskritische Mädchen_arbeit durchführen kann? Das wiederum ist etwas schwieriger, denn das Dekonstruieren bisheriger Selbstverständlichkeiten in der Arbeit mit Mädchen_ wirft zunächst mehr Fragen auf, als dass es Antworten bietet. Sich auf den Weg zu machen, Mädchen_arbeit weiter und in ihrer eigenen Vielfalt mit zu gestalten, das ermöglicht, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt weiter zu leben, darzustellen, ihr Räume zu geben, sie sichtbar zu machen. Dies bedarf der Zusammenarbeit und der Reflexionsfähigkeit vieler Fachkräfte, um eine erste Komplexität der Perspektiven in die Mädchen_arbeit zu holen. Dabei bleiben queer-feministische Perspektiven auf eine Mädchen_arbeit stets widersprüchlich und intersektionale Perspektiven stets für viele eine »Herausforderung«, die sich immer wieder neu an der Komplexität und Einzigartigkeit der Mädchen_ und ihrer Bedürfnisse, Anliegen, Problemlagen und sozialen Zugehörigkeiten und an ihrer Diskontinuität im Sein messen lassen müssen.

Queere und intersektionale Perspektiven sind eine Einladung und eine Notwendigkeit, um bisherige Selbstverständlichkeiten, verfestigte Dominanzstrukturen und Herrschaftsverhältnisse zu überdenken und um ihnen ihre naturalistische Selbstverständlichkeit zu nehmen. Das Verstehen beider Perspektiven ist eine zentrale Voraussetzung, um normativitätskritische Angebote zu machen.

Reflexionsfragen für die Praxis

Dr.in Ines Pohlkamp

Die Reflexionsfragen für die Praxis von Dr.in Ines Pohlkamp ermöglichen eine Auseinandersetzung der einrichtungsinternen Praxis sowie der eigenen Haltung. Sie können als Leitfaden genutzt werden, für eine erste Annäherung, aber auch als Grundlage der stetigen Reflexion für eine queerfeministische und intersektionale Perspektive innerhalb der Mädchen*arbeit.

Hierarchisierung von Theorie – Praxis: Wie kommen Erfahrungen der Praxis in die Theorie?

Intersektion: Geschlecht »Mädchen« und Migration

- Haben Eure Mitarbeiter_innen eine Qualifizierung hinsichtlich der Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft erhalten?
- In welchen Positionen sind »migrantische« Personen in der Einrichtung?
- Wie sieht die Ansprache der Mädchen_sowie der Elternteile/Erziehungsberechtigten aus?
- In wie vielen Sprachen ist die Institution ansprechbar?
- Wie sieht der öffentliche Auftritt bspw. im Internet aus?
- Werden Heterogenität und Vielfalt und gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus (und auch Antisemitismus) im Alltag vor einem auffallenden rassistischen/antisemitischen Ereignis thematisiert?
- Mit welchen Angeboten öffnen wir die Räume für (trans-)kulturelle Vielfalten im Querschnitt?
- Welche Leerstellen haben wir dahingehend noch nie bedacht?
- Welche Netzwerke müssen wir neu stricken?

Vielfalt ernst nehmen!

Intersektion: Geschlecht und Soziale Klasse

- Aus welcher sozialen Schicht komme ich und inwiefern spielt das in meiner Praxis als Mädchen_arbeiter_in eine Rolle?
- Wie muss Berufs- und Lebensplanung in der Praxis aussehen, wenn sie nicht gezielt auf eine Berufs- und Arbeitsbiographie ausgerichtet ist?
- Was bedeutet es für Mädchen_, in einer Hartz 4-Familie oder mit nur einem Elternteil groß zu werden?
- Wie hängen bei den Mädchen_ in meiner Einrichtung ökonomische Verhältnisse und geschlechtliche Inszenierung zusammen?
- Welche soziale Schicht sprechen wir in unserer Einrichtung gezielt an?
- Fällt dir die Arbeit mit einer bestimmten Gruppe einfacher? Wenn ja, warum?
- Gibt es Momente in diesem Verhältnis, die wir noch nie analysiert und betrachtet haben oder immer aufschieben?
- Existieren Leerstellen? Wo und wie können wir sie sichtbarer machen?

Wer in NRW beschäftigt sich mit queeren/intersektional/rassismuskritischen Themen?

Wesentlich für die Praxis: Die persönliche, politische, bewusste Haltung

- Welche sozialen Kategorien werden mir zugewiesen?
- Welchen fühle ich mich zugehörig?
- Warum bin ich zugehörig?
- Was tue ich für die Zugehörigkeit?
- Wo habe ich welche Privilegien?
- Welche daraus resultierenden Positionen vertrete ich warum?
- Welchen Normalitäten und Selbstverständlichkeiten pflege ich?

Arbeit mit Mädchen* = Beteiligung von Mädchen*

Diese Fragen sind Kernfragen zu der eigenen Haltung! Sie sind eine Grundlage für die Arbeit an dem eigenen pädagogischen und mädchen_arbeiterischen Selbstverständnis, welche eine wesentliche Voraussetzung für normativitäts- und heteronormativitätskritische Mädchen_arbeit darstellen.

Normativitätskritische Fragen für Mädchen_arbeiter_innen...

- Wo haben die Lust und der Genuss an Geschlecht und Sexualität einen Raum?
- Wie gehe ich/bzw. wir im Team mit den eigenen sexuellen, geschlechtlichen Lebenswirklichkeiten um? Benennen wir nur die Ausnahme oder/und die Normalität? Wie gewichten wir das?
- Wo wird Geschlecht und wo Sexualität in der Einrichtung jenseits der Normalität »vor dem Unfall« thematisiert?
- Ist mein Team in der Lage, geschlechtliche & sexuelle Gewaltverhältnisse zu thematisieren? Welche Gewaltverhältnisse werden thematisiert?
- Wie gehe ich/bzw. wir im Team damit um, wenn sich ein Mädchen als TransPerson outet, bzw. wenn ein Trans-Mädchen unsere Einrichtung besuchen will?
- Wie gehe ich/bzw. mein Team mit den eigenen geschlechtlichen und sexuellen Orientierungen und deren Eindeutigkeiten um?
- Wie sieht mein Bild von »Familie« aus, was vermittele ich den Mädchen_?

Vortrag (Auszüge) und Reflexionsfragen für die Praxis von Dr.in Ines Pohlkamp im Rahmen des Fachforums am 11.6.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Forum-I.pdf

Literatur

Pohlkamp, Ines (2015): Genderbashing – Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit, Unrast-Verlag: Münster.

S_he (2003): Performing the Gap. Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung. URL: http://www.arranca.org/ausgabe/28/performing-the-gap [eingesehen am 6.7.2015].

Wie können Räume gestaltet werden, um eine relative Sicherheit für die Jugendlichen und für die Pädagog*innen möglich zu machen?

Rassismuskritische Perspektiven in der Mädchen*arbeit

2. Rassismuskritische Perspektiven in der Mädchen*arbeit

Im folgenden Kapitel wird es darum gehen, welche Bedeutung und Auswirkungen eine rassismuskritische Perspektive für die Mädchen*arbeit hat. Die Auseinandersetzung damit orientiert sich an den Prämissen der parteilichen Mädchen*arbeit und deren Weiterentwicklung. Der Kern rassistischer Machtzusammenhänge markiert unterschiedliche soziale Standorte und Identitäten, die sich auch in der Mädchen*arbeit wiederfinden. In der Auseinandersetzung mit den eigenen verinnerlichten rassistischen Stereotypen bedarf es daher unterschiedliche Räume und Reflexionsprozesse. Um diesen Perspektiven und Positionen gerecht zu werden, teilt sich das folgende Kapitel in die Unterkapitel Empowerment und Privilegienreflexion auf.

Rassismuskritische Perspektiven in der Mädchen*arbeit. Eine Einführung

Marthe Heidbreder und Sanata Nacro

Mädchen*arbeit agiert im Rahmen einer (post-)kolonialen Migrationsgesellschaft. Eine Gesellschaft also, die von Migration geprägt ist und in der koloniale Denk- und Wahrnehmungsmuster immer noch (nach)wirken. So sind auch die Strukturen der Mädchen*arbeit in rassistische Machtzusammenhänge verstrickt, die die Lebensrealitäten der Mädchen* und als weiblich gelesenen Jugendlichen sowie der Pädagog*innen beeinflussen. Eine zentrale Frage daher, der sich auch Mädchen*arbeiter*innen stellen müssen, ist: »Wie strukturiert und betrifft Rassismus unser aller Leben und was bedeutet dies für unser gesellschaftliches, soziales, politisches und professionelles Handeln?« (Arapi/Lück 2005: 6).

Inhalte einer rassismuskritischen Perspektive in der Mädchen*arbeit wurden spätestens seit den 80er Jahren auf Grund der Kritik von Schwarzen Frauen*, Frauen* of Color an weißen Frauen*räumen entwickelt. »Aus dem anfänglichen Entsetzten, dass 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« (Raburu Eggers 1998).

Gleichzeitig herrscht in Deutschland immer noch die Annahme vor, dass Rassismus, vor allem Rechtsextremismus meint und damit unmoralisch und eine Beleidigung ist. Dies gründet wiederum auf der Vorstellung, dass Rassismus keinesfalls mit mir als Fachkraft der Mädchen*- bzw. Kinder- und Jugendarbeit zu tun hat, sondern mit gewaltbereiten Menschen aus rechtsextremen Szenen. Dementsprechend kann eine (Sprach-)Handlung vermeintlich nur dann als rassistisch eingestuft werden, wenn sie mit Vorsatz und Absicht getätigt wird.

Eine rassismuskritische Perspektive geht aber stattdessen davon aus, dass Rassismus das Leben aller Menschen betrifft und strukturiert. Rassismus ist daher ein gesellschaftliches Strukturprinzip und Herrschaftsverhältnis, welches dazu dient Zugehörigkeit, Anerkennung und vor allem den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen zu verhandeln und zu verweigern. Kennzeichnend für die rassistische Ordnung ist dessen machtvolles System der Unterscheidung, in welches auch die Mädchen*arbeit verstrickt ist und die

Menschen in jene einteilt, die dazu gehören – »deutsch« – und jene, die nicht dazu gehören – »nicht-deutsch«. Menschen, die nicht als Teil des deutschen Kollektivs gelten, werden als »die Fremden« wahrgenommen und meist auch als eine homogene Gruppe, z.B. »die Geflüchteten«. Zugleich wird ein dominantes Wir als weiß deutsch imaginiert und mit dem Privileg der selbstverständlichen Zugehörigkeit ausgestattet. Diese rassistische Unterscheidungspraxis, die soziale Standorte und Identitäten markiert, ermöglicht Diskriminierung und wirkt sich sowohl auf der individuellen, als auch auf der strukturellen und symbolischen Ebene aus. Was konkret bedeutet, dass rassistische Diskriminierung für viele Menschen Alltag ist und sich durch alle gesellschaftlichen Bereiche zieht.

Literatur

Arapi, Güler & Lück, Mitja Sabine (2005): Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft. Eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive. Bielefeld: Mädchentreff Bielefeld e.V. Zugriff am 17.10.2018. Verfügbar unter http://www.maedchentreff-bielefeld.de/download/girlsactbuchkomplett.pdf

Raburu-Eggers, Maureen Maisha Interkulturelle Teams (1998): Sprachlosigkeit und verwobene Machtstrukturen. Zum Rassismus im Alltag feministischer Frauenprojekte. In: do Mar Castro Varela u.a.: Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie. Tübingen: dgvt Verlag

Vision einer rassismuskritischen Mädchen*arbeit

Verena Meyer

Feministische Mädchen*arbeit, die die unterschiedlichen Diskriminierungsformen von Mädchen* und jungen Frauen* ernst nimmt, muss auch Rassismus als strukturelles Problem anerkennen und bearbeiten. Es muss sich der Verantwortung gestellt werden, Empowerment von/für Mädchen* of Color als Aufgabe der Jugendarbeit anzunehmen. So können vielfältige Möglichkeitsräume entstehen, in denen Rassismuserfahrungen geteilt werden können und Vereinzelungen entgegengewirkt werden kann. Dafür braucht es eine reflexive Grundhaltung, die Mädchen*arbeit intersektional begreift und Rassismus als alltägliche Erfahrung von Mädchen* und jungen Frauen* of Color mitdenkt; in Worten, Materialien, Bildern, Angeboten und Konzepten ist es möglich, Perspektiven zu erweitern und damit der Zielgruppe Bezugspunkte anzubieten, die mit ihren Lebensrealitäten in Zusammenhang stehen. Was wäre, wenn alle Pädagog*innen über Rassismus, (Hetero)Sexismus und andere Formen von Diskriminierung informiert wären und über eine Vielzahl an Handlungsstrategien verfügten, um dem angemessen begegnen zu können? Wenn es in pädagogischen Teams eine personelle Quotierung gäbe und Empowerment in den Strukturen von Mädchen*arbeit fest verankert wäre? Wenn die Medienbibliotheken in Jugendeinrichtungen voll wären von Büchern, Filmen etc. mit starken, in vielfältiger (nicht rassistischer) Weise abgebildeten FrauenLesbenTransInter*-Personen of Color und auch dort die Widerstandsgeschichte von Menschen of Color sichtbar und nutzbar wäre? Was wäre, wenn Mädchen* und junge Frauen* kontinuierlich in Empowerment-Prozessen begleitet und als Peer-Educator ausgebildet würden? Sie könnten ganzheitlich in ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden, sich vielfältig identifizieren und gleichzeitig abgrenzen. Sie würden sichtbar und geschützt sein. Sie könnten gleichberechtigt gesellschaftliche Themen verhandeln, (Pop)Kultur leben, kritisieren, mitgestalten. Sie könnten ihr Recht auf freie Entfaltung und Teilhabe in Anspruch nehmen und würden mit ihren Lebensrealitäten und Erfahrungen anerkannt und ernst

genommen werden. Stellen wir uns nun noch vor, die feministische Lobbyarbeit würde die Perspektiven von Mädchen* und jungen Frauen* of Color querschnittsmäßig berücksichtigen, auf einen defizitorientierten Blick auf die Migrantin verzichten und Stimmen von Frauen* of Color in feministischen Diskursen wären jederzeit sichtbar. Dann wäre eine Vision wahr geworden und der nicht enden wollende Kampf gegen Rassismus und (Hetero)Sexismus hätte wenigstens in der Mädchen*arbeit ein Ende gefunden! Oder einen Neuanfang?

Expert*innen Statement von Verena Meyer im Rahmen des Fachgesprächs am 3.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/1-lag-Doku-Reloaded-II-Fachgespraech-2017.pdf

Rassismen und Begrifflichkeiten

Yasmina Gandouz-Touati und Sanata Nacro

»Es gibt keinen Rassismus als allgemeines Merkmal menschlicher Gesellschaften, nur historisch-spezifische Rassismen.« *(Stuart Hall, 1994)*

Rassismus

- liegt immer dann vor, wenn bestimmte Merkmale von Menschen (z.B. (zugeschriebene) Herkunft, Sprache usw.)
- mit bestimmten Eigenschaften gekoppelt werden (z.B. wenn von der Herkunft auf die geistige, sexuelle oder kriminelle Energie o.ä. geschlossen wird)
- und durch diese Konstruktion eine Abwertung praktiziert wird.
  (angelehnt an AG-SOS-Rassismus NRW)

Rassismus =
Menschen werden in Gruppen aufgeteilt (aufgrund von (zugeschriebener) Herkunft, Name, Sprache, etc.)
+ Diesen Gruppen werden Eigenschaften zugesprochen
+ Macht, bestimmte Gruppen abzuwerten

- Rassismus ist NICHT böse – Rassismus ist erlernt.
- Rassismus ist KEINE Krankheit – Rassismus ist leider ganz normal.
- Rassismus ist KEIN Individual- oder Randphänomen – Rassismus ist überall und strukturell verankert.
- Rassismus ist NICHT Rechtsradikalismus – Rassismus gibt's auch in der Mitte und links.
- Rassistisch Diskriminierte sind KEINE Opfer – Rassistische Diskriminierte können für sich selber sprechen und kämpfen.
  (Andreas Görg)

Was heißt Rassismus für mich?
Diskriminierendes Denken, Verhalten, Handeln
Zugehörigkeit, Anerkennung
Unwohl befinden + Verletzung
(Strukturelle) Benachteiligung
Unterscheidung, Ausgrenzung, Abwertung
Zugang zu Ressourcen
Schubladen denken
Gewalt
Macht
Unrecht
Rassismuserfahrungen sind Teil meiner Identität
Zuschreibungen
(Unsichtbare) Privilegien → Norm
Gesellschaftliche Reproduktion über Generationen hinweg
Ohnmacht + Kampf
Abwertung der vermeintlich »Anderen«
Machtstrukturen
Vorurteile + Ausgrenzung
Privilegien

Einheit aus der Dokumentation der Fortbildung von Yasmina Gandouz-Touati und Sanata Nacro am 19.11.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Fortbildung-0.pdf

2.1 Empowerment

Dieses Unterkapitel beginnt mit dem Vortrag von Fidan Yiligin mit dem Schwerpunkt einer migrationspädagogischen Perspektive, in welcher es um Perspektivwechsel und kritische Wissensproduktion geht. In Bezug auf die migrationspädagogische Perspektive wird Empowermentarbeit in der Mädchen*arbeit beschrieben, in dessen Rahmen eine rassismuskritische Perspektive unabdingbar ist. Daran anschließend findet sich die Beschreibung des Workshops von Verena Meyer, welche ausgehend von Fachkräften of Color Überlegungen für eine migrationssensible und rassismuskritische Mädchen*arbeit anstößt.

Wie kann ein Schutzraum aussehen?

Solange der Meta-, Struktur- und der Alltags-Rassismus das Leben der Mädchen dominiert, solange brauchen wir vielfältige Empowerment-Räume![6]

Fidan Yiligin

Ich verstehe Deutschland als eine Migrationsgesellschaft. Eine Migrationsgesellschaft kann als eine Gesellschaftsform bezeichnet werden, die der Migration positiv gesonnen ist, die die Chancengleichheit aller Bürger_innen in den Mittelpunkt stellt und versucht, sie zu leben. Das setzt unter anderem voraus, dass eine bewusste Auseinandersetzung im Umgang und zur Bewältigung von Rassismus in den Fokus rückt, da Rassismus bis heute in allen gesellschaftlichen, strukturellen, institutionellen und alltäglichen Bereichen wirkt. Hier möchte ich betonen, dass die Fähigkeit, Rassismus zu erkennen, genauso gelernt und trainiert werden will, wie das Lesen und Schreiben, wie das Spielen eines Instrumentes oder einer Sportart. Ich freue mich, dass Sie sich auf einen Prozess des Perspektivwechsels einlassen. Dieser Prozess verlangt sehr viel Geduld, Selbstreflexion und Anerkennung einer kritischen Wissensproduktion. Die Perspektive zu wechseln heißt, gelerntes Wissen in Frage zu stellen und sich neu zu positionieren.

Neue Identifikationen anbieten

»Wir sehen ›Hautfarben‹, weil der Rassismus dieses Sehen erfunden und in Wissen verwandelt hat. Natürlich tritt menschliche Haut in unterschiedlichen Farbtönen auf. Natürlich könnte man Menschen so ›anordnen‹, dass ihr Teint immer heller bzw. dunkler wird. Jedoch ist es ein Ding der Unmöglichkeit, eine klar benennbare Trennlinie zu ziehen und einen Farbteint zu benennen, der einen Menschen ›gerade noch‹ bzw. ›nicht mehr‹ weiß oder Schwarz sein lässt« (Susan Arndt 2010).

In diesem Zusammenhang schreibt Paul Mecheril, Direktor des Center für Migration, Education and Cultural Studies der Universität Oldenburg, dass die Interkulturelle Perspektive sowohl unvermeidlich als auch unmöglich ist.

6 Zitationsvorschlag: Yiligin, Fidan (2015): Solange der Meta-, Struktur- und der Alltags-Rassismus das Leben der Mädchen dominiert, solange brauchen wir vielfältige Empowerment-Räume!, URL: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/

»… Sie ist unvermeidlich, weil es Differenzlinien gibt (in der Staatsangehörigkeit, in der nationalen Herkunftskultur, in den ethnischen Gruppen…) und diese zu leugnen würde der Lebensrealität der Einwandererfamilien nicht gerecht werden. Sie ist jedoch auch unmöglich, weil wir im Reden über ›die Anderen‹ dazu beitragen, was einen Kern des Problems darstellt, nämlich das Denken in ›Wir‹ und ›die Anderen‹. Denn wenn in Deutschland von ›Migrant/innen‹, ›Ausländer/innen‹, ›Polen‹, von ›Migrantenkindern‹, von ›Deutschen‹ oder ›Brasilianer/ innen‹ die Rede ist, dann geht es immer wieder um die Zuschreibung in ›Wir‹ und die ›Anderen‹. Ein Denken, in dem die ›Anderen‹ nicht als ›Wir‹ gedacht werden können« (Paul Mecheril 2010).

Verbündete suchen/ Netzwerke schaffen

Migrationsgesellschaftliche Perspektive

Die Einwanderungsgeschichte der Bundesrepublik Deutschland ist noch sehr jung. Aus Sicht vieler politischer Akteur_innen hat das Thema Einwanderung mit dem Inkrafttreten des ersten deutschen Zuwanderungsgesetzes zum Jahresanfang 2005 seine Antwort gefunden. Deutschland wurde bis dahin nicht als Einwanderungsland definiert und geführt. Kaum eine Institution (Politik, Administration, Freizeit, Öffentlichkeit, Kultur, Erziehung, Gesundheit, Klerus) definierte Deutschland als Einwanderungsland und verhielt sich dementsprechend. Ihre Konzepte und Haltungen ließen lediglich den Blick der Defizitorientierung und Erziehung zu. Mittlerweile sind wir dabei, diesen defizitären Blick hin zu einer lebensweltorientierten Betrachtung zu schwenken. Deutschland ist auf dem Wege, zu einer anerkannten Migrationsgesellschaft zu werden. Ein Perspektivwechsel also, der altes Wissen in Frage stellt und neues Wissen produziert und erweitert.

Thematisierung von Vielfalt und Rollenbildern

»Auch die gesellschaftliche, soziale und individuelle Wirklichkeit Deutschlands wird grundlegend von Migrationsphänomenen geprägt. Mit der Perspektive ›Migrationspädagogik‹ richtet sich der Blick auf Zugehörigkeitsordnungen in der Migrationsgesellschaft, auf die Macht der Unterscheidung, die sie bewirken und die Bildungsprozesse, die in diesen machtvollen Ordnungen ermöglicht und verhindert sind« (Paul Mecheril, 2010).

Aus diesem Grund weist Paul Mecheril darauf hin, dass der migrationspädagogische Ansatz sich für die Beschreibung und Analyse der dominanten Schemata und Praxen der Unterscheidung zwischen natio-ethno-kulturellem ›Wir‹ und ›Nicht-Wir‹ und weiterhin auch für die Stärkung und Ausweitung der Möglichkeiten der Verflüssigung und Versetzung dieser Schemata und Praxen interessiert. Dementsprechend ist für Paul Mecheril Migrationspädagogik keine ›Migrant_innen-Pädagogik‹ in dem Sinne, dass erstes Anliegen der Migrationspädagogik wäre, ›die Migranten‹ zu verändern. Es geht nun darum, dass sich die Institutionen all ihren Bürger_innen gegenüber öffnen und damit auch ihre Konzepte und Haltungen modifizieren und nicht umgekehrt.

Für Paul Mecheril liegt die zentrale Aufgabe und Fragestellung der Migrationspädagogik darin, sich mit dem Thema auseinanderzusetzen, »wie der und die natio-ethno-kulturelle Andere unter Bedingungen von Migration erzeugt wird und welchen Beitrag pädagogische Diskurse und pädagogische Praxen hier zu leisten haben« (ebd.). Folgerichtig sind Kernpunkt der Migrationspädagogik demnach Zugehörigkeitsordnungen, die durch Migrationsphänomene erzeugt und belegt werden. Dabei wird hauptsächlich die Analyse, wie diese Ordnungen in bildungsinstitutionellen Kontexten wiederholt und überhaupt produziert werden, sowie ihre Veränderbarkeit in den Fokus gerückt.

Mein Wissen über Mädchen_ mit Migrationsgeschichten

Folgende Fragestellungen sollen dabei helfen, dem eigenen Wissen zum Thema Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft auf die Schliche zu kommen, um sich reflektieren zu können. Die Reflexion des eigenen Wissensstandes ist eine große Voraussetzung, da es die Wissensproduktionen und Wissensdiskurse sind, in die wir hineingeboren werden, in denen wir uns orientieren und schließlich, nach denen wir auch handeln.

Umgang mit Verletzungen

Welches Wissen habe ich bereits?
Woher habe ich dieses Wissen?
Wie habe ich mir dieses Wissen angeeignet?

Ein assoziativer Einstieg in die Thematik veranschaulicht am besten das Diskurswissen. Ich verknüpfe aus der postkolonialen Perspektive das assoziative Wissen, welches historisch gewachsen, institutionell verankert und schließlich in unserem Alltag ausgelebt wird, mit unserem ›Unbewussten Wissen‹. Ich verorte mich demnach nicht als Psychoanalytikerin sondern als postkoloniale Perspektiven-Bildnerin.

Empowerment-Räume und PowerSharing

Was passiert, wenn der Begriff ›Türkin_‹ fällt? Was denken Sie? Was fühlen Sie? Woher kommen diese Assoziationsketten?

Begleiten diese Assoziationsketten den Kontakt? Das Lesen von Texten? Das Beobachten und Interpretieren von Gegebenheiten? Die Beziehungen? Die professionelle Haltung? Die Wahrnehmung?

An die Reflexion des Eigenen Wissens, Fühlens und Handels stellt sich die Frage, »Wie können wir den Umgang mit Rassismuserfahrungen bewerkstelligen?« In diesem Zusammenhang spricht Grada Kilomba zu Recht von »Decolonizing Knowledge« (2008), dem ich mich nun anschließen werde.

Austausch über persönliche Diskriminierungserfahrungen?

Die sozialpsychologische Verwobenheit von Wahrnehmung und Handlung entspringt aus dem Diskurswissen, die Personenwahrnehmung entspringt aus dem Diskurswissen, Vorurteile entspringen dem Diskurswissen, Attribution (Annahmen und Schlussfolgerungen über das Verhalten anderer Menschen) entspringt dem Diskurswissen.

Unsere Wahrnehmung ist demnach abhängig von unserer Verwobenheit in den Diskursen. Unsere soziale Kognition bildet sich aus dem Diskurswissen, die Gruppendynamiken, denen wir verwoben sind, resultieren aus dem Diskurswissen, wie wir Menschen führen, lernen wir aus dem Diskurswissen, unsere Wertvorstellungen und Normen resultieren aus dem Diskurswissen, unser soziales Lernen und unsere Sozialisation werden aus dem Diskurswissen geformt.
Wir werden in ein postkoloniales Wissen hineingeboren, wachsen also in einer rassistischen Wissensproduktion auf. Aus diesen Gegebenheiten Rassismus zu erkennen, wird eine große Herausforderung. Die Fähigkeit Rassismus zu erkennen, will demnach genauso gelernt und trainiert werden, wie das Lesen und Schreiben, wie das Spielen eines Instrumentes oder einer Sportart. Aus der Perspektive von Frauen_ of Color ist dies ein Prozess des Perspektivwechsels, des erneuern von Wissensproduktionen.

Dieser Prozess der kritischen Wissensproduktionen und insbesondere der Wissensproduktionen von Frauen_ of Color könnte, sollte und müsste mehr Anerkennung erlangen.

Eine Perspektive von Frauen_ of Color

Die Perspektive zu wechseln heißt auch Wissen zu dekolonisieren. Ein Prozess, der nicht Sicherheiten verspricht, sondern viel eher Paradoxien fruchtbar umzuwandeln verlangt und ›Verbündete_‹ und PowerSharing voraussetzt. Das setzt eine Analyse der gesellschaftlichen Strukturen und deren (RE-)Produktion von Macht und Differenz voraus. Die Eigene Verwobenheit in den Diskursen und Machtkonstellationen sollte erkannt und reflektiert werden.

Ich behaupte auch, dass eine Utopiefähigkeit für eine zukunftsweisende Mädchen_arbeit, die die Chancengleichheit aller Mädchen_ im Fokus hat, lediglich aus einer postkolonialen Perspektive funktionieren kann. Aus einer interkulturellen Mädchen_arbeit kann keine Chancengleichheit für alle Mädchen_ entstehen, weil das Bild der Mädchen_ hierarchisch aufgestellt ist. Aus diesen Aufstellungen können keine starken Selbstbilder der Mädchen_ of Color abgeleitet werden, da sie die sind, denen die Fähigkeit ein autonomes Selbst-Bild zu produzieren, abgesprochen wird. Dies passiert auf verschiedenen Ebenen, auf die ich, mit der Rassismusdefinition von Paul Mecheril, im Folgenden eingehen werde.

Rassismus ist nach wie vor auf verschiedenen Ebenen wirkmächtig

Im Folgenden richte ich mich nach der Rassismus Definition von Paul Mecheril:

Wie mit eigenen Diskriminierungserfahrungen im beruflichen Kontext umgehen?

a) Rassismus ist eine Praxis der Unterscheidung von Menschen. Rassismus konstruiert Menschen als erkennbar different (›racialisation‹). Wobei im Rassismus Differenzen als Unterschiede der Abstammung und der kulturell-territorialen Zugehörigkeit gelesen werden. Die Unterscheidungsmerkmale, auf die der Rassismus sich bezieht und die er erfindet, sind nationale, ethnische und kulturelle Zeichen, die eine scheinbar selbstverständliche Verbindung miteinander eingehen. *Im Ordnungsprinzip des Rassismus werden Menschen eindeutige Plätze zugewiesen und klare Positionen zugeordnet. Rassismus ordnet Körper und die ihnen zugeschriebenen Identitäten und Handlungspraxen im Raum.*

b) Rassismus schreibt bestimmten Merkmalen des Erscheinungsbildes ›Mentalitäten‹ zu. Er konstruiert eine scheinbar unveränderliche Verbindung körperlicher oder kultureller Zeichen mit scheinbar einheitlichen und stabilen Dispositionen auf der Ebene von ›Charakter‹, ›Intelligenz‹ und ›Temperament‹. Klassischerweise handelt es sich hierbei um eine durch den wissenschaftlichen Rassismus hervorgebrachte biologisch-genetische Verknüpfung von Disposition und Vermögen. Bestimmten Gruppen werden bestimmte statisch gedachte Fähigkeiten, Eigenschaften und Charaktere zugewiesen. Allerdings ist der »biologisch-genetische Rassismus« im postkolonialen Zeitalter weniger stark verbreitet, »üblich ist jetzt der kulturelle Rassismus« (Hall 1989). *Der kulturelle Rassismus postuliert nicht eine Differenz der genetischen, wohl aber eine der sozial-kulturellen Ausstattung von Menschengruppen. Religiöse, linguale und habituelle Merkmale werden nun in den Zusammenhang nicht genotypischer Differenzen, sondern der ›kulturellen Identität gestellt. Gleichwohl wird auch im kulturellen Rassismus ein ›kollektives Wesen unterstellt, eine gewissermaßen entkulturierte Natur der ›Anderen‹ (und komplementär der Natur der Nicht-Anderen) (Balibar 1990).*

c) Rassismus *bewertet die ›Mentalitäten‹ der so definierten und hervorgebrachten ›Anderen negativ im Sinne von Minderwertigkeit bzw. Nicht-Zugehörigkeit, die eigenen ›Mentalitäten positiv im Sinne von Höherwertigkeit bzw. fraglose Zugehörigkeit.* Für diese rassistische Unterscheidungspraxis ist die »Dialektik der Ein- und Ausgrenzung« (Terkessidis 1998) kennzeichnend. Die deklarierte und praktizierte Minderwertigkeit oder Deplaziertheit der ›Anderen‹, im Sinne von: ›Sie‹ gehören hier eigentlich nicht hin, da sie einer anderen Kultur zugehören, die an einen anderen Ort gehört. Deshalb kommen ihnen berechtigter Weise weniger Rechte und Privilegien zu und es wird ihnen ein spezifischer Platz im gesellschaftlichen Raum zu gewiesen. Sie sind im doppelten Sinne Andere unter uns.

d) Solange eine Gruppe nicht die Macht hat, die angesprochenen Unterscheidungsweisen durchzusetzen, handelt es sich in gewisser Weise um eine Vorform rassistischer Praxis. Rassismus entfaltet sich erst vollständig, wenn die Mittel zum sozialen Wirksamwerden der Unterschiedskonstruktion verfügbar sind. *Hier ist es wichtig darauf hinzuweisen, dass es Ansätze gibt, die davon ausgehen, dass natio-ethno-kulturelle Minderheiten nicht rassistisch sein können; nicht, weil sie die ›besseren Menschen‹ sind, sondern weil sie nicht über die kulturellen, politischen und juristischen Machtmittel verfügen, mögliche rassistische Unterscheidungen strukturell wirksam werden zu lassen.*

Was machen wir, wenn Diskriminierungserfahrungen + Strategien in Organisationen bewusst werden?

Zurecht betont auch Susan Arndt, dass Rassismus der Glaube daran ist, dass Menschen biologisch nach ›Rassen‹ unterteilt werden können. Auch betont sie, dass sich dabei das historische Interesse verbindet, diesen Mythos am Leben zu erhalten mit der Macht, ihn global wirkmächtig und irreversibel zu machen. Aus diesem Grund stellt sie folgende Fragestellungen, die dabei helfen dem auf die Spur zu kommen und sich selber in der Verwobenheit der gesellschaftlichen Strukturen zu reflektieren:

> »Wer hat es wann, warum und wie erfunden, aber auch: Wer profitiert vom Rassismus und wird durch ihn privilegiert?« (Susan Arndt 2010)

In diesem Zusammenhang betont Susan Arndt, dass sich im System des Rassismus nicht verorten zu müssen, lediglich ein Privileg der weißen ist, eine Option, die People of Color nicht leben können. Weiter weißt sie darauf hin, dass wenn Weißsein ignoriert oder für das eigene Leben nicht relevant eingestuft wird, auch die sozialen Positionen, Privilegien, Hegemonien und Rhetoriken und damit auch das daran gebundene Weißsein als Status des_der universalen, ›unmarkierten Markierer_in‹ verleugnet werden und somit die unsichtbar herrschende Normalität untermauert wird. In diesem Zusammenhang steht auch, dass weiße etwa arm oder reich, gesund oder beeinträchtigt, jung oder alt sein können, ohne die Privilegien des Weißseins zu verlieren.
Hier ist wichtig festzuhalten, dass es Susan Arndt nicht darum geht, Schuldzuweisungen zu verteilen, sondern anzuerkennen, dass Rassismus – analog zum Patriarchat im Falle der Geschlechterkonzeptionen – ein komplexes Netzwerk an Strukturen und Wissen hervorgebracht hat, das uns – im globalen Maßstab – sozialisiert und prägt. Susan Arndt betont, dass Wissensproduktionen historisch gewachsen sind und von Macht formiert wurden und auch dynamisch und subjektiv weiter geformt werden.

> Das Resultat ihrer Reflexion beschreibt Susan Arndt wie folgt: »Mir ist es lange Jahre hinweg schwer gefallen, mich als Weiße zu sehen. Das fand ich rassistisch. Heute sehe ich das anders. Ich weiß, dass Rassismus allgegenwärtig ist und dass es bei weitem nicht damit getan ist, zu konstatieren, ich bin gegen Rassismus, ich bin antirassistisch.

Wie wirken Verletzungen in Institutionen weiter?

Solche Sätze sind bestenfalls der erste Schritt eines nicht einfachen Weges, Vertrautes in Frage zu stellen und Gelerntes zu verlernen. Herausforderungen gibt es dafür tagtäglich; und sich ihnen zu stellen, kann gar nicht früh genug beginnen (Susan Arndt 2010).«

Susan Arndt betont, dass sich People of Color häufig genug von klein auf dazu gezwungen sehen, sich Rassismus zu widersetzen; weiße müssen verstärkt lernen, diesen Widerstand konsequent zu leben. Jeder ›gute Wille‹ zum Antirassismus wird erst wirkmächtig, wenn er auf Wissen darüber trifft, was Rassismus ist und welche Wirkmächtigkeit es auf das gesellschaftliche Leben hat. »Das ist das beste Heilmittel dagegen, dass rassistische Morde künftig nicht durch rassistische Ermittlungen vernebelt bleiben« (Susan Arndt 2010).

Susan Arndt weist zu Recht darauf hin, dass »dieses Land […] mehr Menschen [benötigt], die Vorzeichen für brennende Häuser zu identifizieren vermögen und die wissen, dass solche Vorzeichen nicht allein Streichhölzer oder Brandbomben sind. Jede und jeder von uns kann darauf im Alltag achten, ob und wie Rassismus in Sprache und ihren Gebilden fortgeschrieben wird, durch Texte und Bilder wirkt und als Mythen und Fantasien sein Unwesen treibt. Vielleicht erscheint das manchen als zu mager, aber jeder noch so lange Weg erfordert einem Schritt nach dem anderen« (Susan Arndt 2010).

In seiner Dissertation »Die Banalität des Rassismus« beschreibt Mark Terkessidis insbesondere die Herausforderung des alltäglichen Rassismus und unterstreicht dabei, dass Zugehörigkeit produziert wird. Am Beispiel der Frage »Woher kommst Du?« zeigt er auf, dass erwartet wird, dass die Nennung eines fremden Landes als einzige Antwort gelten kann. Oder, dass auch der Name ein stetiger Anlass zum ›fremdeln‹ ist.

»Die Unterstellung, dass eine Person eigentlich ›woanders‹ hin gehört, ist zumeist mit weiteren Unterstellungen über die Natur dieses ›Woanders‹ verbunden. Bemerkungen darüber, wie es bei ›euch‹ zugeht, haben die meisten Person mit Migrationshintergrund schon einmal gehört. Klischees – mögen sie nun negativ (faul, traditionell, kriminell, fundamentalistisch etc.) oder positiv (spontan, feurig, gefühlvoll etc.) sein – haben Auswirkungen auf die Kommunikation mit Migranten« (Mark Terkessidis 2004).

»Tatsächlich wird oft genug gar nicht mit den betreffenden Personen gesprochen, sondern sie werden adressiert als Repräsentanten einer Gruppe. In diesem Moment findet eine Entantwortung statt. Was eine Person sagt oder tut, wird nicht mehr als individueller Ausdruck gewertet, sondern als Ausfluss des ›Türkischen‹ oder des ›Südländischen‹ – so wird sie ihrer Verantwortung beraubt« (ebd.).

»Zugleich wird ihr auch die Möglichkeit einer Antwort verwehrt: All ihre Äußerungen sind ja schon vorbestimmt durch die Gruppenzugehörigkeit. Eng mit diesem Vorgang zusammen hängt auch die Unterstellung von Defiziten – die Entgleichung. Hier wird den Personen mit Migrationshintergrund kommuniziert, dass sie einer bestimmten Norm nicht genügen, also nicht als Gleich anerkannt werden« (ebd.).

»Gerade bei wohlmeinenden Lehrern gelten Schüler nichtdeutscher Herkunft oft als Repräsentanten ihres Heimatlandes – sie müssen stets Rede und Antwort stehen, wenn es um Afrika, Griechenland, Italien oder die Türkei geht. Freilich sind Schüler in der Schule, um etwas zu lernen, und daher ist es absurd, dieses ›Herkunftswissen‹ vorauszusetzen. So wird den Schülern letztlich bewiesen, dass sie ein Defizit haben in Bezug auf ihre Herkunft. Da sie gleichzeitig aber auch nicht wirklich als Deutsche anerkannt werden,

versetzen diese äußeren Zuschreibungen die Schüler mit Migrationshintergrund in eben jene Lage, die angeblich die Essenz ihres Lebens darstellt – ›zwischen zwei Stühlen‹ zu sitzen« (ebd.).

»Stets gibt es jemanden, der feststellt, dass die betreffenden Personen zu viel oder zu wenig ›Deutsches‹ oder ›Türkisches‹ haben, wobei der Maßstab relativ beliebig festgelegt werden kann. Daraus ergibt sich bei vielen jungen Leuten nichtdeutscher Herkunft das höchst unangenehme Gefühl, ständig begutachtet zu werden, aber gleichzeitig nicht genau zu wissen, an welchen Kriterien sich die Beurteilungen eigentlich orientieren« (ebd.).

Mit dem Thema des institutionellen Rassismus beschäftigt sich Mechtild Gomolla: »Auch die Ständige Konferenz der Kultusminister der Länder (KMK) erkennt in ihrer aktualisierten Empfehlung ›Interkulturelle Bildung und Erziehung in der Schule‹ [KMK 2013] erstmals institutionelle Diskriminierung als Problem an. Um die gleichberechtigte Teilhabe und den Schulerfolg aller Kinder und Jugendlichen effektiv zu fördern, werden Behörden und Schulen aufgefordert, ›aktiv der Diskriminierung einzelner Personen oder Personengruppen entgegen (zu wirken)‹. Dazu sollen sie prüfen, ›inwieweit Strukturen, Routinen, Regeln und Verfahrensweisen auch unbeabsichtigt benachteiligend und ausgrenzend wirken, und […] Handlungsansätze zu deren Überwindung‹ [KMK 2013: 3 zitiert nach Mechtild Gomolla 2015] entwickeln« (ebd.).

Wie können wir eine gemeinsame Basis in einer Institution erreichen?

Mit Bezug auf Diefenbach (2007) schreibt Mechtild Gomolla: »In der Praxis können gemessene Unterschiede in der relativen Bildungsbeteiligung (Anteilswerte und Beteiligungsquoten von Gruppen in Schulformen), den Schulleistungen (Noten, Testergebnisse, Übergänge, Sitzenbleiberquoten) oder den Bildungserfolgen (formale Abschlüsse) die Aufmerksamkeit auf Diskrepanzen lenken […]. Wo diese signifikant sind, ist es wahrscheinlich, dass die Gruppen mit den niedrigeren Werten nicht die gleichen Bildungschancen erhalten. Sie könnten zusätzlichen Barrieren ausgesetzt sein, die verhindern, dass sie ihr volles Potential entfalten können« (ebd.).

»Forschungsarbeiten zur institutionellen Diskriminierung verstehen sich nicht als reine Beobachtung, sondern stehen in der Tradition einer kritischen Gesellschaftswissenschaft, die – in den Worten von Nancy Fraser – ›normativ ausgerichtet ist, empirisch gesättigt und von der praktischen Absicht geleitet, Ungerechtigkeit zu überwinden‹ [Fraser 2003: 69 zitiert nach Mechtild Gomolla 2015]« (ebd.).

»Die Beschäftigung mit institutioneller Diskriminierung eröffnet für die Gestaltung institutioneller Wandlungsprozesse im schulischen Bereich neue Perspektiven, die potentiell geeignet sind, individualisierende Schuldzuweisungen – ob in Form von Defizitorientierungen gegenüber Schülerinnen und Schülern wie Eltern (blaming the victim) oder in der Konstruktion versagender Lehrkräfte und neuerdings auch Schulen – zu vermeiden« (ebd.).

»Von einer gezielten strukturellen Entwicklung der Schule als Ganzes in einer differenzsensiblen, diskriminierungskritischen und damit letztlich inklusionsorientierten Richtung, wie sie etwa in der neuen KMK-Empfehlung zur ›Interkulturellen Bildung in der Schule‹ [KMK 2013] anvisiert werden, ist in Verbindung mit einer demokratischeren Gestaltung von Schule eine Verbesserung der Lern- und Arbeitsbedingungen aller zu erwarten […]« (ebd.).

Die Geschichte der eigenen Migration als Stärke/Ressource betrachten

Die Geschichte der eigenen Migration kann zum Kernpunkt der Empowermentarbeit gemacht werden. Folgende Fragestellungen können dabei helfen:

- Welche Intentionen haben die Migrationsgeschichte beeinflusst?
- Welche Kompetenzen stecken in meiner Migrationsgeschichte?
- Welche Ressourcen beinhaltet meine Migrationsgeschichte?

In der Arbeit mit den oben genannten Fragestellungen können folgende Aufgabenstellungen eine Vertiefung der Selbstanalyse bewirken.

Selbststärkung

- Ich bin nicht alleine!
- Ich befreie mich von den FREMDZUSCHREIBUNGEN
- Ich befreie mich vom Othering, d.h. von den negativen Zuschreibungen
- Ich bin nicht ›ZU‹ empfindlich! Es ist keine individuelle Frage, sondern eine strukturelle
- Ich habe das RECHT mich zu beschützen! Selbstverteidigung und Selbstbestimmung
- Ich wünsche mir …
- Ich gehe damit um …
- Ich handle …
- Ich bestimme über mich …
- Ich definiere mich …
- Ich lasse mir von niemandem sagen, wer ich bin oder wer ich sein sollte.
- Ich konstruiere mich! Ich definiere, wer ich bin!
- Selbststärkung ist mein selbstverständliches Recht.

›Handlungsfähigkeit als einen zentralen Punkt in der pädagogischen Arbeit/Beratung/Betreuung in der Migrationsgesellschaft setzen!

Sich selber stärken in der Mädchen_arbeit

Zur Professionalisierung der Mädchen_arbeit gehört demnach, dass die Fragen und Aufgaben (Arbeitsbereiche) einer rassismuskritischen Transformation unterliegen könnten, sollten, müssten, unabdingbar sind. Rassismuserfahrungen oder Erfahrungen des Otherings werden ernst genommen und nicht verharmlost oder gar pathologisiert[7].

- Orientierung von mehreren Optionen
- Autonomie der Lebensorientierung der Persönlichkeiten muss bewahrt werden
- Schutzräume organisieren

Dazu gehört auch, dass es gilt, gemeinsam stark zu sein

Migrationsgesellschaftliche Veranstaltungen organisieren

- Mit Frauen_ of Color als pädagogischen ›Vorbildern‹ arbeiten
- Teams einer Migrationsgesellschaft bilden
- PowerSharing vorleben

7 Pathologisierungen sind aus der Geschichte der Frauen in Psychiatrien bekannt.

Als Fazit könnte das Drei Phasen Modell der Orientierung dienen, um gemeinsam stark zu sein

- Reflexion der eigenen Verwobenheit innerhalb der Systeme, in die wir hineinwachsen und der privilegierten Positionen
- Bewusstmachung, Bearbeitung und Befreiung von Ängsten und Befürchtungen in geschützten Räumen
- Gemeinsamkeiten und Gemeinsame Utopien konstruieren und damit auch neue Menschenbilder zusammen führen, damit Gemeinsamkeiten und Unterschiede anerkannt werden und um gemeinsam zukunftsweisende Projekte zu starten
- Fachveranstaltungen organisieren, um sowohl praktische Beispiele vorzustellen als auch theoretische Fundamente zu legen

Bei der Transformation von Konzepten auf die gegenwärtigen migrationsgesellschaftlichen Anforderungen in Deutschland müssen Themen wie Migration und Rassismus als Querschnittsthemen bedacht werden.

Es folgt ein Beispiel:

1. Phase: Folgende Aspekte fließen in die Mädchen_arbeit ein: Arbeit in und mit Gruppen in einer Migrationsgesellschaft; Was sind Gruppen und Gruppenprozesse? Privilegierte Gruppen / Ausgegrenzte Gruppen / Hierarchie-Bildungen; Was ist eine Migrationsgesellschaft? Welche Rolle hat die Sprache und die Mehrsprachigkeit? Reflexion von Gruppensituationen.

2. Phase: Neben dem Jugendschutzgesetz werden auch Ausländergesetze, Integrationsgesetze und Flüchtlingsgesetz thematisiert. Entwicklungsprozesse und Lebenswelten im Kindes- und Jugendalter aus der kritischen Migrationsforschung werden herangezogen (Migrationsbiographien/Fluchtbiographien). Prozesse des Erwachsenwerdens werden nicht mehr ethnifiziert oder gar rassifiziert. Empowerment und Critical Whiteness werden in die eigenen Leitlinien (Güler Arapi im Mädchentreff Bielefeld) aufgenommen. Reflexion von Handlungs- und Utopiefähigkeit in einer Migrationsgesellschaft werden erprobt. Umgang mit und Handlungsstrategien gegen Rassismuserfahrungen erhalten eigene Räume.

3. Phase: Rolle und Selbstverständnis der Mädchen_arbeiter_innen in der Migrationsgesellschaft werden im Themenfeld der Leitungskompetenz, Teamfähigkeit, Repräsentationen, Vorbildfunktionen, Haltung, Positionierung aufgenommen. Sensibilität für Rassismuserfahrungen und Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen von Mädchen_ werden aus der rassismuskritischen Perspektive erarbeitet. Umgangs- und Handlungsstrategien von Mädchen_ zur Selbststärkung, Selbstermächtigung, Selbstbestimmung, Autonomie werden angestrebt. Organisation und Planung von migrationsgesellschaftlichen und rassismussensiblen Projekten werden mit den Mädchen_ zusammen erarbeitet.

Die Zusammenführung von unterschiedlich Positionierten und verorteten Mädchen_ und damit ihre Selbst- und Fremdwahrnehmung sowie die Wahrnehmung und Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten steht im Fokus einer zukunftsweisenden Mädchen_arbeit. Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft hat das Ziel zu sensibilisieren, zu stärken und eine Handlungsfähigkeit der Mädchen_ zu trainieren. Mit diesem besonderen Ansatz ermöglichen wir allen Mädchen_ ihre mitgebrachten Fähigkeiten einzusetzen und zu erweitern. Dabei liegt die Verantwortung der Mädchen_

arbeiter_innen darin, mit einem sensiblen und bedachten Umgang die Stärkung aller Mädchen_ im Mittelpunkt der Arbeit zu setzen. Dies setzt eine Haltung voraus, die eine migrationsgesellschaftliche und damit auch rassismuskritische Utopiefähigkeit ermöglicht und in die Mädchen_arbeit fließen lässt.

Das Ziel der Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft ist demnach die Handlungsfähigkeit und Chancengleichheit aller Mädchen_ zu stärken, um aus der alltäglichen Ohnmacht auszutreten. Mit dieser Haltung sind sie befähigt, Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft zu leisten, die tatsächlich alle Mädchen_ betrachtet.

Kritische Migrationsforschung aus der Perspektive von People of Color

Kritische Wissensproduktionen zur Unterstützung der Mädchen_arbeit in der Migrationsgesellschaft sind mit folgenden Autor_innen zu unterlegen:

- Castro Varela, Maria Do Mar »So wie Mädchen_ zu Mädchen_ erzogen werden, werden Migrant_innen zu Migrant_innen erzogen«
- Kilomba, Grada »Decolonisation of Knowlege«
- Eggers, Maureen hat Pionierarbeit in der Mädchen_arbeit geleistet. Sie war diejenige, die in Ihrem Artikel über rassistische Strukturen im Mädchenhaus geschrieben hat und damit einen Meilenstein gesetzt hat.
- Güler Arapi, die die Mädchen_arbeit im Mädchentreff Bielefeld revolutioniert hat.

Wie erreichen wir eine strukturelle Veränderung?

Mit diesen Frauen bin ich gewachsen. Ihre Arbeit hat viele Mädchen_ und Mädchen_arbeiter_innen unterstützt, sich nicht alleine zu fühlen in ihrer Wahrnehmung von Rassismus. Denn Rassismuserfahrungen basieren nicht auf individuellen Erfahrungen, viel mehr sind sie historisch konstruiert worden, um Ressourcen und Privilegien zu verteilen und damit auch um Zugehörigkeiten zu bestimmen. Verwobenheit in Geschichte, Macht und Gesellschaft verleugnen Rassismuserfahrungen und deren Auswirkungen.

Große Denker_innen und Aktivist_innen, die mich in meinem Denken weiter gebracht und gestärkt haben, sind: Nawal El Saadawi, Fatima Mernissi, Toni Morrison und Gayatri Chakravorty Spivak.

Die große Errungenschaft von Gayatri Chakravorty Spivak ist, dass sie mit ihrem Essay »Can the Subaltern speak« eine Debatte eröffnet hat, auf die sich viele Frauen beziehen, um Ausgrenzungs- und Unterdrückungsmechanismen aufzuzeigen.

Nawal El Saadawi ist als Gynäkologin in die Dörfer gezogen und hat dort die Aufklärungsarbeit über ›Jungfräulichkeit‹ betrieben. Sie hat Männer darüber aufgeklärt, wie sie ihre Tochter schützen können vor den Traditionen, die nichts mit dem Islam zu tun haben, sondern aus einer prepharaonischen Zeit stammen. Sie ist Schriftstellerin, Kämpferin für die Menschenrechte und insbesondere für die Rechte der Frauen und Mädchen. Sie ist bekennende Sozialistin und Antiimperialistin.
Fatima Mernissi ist Soziologin und lehrte an der Mohammed-V.-Universität in Rabat. Sie ist eine bekennende Feministin. Sie hat aus dem Koran Frauenstärkende Suren und Hadithen herausgearbeitet und den Frauen zur Verfügung gestellt, um diese damit zu stärken. 2001 erschien von ihr: »Scheherazade Goes West – Western Fantasies, Eastern Realities« (dt. 2000: Harem: westliche Phantasien östliche Wirklichkeit).
Toni Morrison, die als Literatur Nobelpreisträgerin mit all ihren Werken Menschen stärkt, die von Rassismen betroffen sind. Zuletzt mit »Save the Kids«.

Dokumentation des Vortrags von Fidan Yiligin im Rahmen des Fachforums am 16.9.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Forum-II.pdf

Literatur

Arndt, Susan (2012): Die 101 wichtigsten Fragen: Rassismus, Verlag C. H. Beck: München.

Gomolla, Mechtild (2015): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem. In: Leiprecht, Rudolf/Steinbach, Anja (Hrsg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Band 1. Debus Pädagogik Verlag: Schwalbach/Ts, S. 193–219.

Kilomba, Grada (2008): Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism, Unrast: Münster.

Mecheril, Paul; Castro Varela, María do Mar; Dirim, nci; Kalpaka, Annita & Melter, Claus (2010): BACHELOR | MASTER: Migrationspädagogik, Beltz: Weinheim.

Mernissi, Fatima (2001): Scheherazade Goes West – Western Fantasies, Eastern Realities (dt. 2000: Harem: westliche Phantasien östliche Wirklichkeit), Washington Square: Press, New York.

Saadawi, Nawal El (1980): al-Wa h al-'ary li-l-mar'a l-'arabiya (dt.: Das nackte Gesicht für die arabische Frau), 1979, Übs.: Tschador. Frauen im Islam, CON GmbH: Bremen.

Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Transcript: Bielefeld.

Let's talk about us! Empowerment von und für Mädchen* of Color in die Praxis umsetzen

Verena Meyer

1. Let's talk about What?

Praxisreflexion ist ein wesentlicher Bestandteil von Sozialer Arbeit. Doch wie kann sie im Kontext von migrationssensibler und rassismuskritischer Mädchen*arbeit so gestaltet werden, dass Mädchen* of Color bestmöglich davon profitieren? Welche Rolle spielen wir als Fachkräfte of Color? Und warum sind geschützte Räume für Pädagoginnen* of Color förderlich? Mit diesen Fragen beschäftigten sich die Teilnehmerinnen* während des Workshops.

2. Let's talk about Empowerment!

The Gallery of Knowledge:

Empowerment von und für People of Color ist mittlerweile in aller Munde! Doch was ist damit ganz konkret gemeint? Was verstehen wir darunter im Kontext von Mädchen*arbeit? Und was sagen eigentlich Jugendliche selbst dazu?

Ein kurzer Film-Clip, den Jugendliche 2016 als Trailer für die Empowerment-Konferenz Hot Spot of Power in Hannover entwickelten, diente der Gallery of Knowledge als Ausgangspunkt. So konnten die Teilnehmerinnen* die Perspektiven der Jugendlichen miteinbeziehen.

In Kleingruppen wurde dann zu der oben genannten Fragestellung diskutiert, zusammengefügt und festgehalten. Innerhalb von 30 Minuten entstanden vier Exponate, die

alles rund um das Thema Empowerment in kreativer Form darstellten. Im Anschluss hatten die Teilnehmerinnen* die Möglichkeit, sich durch die Gallery of Knowledge zu bewegen und die Empowerment-Ausstellung auf sich wirken zu lassen.

Diese Übung geht davon aus, dass bereits eine Menge an Wissen aus Theorie und Praxis in der Gruppe vorhanden ist. Viele Aspekte von Empowerment werden bereits im professionellen Handeln umgesetzt, ohne dass sie »ständig benannt« werden. Durch die Fülle an Inhalten aus den unterschiedlichen Kleingruppen ist diese Übung nützlich als Inspirationsquelle für die eigene Praxis, kristallisiert einzelne Punkte heraus, an denen gemeinsam weitergedacht werden kann und bildet die Grundlage für ein gemeinsames »Arbeitsverständnis«. Darüber hinaus bietet die Übung vielfältige Möglichkeiten und Anknüpfungspunkte, um ins Gespräch zu kommen; denn häufig fehlen die Räume, in denen sich Fachkräfte of Color über ihre Haltung zu Empowerment im Kontext von Sozialer Arbeit austauschen können.

3. Let's talk about Praxisreflektion und Handlungsmöglichkeiten!

Anhand von unterschiedlichen Methoden der kollegialen Beratung wurden konkrete Situationen der Teilnehmenden aus ihrer pädagogischen Praxis im Plenum reflektiert. Ausgehend von der Fragestellung der Falleinbringerin* konnten so für die jeweilige Situation relevante

- gesellschaftliche und institutionelle Grenzen und Probleme identifiziert,
- Intentionen und Beweggründe des Handelns beleuchtet und
- Lösungsvorschläge und Handlungsoptionen gemeinsam entwickelt werden.

In einem geschützten Raum verhelfen die verbindenden Elemente Rassimuserfahrungen sowie ein zuvor gemeinsam erarbeitetes Verständnis von Empowerment zu einer wertschätzenden Atmosphäre. So ist es leichter möglich, Fragen zu stellen, Gedanken zu formulieren oder Hypothesen aufzustellen, die in einem geschützten Raum nicht hinterfragt werden oder längere Erklärungen abverlangen. Die volle Konzentration kann sich auf den zu reflektierenden Fall richten und Nebenschauplätze können reduziert werden. Da Frauen* of Color in der Mädchen*arbeit wichtige Role-Models sind und insbesondere Jugendlichen of Color wertvolle Bezugspunkte bieten, ist es außerordentlich wichtig, dass sie ihre Praxis angemessen und in einem professionellen Rahmen reflektieren können. Um Mädchen* of Color in ihren Lebensrealitäten empowernd unterstützen zu können, braucht es für pädagogische Fachkräfte of Color auch geschützte Räume.

4. Let's talk about Kraftquellen!

Rassismus ist anstrengend. (Hetero)Sexismus ist anstrengend. Der pädagogische Alltag auch. Also, was sind die Dinge, aus denen du Kraft schöpfst? Und was davon kannst du vielleicht sogar in deinen Arbeitsalltag einbauen?
Musik, Pausen, Schnurrbart aufkleben, Spaziergänge, Schreiben, Wellness, Communities, Lesen, Schwimmen, Nägel lackieren, Zeichnen, Gespräche, Humor, Alleinsein, Sport, Tee trinken undsoweiterundsofort

Let's talk about us...

Dokumentation des Workshops mit Verena Meyer am 7.9.2017 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/5-lag-Doku-Reloaded-II-Workshop-web-181217.pdf

2.2 Privilegienreflexion

Im Folgenden (Kapitel) werden verschiedene Zugänge der Privilegienreflexion aufgezeigt, die mit Anregungen und praktischen Bezügen eine rassismuskritische Mädchen*arbeit ermöglichen können. In dem Vortrag von Friederike Reher geht es zum einen darum zu klären, was Privilegien aus wissenschaftstheoretischer Perspektive denn überhaupt sind, zum anderen geht es um die Thematisierung von Abwehrstrategien der Reflexion eigener Privilegien, die mit Forschungsergebnissen erläutert werden. Daran anschließend finden sich Erklärungen und praktische Anregungen der Privilegienreflexion von Sanata Nacro, die eine Basis für die eigene sowie institutionelle und einrichtungsinterne Auseinandersetzung mit Privilegien bieten. Die Dokumentation des Workshops von Kim Annakathrin Ronacher beschreibt abschließend Konzepte des Kritischen Weißseins.

Reflexion der Rolle der Pädagog*innen

Also, für mich sind wir alle gleich?! Privilegienreflexion im Kontext der Mädchen_arbeit[8]

Friederike Reher

In meinem heutigen Vortrag spreche ich über die Reflexion von Privilegien bzw. die Abwehr der Auseinandersetzung mit diesem Thema. In Bezug auf die Mädchen_arbeit bedeutet dies, neben der Heterogenität der MädchenTransInter, die in der Mädchen_arbeit begleitet werden, auch den Fokus auf die in der Mädchen_arbeit Arbeitenden zu legen.

Macht der Pädagog*innen

Ich werde hierfür Machtdifferenzen und Diskriminierungslinien aufzeigen. Den Blick auf Dominanz- und Machtgefälle zu richten, bedeutet nicht, Widerstandspotenziale von Diskriminierten auszublenden. Vielmehr geht es darum, hegemoniale Diskurse aufzuzeigen und ihnen analytisch zu begegnen. Darauf aufbauend kann das Empowerment der Diskriminierten durch Powersharing der Privilegierten ergänzt werden.

Ich werde zunächst darlegen, was ich unter dem Begriff der Privilegierung fasse. Dabei zeige ich exemplarisch Privilegien in Bezug auf die sozialen Kategorien Gender, Klasse, ›Rasse‹ und körperliche Befähigung auf.

Gefühle von Schuld, Scham, Schmerz

Daran anschließend stelle ich Forschungsergebnisse vor, die Einblicke in die Abwehr der Privilegienreflexion geben. Hier wird es also um die Frage gehen, mit welchen Strategien Privilegierte verhindern, dass ihre strukturelle Bevorzugung benannt wird. Mit diesem theoretischen Wissen ausgestattet, werden wir den Schritt in die Praxis unternehmen und uns vergegenwärtigen, was Momente einer Privilegienreflexion in der Mädchen_arbeit sein können. Abschließend verdeutliche ich Kategorien übergreifende Impulse für ein solidarisches und diskriminierungskritisches Handeln.

8 Zitationsvorschlag: Reher, Friederike (2015): Also, für mich sind wir alle gleich?! Privilegienreflexion im Kontext der Mädchen_arbeit, URL: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/

Was sind Privilegien?

Die Reflexion von Privilegien geht auf die Kritik an der Universalisierung des ›global sisterhood‹ von Weißen Frauen zurück. Mit dem universalistischen Anspruch vollzogen sich Diskriminierungen gegenüber Schwarzen Frauen erneut (unbewusst), da ihre spezifischen Situationen ausgeblendet wurden. Auch lesbische Frauen haben diese Diskriminierung durch heterosexuelle Feministinnen angeprangert. Es entstand zunehmend das Bewusstsein, dass die Arbeit weißer, heterosexueller Cis-Frauen (unbewusst) weiße, hetero- und cis-normative Positionen (re-)produzieren (Frankenberg 1996, 51)[9].

Schaffung von Reflexionsräumen im Team

Um die Auseinandersetzung mit Privilegiensystemen besser nachvollziehen zu können, ist es sinnvoll, einen kurzen Exkurs zu den Begriffen der Macht und Dominanz zu unternehmen:

Oft wird Macht nur als repressiv und unterdrückend beschrieben. Mit Michel Foucault gesprochen, kann Macht jedoch auch als produktiv beschrieben werden – ›Macht macht etwas‹: Sie produziert Dinge, Wahrheiten und politische Räume. Durch diese Diskurse wird bestimmt, wer wie und wann handlungsfähig ist und welches Wissen machtvoll Räume öffnet.

Anerkennung von Gleichwertigkeit und Differenz

Machtspiele haben auch Einfluss darauf, wie Menschen sich zu sich selbst und anderen verhalten und wie sie sich auf sich und andere beziehen (vgl. Masschelin 2003, 132 f.). Macht ist also nicht etwas, dass hierarchisch von oben nach unten geht, sondern es handelt sich um ein produktives Netz (vgl. Foucault 1977a, 1977b). Macht ist auch nicht etwas primär Schlechtes, sondern es kommt darauf an, wer wann wie machtvoll handelt. Zum Beispiel ist die Bemachtung (Empowerment) von Diskriminierten, die ihr Recht und ihren Raum einfordern, etwas Erstrebenswertes.

Nach Birgit Rommelspacher wird Macht zu Dominanz,

> »wenn sich viele Machtquellen vernetzen und damit ein Anspruch auf soziale Unterscheidung und Überlegenheit durchgesetzt wird« (Rommelspacher 1998, 25).

Privilegienreflexion im Verband mit Mädchen*

Privilegiensysteme sind solche machtvollen Beziehungsgeflechte. Privilegierte wenden sie an, »um Personen zu beeinflussen und das eigene Umfeld zu gestalten« (Rosenstreich 2009, 206). Privilegien sichern, dass Zugänge zu Ressourcen nur für privilegierte Menschen offen stehen.

Katharina Walgenbach fasst Privilegien deshalb als

> »[…] die strukturelle Dominanz eines sozialen Kollektivs, die sich sehr unterschiedlich ausdrücken kann: in dem bevorzugten Zugang zu Ressourcen, in der Gewissheit privilegierter Subjekte, dass die gesellschaftlichen Institutionen zugunsten des eigenen Kollektivs operieren, in der machtvollen Position, sich selbst der sozialen Norm zugehörig fühlen zu können, die eigenen Werte als universell anzusehen oder die eigene soziale Position als ›natürlich gegeben‹ wahrzunehmen. Für die Privilegierten selbst bleiben die strukturellen Bevorzugungen dabei oft unsichtbar« (Walgenbach 2013, 271).

9 Cis bedeutet ›diesseits‹ und wird als Pendant zu ›Trans*‹ verwendet. Eine Cis-Frau ist also als Frau geboren, soll gesellschaftlich als Frau leben und will das auch.

Dies liegt mit in dem Passungsverhältnis begründet, das zwischen Privilegierten und gesellschaftlichen Strukturen besteht. Ruth Frankenberg umschreibt das Passungsverhältnis metaphorisch als

Widersprüche/ Widerstände im Team

> »die 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« (Frankenberg 1996, 55).

Hegemoniale Gruppen erkennen oft nicht, dass ihre Perspektive eine besondere ist. So entsteht die Unsichtbarkeit des privilegierten Standpunktes (vgl. Young 2002, 441).

Ich möchte dies mit einem kurzen alltagsweltlichen Beispiel verdeutlichen:

Thematisierung von vorhandenen Hierarchien im Team

Irritationen + Fehlerfreundlichkeit

> Ich war in einem Supermarkt einkaufen. Und da ich recht müde war, habe ich nach dem Bezahlen einen Artikel vergessen einzupacken. Ich musste den Supermarkt also erneut aufsuchen.
> Ich sagte der Verkäuferin, die nun eine andere war, ich hätte vorhin bei ihrer Kollegin versehentlich einen Artikel liegen gelassen. Woraufhin sie entgegnete, welche Kollegin ich denn meinen würde – die Of-Color-Verkäuferin oder die mit der Dauerwelle?
> Die Äußerung spiegelt wieder, wie es ist, wenn Privilegierte ihre Positionierung als neutral wahrnehmen. Dadurch wird die eine Verkäuferin immer wieder auf eine angenommene Gruppenzugehörigkeit zurückgeworfen, während die andere Verkäuferin in ihrer Individualität – nämlich, eine Dauerwelle zu haben – beschrieben wird.

Soziale Ungleichheit gilt seit der Moderne nicht mehr als ›natürlich‹ gegeben, sondern muss legitimiert werden. Der Anspruch der Gleichheit aller, der auf abstrakter Ebene besteht, wird im Konkreten nicht eingelöst. Dies führt zu einer Verschleierung der Privilegierungssysteme: Unterschiede zwischen dem Eigenen und dem Anderen werden naturalisiert.
Die Folge ist, dass die prekäre Lage der Diskriminierten selbst verschuldet erscheint (Terkessidis 2004, 92).
Privilegierte können sich frei als Individuen entwerfen, anstatt auf Gruppenidentitäten reduziert zu werden (vgl. Rosenstreich 2009, 207). Sie betrachten sich als normal, erfolgreich, normativ, fortschrittlich und kultiviert. Damit schließen sie Deprivilegierte aus, bzw. verweisen sie diskriminierend auf einen Bereich, der diesen Kriterien entgegen liegt. Privilegierung entsteht also über Praktiken der Ausgrenzung. Deren Ein- und Ausschlussmechanismen sind nicht vorrangig auf bewussten persönlichen Entscheidungen begründet, sondern tief in den gesellschaftlichen Strukturen verankert. Dies führt zur Stabilisierung und Absicherung gesellschaftlicher Schieflagen.
Privilegierung kennzeichnet also einen relativen Machtzugang, das heißt, der Zugang zu Macht ist relativ. Die mehrdimensionale Perspektive veranschaulicht die Betroffenheit vieler Menschen von multidimensionalen Privilegierungs- bzw. Deprivilegierungsmechanismen. Wie Raewyn Connell gezeigt hat, kann z.B. hegemoniale Männlichkeit durch den privilegierten oder deprivilegierten Bezug zu Whiteness, Bildungsprivilegien und Heteronormativität verstärkt oder gebrochen werden (vgl. Connell 1987; Walgenbach/Reher 2016). In welchem Umfang ein Mensch privilegiert ist, kann sich demgemäß je nach Kontext ändern: »Privilegierte und Deprivilegierte sind von Privilegien bzw. Diskriminierung immer relativ betroffen« (Walgenbach/Reher 2016).

Privilegien und soziale Kategorien

Privilegien beziehen sich auf soziale Kategorien – also z.B. auf Gender, Klasse, körperliche Befähigung oder natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeiten.
Für die Kategorie Gender stehen die Privilegien hegemoniale Männlichkeit, Heteronormativität und das Cis-System (Connell 1987, Hartmann/Klesse/Wagenknecht/Fritzsche/Hackmann 2007, Pohlkamp 2015).
Privilegierte Klassenpositionierungen beziehen sich auf Bildungsprivilegien, finanzielle Privilegien und gesellschaftlich gewichtige soziale Netzwerke (Bourdieu 1997, Meuser 2006).
Körperliche Befähigung wird strukturell hierarchisch genutzt, in dem Menschen in Bezug auf ihre körperlich motorischen Fähigkeiten, ihre ›Gesundheit‹, ihr Alter oder ihre angenommene Attraktivität unterschieden werden (Köbsell 2015).
Für die Kategorie ›Rasse‹ verweise ich auf die Privilegien Whiteness, deutsche Staatsbürger_innenschaft, keine Migrationserfahrung zu haben, Erstsprache Deutsch und die geographische (angenommene) Zugehörigkeit zum Okzident (Terkessidis 2004, Eggers/Kilomba/Piesche/Arndt 2009, Tißberger/Dietze/Hrzán/Husmann-Kastein 2006).

eigene Verstrickung in Machtverhältnissen

Abwehr der Privilegienreflexion

Um die Reflexionsabwehr in Bezug auf die eigenen Privilegien zu verdeutlichen, greife ich auf Forschungsergebnisse aus meiner Diplomarbeit, die ich an der Universität Gießen 2010 eingereicht habe, und auf Forschungsergebnisse des Projekts »Privilegien reflektieren« von Katharina Walgenbach an der Universität Wuppertal, in dem ich 2013 in der wissenschaftlichen Mitarbeit tätig war, zurück.
In den Forschungssettings wurden Gruppengespräche geführt. Als Schlüsselreiz zu Beginn der Gespräche wurde der Privilegientest durchgeführt. Dieser baut auf Überlegungen von Peggy Mc Intosch (2003) sowie auf dem US-amerikanischen Privilegientest von Barbara Lesch McCaffry (ohne Erscheinungsdatum) auf und wurde von Susanne Baer und Daniela Hrzán (ohne Erscheinungsdatum) für den deutschsprachigen Raum überarbeitet. Auch wenn es Test heißt, ist es eine Übung. Bei dieser Übung werden die Teilnehmenden durch Bejahung oder Verneinung von Fragen zum Nachdenken über ihre Privilegierungen und Deprivilegierungen angeregt. In der Übung wird Bezug genommen auf die Privilegien Whiteness, Männlichkeit, Bildungsprivilegien und Heteronormativität.

Wer kann Vorbild sein?

Die aufgezeichneten Gespräche wurden mit der Dokumentarischen Methode unter der Fragestellung »wie wird über Privilegien gesprochen?« analysiert (vgl. Walgenbach/Reher 2016).
Für eine Darstellung der Abwehrstrategien unterscheide ich in versteckte, verschleiernde und offensichtliche Strategien. Durch offensichtliche Abwehr der Privilegienreflexion handeln Privilegierte direkt und aggressiv, indem sie die Sichtbarmachung der eigenen privilegierten Position abweisen. Die versteckten, heimlichen Abwehrstrategien sind viel impliziter und deshalb ist es auch oft schwieriger, ihnen kritisch zu begegnen (vgl. Reher 2010).

Im Folgenden stelle ich drei immer wiederkehrende, versteckte Abwehrstrategien vor. Die vorgestellten Beispiele lassen sich im von Katharina Walgenbach und mir veröffentlichten Artikel »Reflecting on Privileges« nachlesen, der derzeit im Erscheinen ist (vgl. Walgenbach/Reher 2016). In den Beispielen werde ich aus den geführten Gruppengesprächen zitieren. Die Zitate spiegeln zum Teil sehr deutlich diskriminierenden Sprachgebrauch wieder.

1) Eine Strategie ist zum Beispiel, die Gruppe zu **homogenisieren**. Dafür wird die bestehende Ungleichheit dethematisiert. Um dies umsetzen zu können, wird existierende Heterogenität verbal auf ein Außen verschoben. Dies ist eine territoriale Grenzziehung und verweist Diskriminierte auf ein Außerhalb. Gesprochen wird dann z.B. über »wir und die Anderen«. Es wird geographisch, historisch oder zwischen sozialen Kollektiven differenziert.

Auf die Frage, wie die Privilegienübung für die Teilnehmenden war, wird beispielsweise Folgendes gesagt:

Notwendigkeit der politischen Verankerung des Themas

> Es war »typisch amerikanisch, weil so von wegen Rassen und so was, weil das war ja extrem da mit der Rassenfeindlichkeit und so und das ist ja bei uns, glaub ich, eher nicht so. Also, davon bin ich überzeugt eigentlich«.

In dem Beispiel hat Amerika eine rassistische Vergangenheit und Deutschland hat nur eine Gegenwart, die »eher nicht so« rassistisch ist. Hier wird also implizit der deutsche Kolonialismus und der Nationalsozialismus verschleiert. Dadurch gelingt es auch, die Gegenwart als frei von Rassismus zu beschreiben. Erschreckend ist auch, dass der ›Rasse‹begriff völlig ungebrochen verwendet wird (vgl. Reher 2010 und Walgenbach/Reher 2016).

In einem anderen Beispiel, bei dem es thematisch auch um die Übung geht, sagt jemand:

Verbündete suchen/ Netzwerke schaffen

> »Ich glaube, […] wenn man es an der Uni macht, […] hat bestimmt jeder schon mal ein Buch gelesen. Aber, wenn man es jetzt in einer ähm, selbst im Gymnasium macht, […] würden bestimmt Leute sagen: ›Nee, ein Buch habe ich noch nicht gelesen‹«.

Hier wird also klassistisch zwischen Uni und anderen Bildungsorten unterschieden und auf diese Weise der eigene Kontext homogenisiert, obwohl im Gespräch direkt davor Studierende von ihren klassistischen Ausgrenzungserfahrungen berichtet hatten.
Mithilfe der Homogenisierung gelingt es, ein Sprechen über Diskriminierung innerhalb des lokalen Wirs zu unterbinden (vgl. ebd.).

2) Eine weitere Strategie ist die **Provokation als Instrument der Gesprächssteuerung** der privilegierten Eigengruppe. Beispielsweise betont ein Cis-Mann in einem Gespräch sehr dominant und immer wieder, dass nicht nur Cis-Frauen aufgrund ihres Geschlechts in negative Situationen kommen würden:

Empowerment-Räume und PowerSharing

> »Entschuldigung […] jetzt muss ich mal intervenieren […] gerade Jungs […] die haben es da viel schwerer teilweise als Frauen, ja?!«

Der Gesprächsteilnehmer unterbindet mit seinem Redebeitrag die Thematisierung über sexualisierte Gewalt und verschiebt den Schwerpunkt des Gesprächs auf eine für ihn ›angenehmere‹ Thematik. Interessant ist zudem, dass er dominant seinen Diskursstrang verteidigt, indem er immer lauter wird und provokativ eine thematische Gleichstellung der beiden Themen vorantreibt.

Ein anderer weißer, körperlich befähigter, cis-männlicher Teilnehmer in einem anderen Gespräch äußert dies:

> »[…] dass ich hier sozusagen dann einen mehr oder minder Durchmarsch gemacht hab' […] freut mich. Ich bin mir meiner […] Privilegierung bewusst, ich genieße sie, ich bin dankbar dafür – vor allem auch aus der Erkenntnis heraus, dass ich erst mal meistens nichts dafür kann.«

Dieser Gesprächsteilnehmer versteht Privilegien als etwas, dass ihm passiv zuteil wird. Jede Beziehung zu Deprivilegierten fehlt. So bleibt unklar, wie es zur privilegierten Situation kommt. Provokativ ist die Äußerung, weil sie im starken Kontrast zu den Erfahrungsberichten der Diskriminierten steht und diese einfach übergeht.
Die Strategie der Provokation ist also ein Instrument der Gesprächssteuerung, durch das Privilegierte das Thema verschieben und die Berichte der Diskriminierten banalisieren (vgl. Walgenbach/Reher 2016).

Austausch über persönliche Erfahrungen abhängig von eigener Positionierung

3) Die dritte versteckte Abwehrstrategie ist die **Unterbindung solidarischer Beziehungen zwischen Privilegierten und Deprivilegierten**.
Das gelingt vorrangig, indem Privilegierte die Gesprächsbeiträge von Diskriminierten einfach übergehen, als hätten diese nie etwas gesagt. Die schon vorgestellten Zitate werden mehrheitlich geäußert, nachdem eine Person über ihre Diskriminierungserfahrungen berichtet hat. Auf diese Weise wird es für Diskriminierte sehr schwer, ihre Position einzubringen. Sie sind in den analysierten Gesprächen sowohl darauf angewiesen, immer wieder sehr deutlich und mit Nachdruck ihre Erfahrungen selbst zu thematisieren als auch solidarisch darin unterstützt zu werden. In den analysierten Gesprächen gab es nur wenige Momente, in denen sich Privilegierte solidarisierten und auf diese Weise ihre Macht teilten. Andere Privilegierte reagierten darauf, indem sie den solidarischen Gesprächsstrang möglichst sofort wieder beendeten (vgl. ebd.).
So setzen sich Privilegierte durch verschiedene Strategien dafür ein, das Sprechen über Diskriminierung innerhalb der Gruppe zu unterbinden.
Diese Strategien tragen Früchte, wie anhand der nicht empfundenen Betroffenheit von Privilegierten am Thema Ausschluss und Diskriminierung gezeigt werden kann: Privilegierten fällt es oft schwer, sich klar zu machen, dass es eine Verbindung zwischen struktureller Privilegierung und Deprivilegierung bzw. zwischen Bevorzugung der einen und Benachteiligung und Ausschluss der Anderen gibt.

Privilegierte Sprache – wer hat die Definitionsmacht?

Privilegienreflexion im Kontext der Mädchen_arbeit

Thematisierung von vorhandenen Hierarchien im Team

Im Folgenden werden wir zusammen unsere Praxis anschauen. Ich habe hierfür Fragen formuliert, die unterschiedliche Ebenen der Mädchen_arbeit betreffen. Mein Interesse ist dabei, keine vorgefertigten Antworten zu liefern, sondern gemeinsam über Differenzlinien nachzudenken und die Mädchen_arbeit dadurch zusammen weiter zu entwickeln. Im Fokus steht hierbei die Privilegienreflexion auf der institutionellen, symbolischen und individuellen Ebene sowie in Bezug auf die pädagogische Beziehungsstruktur zwischen den in der Mädchen_arbeit Arbeitenden und den begleiteten Mädchen-TransInter.
Ich unterscheide hierfür in institutioneller, symbolischer und identitärer Ebene (vgl. Winker/Degele 2009)[10]. Auf diese Weise werden Privilegiensysteme in ihren unterschiedlichen Wirkebenen benannt. Die strukturelle, symbolische und identitäre Ebene findet sich in der Mädchen_arbeit neben der Teamarbeit auch in der pädagogischen Arbeit wieder. Hierauf lege ich gesondert ein Augenmerk.

Auf der institutionellen Ebene und das Team betreffend frage ich demgemäß:

- Wie ist unsere Arbeitsstelle in Bezug auf unterschiedliche Privilegien aufgestellt?
- Was bedeutet das für den Arbeitsalltag?
- Welche unterschiedlichen Privilegien spiegeln sich in unserem Team wieder?
- Welche Macht- und Herrschaftsgefälle gibt es deshalb zwischen uns?
- Was bedeutet das für unsere gemeinsame Arbeit?

Für die symbolische Ebene und innerhalb des Teams stellen sich nachfolgende Fragen:

- Welche Subjektpositionen werden offen verhandelt? Gibt es unsichtbare, dethematisierte, nicht-vorstellbare Positionen?

Für die identitäre Ebene lässt sich die folgende Frage formulieren:

- Gibt es Subjektpositionen, die wir (unbewusst) gegeneinander in Stellung bringen?

Auf die pädagogische Arbeit bezogen und in Bezug auf die Beziehungsstruktur zwischen den Pädagog_innen und den MädchenTransInter können die vorgestellten Ebenen je nach Kontext relevant werden. Demgemäß stellen sich für die pädagogische Arbeit Fragen, die in unterschiedliche Richtungen zielen:

- Welche Bezüge der MädchenTransInter kann ich unterstützend begleitend? Wo fällt es mir schwer? Wann und warum bemerke ich bei mir Ablehnung?

Bedeutet ›PowerSharing‹ auch Änderung der Machtstrukturen?

Mit der insititutionellen Ebene in der Mädchen_arbeit werden strukturelle Aspekte, die im Arbeitskontext relevant werden, thematisiert (Winker/Degele 2009, 28 ff.). Die symbolische Ebene spiegelt Werte und Normen wieder und wirkt so auf die Identitätskonstruktionen der Menschen (vgl. Butler 1991, 1995). Die Identitätsebene wird relevant, wenn es um Selbstbeschreibung mithilfe des doing difference geht (Fenstermaker/West 2001). Die eigene Sicherheit und Sinnkonstruktion wird dabei durch Wir-Kollektive stabilisiert (Winker/Degele 2009, 59 ff.).

Impulse für ein solidarisches und privilegienkritisches Handeln

Wer definiert ›Privileg‹ in den pädagogischen Räumen?

In der Auseinandersetzung mit der eigenen Verantwortung und Reflexion von Privilegien gibt es oft einen Entwicklungsprozess, bei dem auf verschiedenen Ebenen Hürden genommen werden müssen.
Privilegien werden oft als etwas Gutes beschrieben und betont, dass jeder Zugang dazu haben sollte.
Dahinter verbirgt sich der Wunsch, dass alle Menschen Teilhabe und Zugang zu gesellschaftlichen Gütern haben sollten.
Wenn dieser Ansatz mit strukturellen Mechanismen zusammen gedacht wird, läuft dies auf eine produktive Auseinandersetzung mit sozialer Ungleichheit und Diskriminierung hinaus. Wichtig ist dabei, nicht zu übersehen, dass Privilegien so heißen, weil sie über Ausschlussmechanismen gesichert werden. In ihren Auswirkungen stellen sie eine Verletzung der Grundrechte dar.
Wenn dies nicht bedacht wird, spiegelt sich nicht selten ein Unverständnis über die Relationalität zwischen Privilegierten und Deprivilegierten wieder. Das ist nicht verwunderlich, weil eine der dominanten Erzählungen der Moderne die Gleichheit aller Menschen auf der Grundlage der Menschenrechte ist. Dass das kapitalistische Glücksversprechen auf Ein- und Ausschlussmechanismen baut, wird von Privilegierten (auch unbewusst) verschleiert und dethematisiert. Auf diese Weise entsteht eine Nicht-Thematisierung struktureller Aspekte bei gleichzeitiger Hinwendung zu individualistischen Leistungsbewertungen. Die Individualisierung verdeutlicht sich auch in der Zurückweisung erfahrener Diskriminierungen auf den Bereich der angeblichen Selbstverschuldungen.

10 Gabriele Winker und Nina Degele haben für die intersektionale Forschung die Mehrebenenanalyse entwickelt. Ich verweise auf ihre Ausführungen zur Verwobenheit unterschiedlicher Ebenen, ohne hierbei die Differenzen zwischen Privilegienreflexion und Intersektionalität auszublenden.

Alle Menschen sind in verschiedenen Kontexten unterschiedlich privilegiert/ deprivilegiert

Solche angeblichen Selbstverschuldungen sind zum Beispiel die beiden folgenden populären Aussagen:

> »Was gehst Du denn auch so leicht bekleidet feiern? Ist doch klar, dass Du dann unangenehm angemacht wirst!«

Das ist eine sexistische Aussage, die strukturelle Aspekte dethematisiert und stattdessen individualistisch Schuld zuschreibt.

Eine weitere gängige Aussage – diesmal klassistisch gefärbt – ist zum Beispiel:

> »Ja, das Abitur hast Du nicht geschafft. Warst Du wohl nicht schlau genug oder faul?!«

Diese Aussagen spiegeln, was passiert, wenn individualistisch Leistungsbewertungen vorgenommen werden, ohne dabei die gesellschaftlichen Zusammenhänge zu thematisieren.

Während des Bewusstwerdens über das eigene strukturelle Einbezogensein tritt oft das Gefühl von Scham oder Schuld auf. Bisher als ›Wahrheit‹ angenommen Aspekte (also zum Beispiel, dass alle alles werden können und in Demokratien alle Menschen durch das Grundgesetz geschützt werden), geraten ins Wanken. Diese Irritation bietet die Möglichkeit, ein anderes Verständnis von sich, den anderen Menschen und den sozialen Interaktionen zu entwickeln. Statt in Scham zu gehen, gibt es die Möglichkeit, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen und zu versuchen, anders bzw. diskriminierungskritisch zu agieren.
Wenn die Verunsicherung jedoch nicht als Chance, sondern als beängstigend und belastend begriffen wird, kommt es oft zur Abwehr der Privilegienreflexion. In diesem Fall wird an den bisherigen Wahrheiten der Chancengleichheit festgehalten und die Reflexion (wieder) abgewehrt.
Um dem Gefühl der Beklemmung zu entgehen, wird z.B. versucht, sich an die gesellschaftlichen Positionen der Deprivilegierten anzupassen und dabei die eigenen Privilegierungen zu verschleiern. Zum Beispiel muss auch ich aufpassen, dass ich nicht aufgrund von Diskriminierungserfahrungen in einer Kategorie immer aus der Perspektive der diskriminierten Person spreche.
In linkspolitischen, alternativen Szenen ist ein beliebter Ausweichmoment auch die Verkündung des hierarchiefreien Raumes, in dem alle Menschen sich frei entfalten können. Hier wird die Imagination eines gesellschaftskritischen ›Außen‹ bedient. Damit wird vermieden, sich selbst als (unbewusst) diskriminierend und strukturell geprägt begreifen zu müssen (vgl. Reh 2015).
Es ist nicht einfach, mithilfe von Reflexion und Solidarität bestehende Ungleichheit abzubauen. Die analysierten Gespräche zeigen, dass es der expliziten Auseinandersetzung bedarf.
Das Empowerment der Deprivilegierten kann dabei durch Powersharing-Strategien durch die Privilegierten ergänzt werden. Powersharing, also das Teilen der Macht, bezieht sich, wie Gabriele Rosenstreich gezeigt hat, auf zwei Momente:

> Zum einen geht es um das aktive »Zuhören seitens der beteiligten Mehrheitsangehörigen, um die selbstdefinierten Perspektiven und Interessen minorisierter Menschen zu erfahren. Powersharing bedeutet nicht, sich selbst zu beauftragen, für andere ›mitzusprechen‹. Es geht weder um Vertretung noch um Toleranz, sondern um Machtzugang. Darüber hinaus stellt die Bewusstmachung der eigenen Privilegien und Ressourcen eine weitere Voraussetzung dar, da diese nun gezielt eingesetzt und geteilt werden können« (Rosenstreich 2009, 199 f.).

Powersharing gelingt dort am besten, wo die Veränderungsprozesse mit selbstironischer Fehlerfreundlichkeit begleitet werden. Dieser von Paul Mecheril geprägte Begriff beschreibt einen freundlichen, selbst-freundlichen und lernbereiten Umgang mit Fehlern (vgl. Mecheril 2004, 130 f.). Denn, auch wenn Privilegierte nicht diskriminieren wollen, sind sie durch ihre strukturelle Positionierung immer potenziell diskriminierend.
Es ist nicht immer einfach, die eigenen Privilegien zu reflektieren. Durch selbstironische Fehlerfreundlichkeit wird deshalb die Grundlage geschaffen, innerhalb eines vertrauensvollen Umgangs miteinander die eigene Begrenztheit lernend zu verschieben, ohne sich dabei aus der Verantwortung für das eigene Denken und Handeln gegenüber Anderen zu verabschieden.

Wer definiert ›Rassismus‹ in den pädagogischen Räumen?

Dokumentation des Vortrags von Friederike Reher im Rahmen des Fachforums am 16.9.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Forum-II.pdf

Literatur

Baer, Susanne/Hr an, Daniela: Privilegientest, URL: http://baer.rewi.hu-berlin.de/wissen/genderundrecht/privilegientest/, Stand: Dezember 2008

Bourdieu, Pierre: Ökonomisches Kapital – Kulturelles Kapital – Soziales Kapital, in: ders. (1997): Die verborgenen Mechanismen der Macht. Schriften zu Politik und Kultur 1, VSA: Hamburg

Butler, Judith (1991): Das Unbehagen der Geschlechter. Suhrkamp: Frankfurt/Main

Butler, Judith (1995): Körper von Gewicht. Suhrkamp: Frankfurt/Main

Eggers, Maureen Maisha/Kilomba, Grada/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hg.) (2009): Mythen, Masken und Subjekte, Unrast: Münster

Fenstermaker, Sarah/West, Candace (2001): »›Doing Difference‹ revisted. Probleme, Aussichten und der Dialog in der Geschlechterforschung«, in: Bettina Heintz (Hg.): Geschlechtersoziologie. Sonderheft 41 der Kölner Zeitschrift für Soziologie und Sozialpsychologie, 236–249

Foucault, Michel (1977a): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit I, Suhrkamp: Frankfurt/Main

Foucault, Michel (1977b): Die Machtverhältnisse gehen in das Innere der Körper über, in: ders. (2003): Dits et Ecrits. Schriften, Bd. 3, Suhrkamp: Frankfurt/Main, 298–309

Frankenberg, Ruth: Weiße Frauen, Feminismus und die Herausforderung des Antirassismus, in: Fuchs, Brigitte/Habinger, Gabriele (Hg.) (1996): Rassismen und Feminismen. Differenzen, Machtverhältnisse und Solidarität zwischen Frauen, Promedia: Wien, 51–66

Hartmann, Jutta/Klesse, Christian/Wagenknecht, Peter/Fritzsche, Bettina/Hackmann, Kristina (Hg.) (2007): Heteronormativität. Empirische Studien zu Geschlecht, Sexualität und Macht, VS: Wiesbaden

Köbsell, Swanjte: Abelism. Neue Qualität oder ›alter Wein‹ in neuen Schläuchen?, in: Attia/Köbsell/Prasad (Hg.) (2015): Dominanzkultur reloaded. Neue Texte zu gesellschaftlichen Machtverhältnissen und ihren Wechselwirkungen, Transkript: Bielefeld, 2–34

Masschelein, Jan: Trivialisierung von Kritik. Kritische Erziehungswissenschaft weiterdenken, in: Zeitschrift für Pädagogik, Beiheft 46/2003, Beltz: Weinheim/Basel/Berlin, 124–141

McCaffry, Lesch Barbara: Privilege Exercise, URL: http://userpages.umbc.edu/~korenman/wmst/privilege1.html, Stand: 6.10.2015

McIntosh, Peggy: White Privilege and Male Privilege. A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Womens's Studies, in: Kimmel, Michael/ Ferber, Abby (Hg.) (2003): Privilege. A Reader, Westview: Cambrige, 147–160

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Beltz: Weinheim und Basel

Meuser, Michael (2006): Geschlecht und Männlichkeit. Soziologische Theorie und kulturelle Deutungsmuster, VS: Wiesbaden

Pohlkamp, Ines (2015): Genderbashing. Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit, Unrast: Münster

Reh, Kim (2015): Kommune – solidarische Gemeinschaft oder exklusiver Club?, in: Contraste 365, 9, URL: http://www.contraste.org/index.php?id=106, Stand: 3.10.2015

Reher, Friederike (2010): Privilegien reflektieren. Eine empirische Studie über die pädagogischen Herausforderungen der Antidiskriminierungsarbeit. Unveröffentlichte Diplomarbeit, eingereicht an der Justus-Liebig-Universität Gießen, Institut für Erziehungswissenschaft

Rommelspacher, Birgit (1998): Dominanzkultur. Texte zu Fremdheit und Macht, Orlanda: Berlin

Rosenstreich, Gabriele: Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops, in: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.) (2009): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Unrast: Münster, 195–234

Terkessidis, Mark (2004): Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive, Transkript: Bielefeld

Tissberger, Martina/Dietze, Gabriele/Hrzán, Daniela/Husmann-Kastein, Jana (2006): Weiß-Weißsein-Whiteness. Kritische Studien zu Gender und Rassismus, Peter Lang: Frankfurt/Main

Walgenbach, Katharina: Postscriptum: Intersektionalität – Offenheit, interne Kontroversen und Komplexität als Ressourcen eines gemeinsamen Orientierungsrahmens. In: Lutz, Helma/Herrera Vivar, Maria Teresa/Supik, Linda (Hrsg.) (2013): Fokus Intersektionalität – Bewegungen und Verortungen eines vielschichtigen Konzeptes. Wiesbaden: VS-Verlag, 265–278

Walgenbach, Katharina/ Reher, Friederike (2016): Reflecting on Privileges – Defensive strategies of priveleged individuals in anti-oppressive education. In: The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies (angenommen, im Erscheinen)

Winker, Gabriele/Degele, Nina (2009): Intersektionalität. Zur Analyse sozialer Ungleichheit. Transkript: Bielefeld

Young, Iris Marion: Fünf Formen der Unterdrückung, in: Horn, Christoph/Scarano, Nico (Hg.) (2002): Philosophie der Gerechtigkeit. Texte von der Antike bis zur Gegenwart. Suhrkamp: Frankfurt/Main, 428–445

Rassismuskritisch Handeln. Privilegien reflektieren.

Sanata Nacro

Ziele/Perspektive

- Pluralitäts- und diskriminierungssensible Mädchen_arbeit
- (weiße) Privilegien aus der Unsichtbarkeit und Unbesprechbarkeit heben
- Eingebundenheit der eigenen Person in rassistische Denk-, Gefühls- und Handungsmuster verstehen und erkennen lernen
- Handlungsfähigkeit gegen rassistische Verhältnisse durch Powersharing und Verbündetenarbeit
- Zugang, Teilhabe und Schutz-/Freiräume

Politische Selbstbezeichnungen

People of color… ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrungen in weißen Mehrheitsgesellschaften. Er verbindet Menschen, die nicht als Zugehörige der weißen Mehrheitsgesellschaften identifiziert und anerkannt werden. Es ist einer in rassismuskritischen Communities von BPOC selbst gewählter Bündnisbegriff.

***weiße* Menschen**… sind in Bezug auf rassistische Verhältnisse privilegiert, werden als Teil des deutschen Kollektivs wahrgenommen und profitieren z.B. von materiellen Ressourcen, politischer Teilhabe und von gesellschaftlicher Repräsentation.

Privilegien reflektieren

»Privilegien sind für jene, die sie genießen, unsichtbar«

- Privilegien sind z.B. einen deutschen Pass haben, weiß sein, christlich, heterosexuell, körperlich befähigt, cis-geschlechtlich, bürgerlich sein etc.
- Vier Rassifizierungsebenen (Eggers)
- Das Privileg der Eindeutigkeit:
  »In Deutschland ist es halt normal weiß zu sein!« oder »Ich bin einfach ein Mensch!«

*weiß*sein…

- ist ein soziales Konstrukt und ein unsichtbares Selbst- und Identitätskonzept
- ist die Erfahrung, neutral und normativ zu sein, während Schwarz-Sein als »die Abweichung« gilt
- bedeutet, sich nicht mit ständigen Überschreitungen der eigenen Grenzen auseinander setzen zu müssen (z.B. der permanenten Frage der »Herkunft«, sprich Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft)
- ist das Privileg, sich in Bezug auf Rassismus sicher fühlen zu können
- heißt, sich überall repräsentiert zu sehen. Diese Repräsentationen sind heterogen; Weiße werden nicht homogenisiert

- wird mit Kompetenz assoziiert (z.B. im Beratungskontext: Weiße gelten als zuständig für alle Klient*innen, während Schwarze Professionelle häufig als ausschließlich zuständig für POC (People of Color) gelten

Machtanalytische Fragen

- Wer gehört dazu (Wir), wer nicht (die Anderen/Fremden)?
- Wer darf sprechen, wer nicht? Wer wird anerkannt und wer nicht?
- Wer wird gesehen/gehört und wer nicht? Wer wird wie repräsentiert, wer nicht?
- Wer gilt als normal? Und wer nicht?
- wer gilt als nützlich, wer nicht?

weiße Privilegien reflektieren

- Weißsein/Privilegien als Ausgangspunkt einer reflexiven Distanz zu sich selbst
- Klarheit über die Grenzen der eigenen Erfahrungen und Perspektiven
- Hinnehmen persönlicher Verunsicherung und Anerkennen des eigenen Nicht-Wissens
- Klarheit auch darüber, dass meine Interpretationen und Weltsicht(en) *weiße* sind
- Kritikoffenheit bei der Konfrontation mit eigenem rassistischen Denken und Handeln
- Blick auf Schwarze Kämpfe und Widerstand
- Rücksicht und Anerkenntnis des Vermächtnis des Misstrauens Schwarzer Menschen gegenüber Weißen

Verbündetenarbeit konkret

- Zuhören und respektieren der Perspektiven der Mädchen* und Kolleg_innen of color
- Eigene und strukturelle Strategien zur Abwehr einer Privilegienreflexion erkennen und angehen
- Nutzung der eigenen sozialen Macht, um an der Umverteilung von Privilegien mitzuwirken
- Anerkennen, dass der Umgang mit Unterdrückung ein lebenslanger Prozess ist

Parteiliche pluralitätssensible Mädchen*arbeit

- Empowerment als Querschnittsaufgabe: Konzept, Team, Netzwerke und Angebote
- Konzept: Zugang zu Parteilichkeit, Netzwerke, Schutzräume und Lebensweltorientierung in Bezug auf Rassismus reflektieren
- Reflexion von Zuschreibungen und Deutungsmustern
- Entwicklung von Strategien zur Unterstützung/Begleitung von Mädchen* mit Diskriminierungserfahrungen im transkulturellen Team
- (Selbst-) Reflexionsräume zur Privilegienreflexion

Fragen zur Selbstreflexion

- Welche Grenzen spüre ich im Zugang zu Mädchen* of color? Auf welcher Grundlage interpretiere ich Handlungen, Selbstinszenierungen und Aussagen von Mädchen* of color?
- Was bedeutet es für die Zielgruppe der Einrichtungen, wenn Schwarze Perspektiven und Perspektiven of Color in den Einrichtungen nicht oder kaum repräsentiert sind? Bezogen auf die fehlenden Professionellen of Color stellt sich die Frage, was weiße Räume über rassistische Strukturen in den Einrichtungen aussagen?
- Welche Privilegien spiegeln sich in unserem Team wieder? Was bedeutet das für unsere gemeinsame Arbeit? Welche Reflexionsräume haben wir dafür?
- Was kann das für die Teamzusammensetzung/für die Konzepte der Einrichtung/für den Fortbildungs- und Beratungsbedarf bedeuten?

Dokumentation des Vortrags von Sanata Nacro im Rahmen der Fortbildung am 19.11.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Fortbildung-0.pdf

Literatur

Arapi, Güler und Lück, Mitja Sabine (2005): Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarzweiss. Der alltägliche Rassismus.

Ergün, Mutlu (2010): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des Sesperado.

Eggers, Maureen Maisha/Grada, Kilomba/Piesche, Peggy/Arndt, Susan (Hrsg.): Mythen, Masken und Subjekte

Walgenbach, Katharina/Reher, Friederike (2016): Reflecting on Privileges – Defensive strategies of priveleged individuals in anti-oppressive education. In: The Review of Education, Pedagogy, and Cultural Studies

Privilegienreflexion heißt für meine Rolle als Pädagog*in…?

O-Töne Teilnehmende der Fortbildung Rassismuskritische Mädchen_arbeit am 19.11.2015

Privilegienreflexion heißt für meine Rolle als Pädagog*in…

… Privilegienreflexion annehmen können

… stetige Reflexion

… keine Antworten zu haben und dabei transparent und authentisch zu sein

… eine klare Positionierung

… Widerstand in der Auseinandersetzung mit den eigenen Privilegien
- …sich nicht als weiße Pädagog*in verorten zu wollen
- …die weiße Position sichtbar zu machen und als gesetzte Norm zu hinterfragen
- …Möglichkeiten der Nichtbenennung als Privileg ansehen

…emotionale Verletzbarkeit

Im Kontakt mit Mädchen*

… geht es nicht um mich
- …sondern um das Mädchen* und ihre* Bedürfnisse
- …es geht um die Frage, inwiefern ich parteilich sein kann

… kann ich als weiße Pädagog*in…
- …nicht auf rassistische Erfahrungen eingehen und es muss gefragt werden, wer Ansprechperson sein kann

…kann ich als Pädagog*in of color…
- …Vorbild sein bezüglich Haltung und Sprache
- …Erfahrungen austauschen

Privilegienreflexion heißt für die Einrichtung…

… die Personalstruktur zu überdenken (Wer hat welche Position im Team? Wer hat welche Personalstelle (Stellung) im Team?)

… Reflexionsräume institutionalisieren

… Vernetzungstreffen für Pädagog*innen of color ermöglichen

… Reflexionstreffen für weiße Pädagog*innen ermöglichen

Einheit aus der Dokumentation der Fortbildung von Yasmina Gandouz-Touati und Sanata Nacro am 19.11.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Fortbildung-0.pdf

WAS WEIß DENN ICH?! Kritisches Weißsein und Privilegienreflexion in der Mädchen_arbeit

Kim Annakathrin Ronacher

Meine eigene Position reflektieren. Sensibilisierung. Austausch über Situationen und Handlungs(un)möglichkeiten. Austausch über Powersharing. Wie kann ich als *weiße* Pädagogin einen Raum eröffnen, in dem Rassismus für Mädchen of Color ansprechbar ist – und gleichzeitig auch um die Grenzen wissen? Wie kann ich Rassismus in der Arbeit mitdenken? – Das waren einige der Anliegen und Fragen der Teilnehmer*innen für den Workshop zu Kritischem Weißsein.

1. Was weiß denn ich über… Weißsein und Rassismus?

Doch was bedeutet überhaupt Kritisches Weißsein? Kritisches Weißsein, auch Critical Whiteness genannt, richtet in der Auseinandersetzung mit Rassismus den Fokus auf (das eigene) Weißsein. Weißsein und damit verbundene Privilegien werden so aus der für uns *weiße* Menschen oft unmarkierten Selbstverständlichkeit und scheinbaren Neutralität heraus geholt (Sow 2008). In Workshops wird dazu gearbeitet, inwiefern Rassismus und Weißsein u.a. im eigenen Alltag, in der Biographie, im Selbstbild und im beruflichen Handeln eine Rolle spielen. Ziel ist es, eine nachhaltige rassismuskritische Perspektive und Praxis zu entwickeln. Diese Auseinandersetzungen werden als Teil von (pädagogischer) Professionalität verstanden.

2. Was weiß denn ich über… meine Privilegien?

Bei dem Workshop sind wir mit der Methode »Privilegiengalerie« eingestiegen (zur Methode: Lück, Stüzel 2009; Linnemann, Ronacher 2016). In einem Treppenhaus hängen zahlreiche *weiße* Privilegien wie bspw.

- Ich kann Abdeckpuder oder Pflaster in »hautfarben« kaufen, die mehr oder weniger wie meine Haut aussehen.
- Ich bin selbstverständlich mit gemeint, wenn von »der deutschen Gesellschaft« die Rede ist.
- Bei Terminen mit Stiftungen, Behörden und Geldgeber_innen kann ich davon ausgehen, dort Menschen meiner »Hautfarbe«/»Herkunft« gegenüber zu sitzen.

Die Teilnehmer*innen gehen durch diese »Galerie« von Privilegien und lesen alle in Stille durch. In der Auswertung haben wir zunächst über die Gefühle und Assoziationen gesprochen, die während des Lesens kamen. Hier wurden u.a. genannt Wut, Ohnmacht, Scham, Unbedarftheit, aber auch Sicherheit und Erleichterung darüber, diese Privilegien zu haben. Ein*e Teilnehmer*in meinte, dass die Konfrontation mit der Masse an Privilegien bei ihr Schuldgefühle ausgelöst hat, »ich will nicht etwas haben, einfach nur, weil ich weiß bin«. Gleichzeitig wurde in der Diskussion deutlich, dass *weiße* Menschen nicht individuell »schuld« daran sind, diese Privilegien zu haben – und diese auch nicht einfach »ablegen« können. Möglich ist aber, sich dieser bewusst zu werden und einen verantwortungsvollen Umgang damit zu entwickeln, gerade auch in beruflichen Kontexten. Eine Strategie dafür ist »Power Sharing«. Dies bedeutet die eigenen Privilegien, Zugänge und Ressourcen zu reflektieren und diese anderen zur Verfügung zu stellen sowie selbst rassismuskritisch einzusetzen. Eingebracht wurde von Teilnehmenden auch die intersektionale Verschränkung von Privilegien, also dass nicht alle Privilegien auf alle *weißen* Menschen (gleichermaßen) zutreffen. So haben z.B. *weiße* Trans*Personen oder *weiße* Personen mit sog. Beeinträchtigungen nicht unbedingt folgende Privilegien

»Ich kann davon ausgehen, dass meine Nachbar_innen in einer neuen Wohngegend mir gegenüber neutral oder freundlich sein werden.« oder »In feministischen Räumen kann ich mich sicher und wohlfühlen und weiß, dass meine Lebensrealitäten dort willkommen sind.«

3. Was weiß denn ich über… Handlungsmöglichkeiten?

Im zweiten Teil des Tages ging es um Praxisreflexion, also eine rassismuskritische, intersektionale Analyse von konkreten Situationen aus dem Arbeitsalltag der Teilnehmer*innen. Ziel der Praxisreflexion ist es, die Perspektiven auf eine Situation zu erweitern und darauf aufbauend neue Handlungsoptionen zu entwickeln. Anhand von einzelnen Situationen haben wir erarbeitet, welche institutionellen und gesellschaftlichen Verhältnisse in den jeweiligen Situationen deutlich werden und anschließend gemeinsam Ideen für Handlungsmöglichkeiten gesammelt. In der Arbeit an einzelnen Situationen zeigte sich, dass die Widersprüche und Schwierigkeiten, mit denen einzelne im Arbeitsalltag konfrontiert sind, oft strukturelle und institutionelle Ursachen haben – und trotzdem ein Handeln in und mit diesen Widersprüchen möglich ist.

Und wie kann es weitergehen…?

Deutlich wurde, dass der Tag ein guter Einstieg war, es aber den Wunsch und den Bedarf nach weiteren Austausch- und Reflexionsräumen gibt. Gerade die Auseinandersetzung mit Handlungsmöglichkeiten und mit Strategien für strukturelle Veränderungen in Einrichtungen wurden als wichtige Themen benannt, zu denen sich die Teilnehmer*innen weitere Fortbildungen wünschen.

Dokumentation der Fortbildung von Kim Annakathrin Ronacher am 17.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/2-lag-Doku-Reloaded-II-Fortbildung-2017.pdf

Zum Weiterlesen

Eggers, Maureen Maisha; Kilomba, Grada; Piesche, Peggy; Arndt, Susan (Hg.) (2005): Mythen. Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster.

Linnemann, Tobias; Ronacher, Kim Annakathrin (2016): »Rassismus und Weißsein, das spielt bei uns keine Rolle«!? – Critical Whiteness-Perspektiven auf kulturelle Bildung. In: Gritschke, Caroline; Ziese, Maren (2016): Geflüchtete und Kulturelle Bildung. Formate und Konzepte für ein neues Praxisfeld. Bielefeld.

Lück, Mitja Sabine; Stützel Kevin (2009). Zwischen Selbstreflexion und politischer Praxis. Weißsein in der antirassistischen Bildungsarbeit. In: Mende, Janne/ Müller, Stefan (Hg.), Emanzipation in der politischen Bildung. Theorien – Konzepte – Möglichkeiten, Schwalbach/Ts, S. 330–353.

Piesche, Peggy (2013): »Kritisches Weißsein ist eine Überlebensstrategie«. In: an.schläge. Das feministische Magazin, November 2013. URL: http://anschlaege.at/feminismus/2013/11/kritisches-weissein-ist-eine-uberlebensstrategie/, Stand: 3.3.2017.

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiss. Der alltägliche Rassismus. München.

Wachendorfer, Ursula (2001): Weißsein in Deutschland. Zur Unsichtbarkeit einer herrschenden Normalität. In: Arndt, Susan (Hg.): AfrikaBilder. Studien zu Rassismus in Deutschland. Münster, S. 87–101.

Heteronormativität und Sexismuskritische Perspektive in der Mädchen*arbeit

3. Heteronormativität und Sexismuskritische Perspektive in der Mädchen*arbeit

Im folgenden Kapitel findet sich zunächst eine theoretische Auseinandersetzung mit der körperlichen Selbstoptimierung von Mädchen* und Frauen* von Dr. phil. Bettina Wuttig. Daran anschließend ermöglicht die Dokumentation des praxisnahen Workshops von Ines Nadrowski eine Einführung zum Thema Sexismus und Slut-Shaming in der Mädchen*arbeit. Johanna Schmitz erläutert zuletzt die Möglichkeiten einer Öffnung der Mädchen*arbeit in Zusammenhang mit einer heteronormativitätskritischen Haltung. Mit den Prinzipien der Mädchen*arbeit werden Reflexionsfragen für eine geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Mädchen*arbeit aufgezeigt.

Rebellische Körperakte: Zwischen Selbstoptimierung und Widerspenstigkeit

Dr. phil. Bettina Wuttig

Ausgangspunkt

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit körperlichen Selbstoptimierungen von Frauen*[11], und fragt dabei nach den aktuellen diskursiven Logiken und gesellschaftlichen Rationalitäten, die diese Praxen ermöglichen und befeuern. Zudem wird ein Ausblick gegeben, wie Selbstbestimmung vor dem Hintergrund der hier offenzulegenden neoliberalen Geschlechtermatrix denkbar und (dennoch) möglich ist. Mit Bezug – unter anderen – auf Tiqqun (2012) werde ich in ein Subjektverständnis einführen, aus dem heraus Selbstoptimierungsstrategien sich meiner Meinung nach erklären lassen. In einem weiteren Schritt werde ich auf die Bedeutung des Körpers als kulturelles Kapital in Zusammenhang mit sozialen Aktivierungsprozessen hinweisen. Es folgt eine kurze Stellungnahme zur historischen und aktuellen Verortung von Optimierungen entlang der Dimensionen Kultur und Natur. Die Rolle der Abwehr von Sterblichkeit, und der Schattenseiten einer auf Wirtschaftswachstum ausgelegten globalen Ökonomie für ›weibliche‹ Selbstoptimierung, wird im Weiteren noch einmal mit Verweis auf Tiqquns Thesen hervorgehoben. Die Dynamik des »Spektakels« (Tiqqun) der Schönheitsnormen und -inszenierungen werde ich *last but not least* an vier Verwirrung stiftenden Diskursfiguren aufzeigen.

Young-Girl als *vision machine*

»It is in the very being of the Young-Girl to reduce the metaphysical fact of finitude to a simple question of *technique*: which is the most effective anti-wrinkle cream? The most moving characteristics of the Young-Girl is doubtless this maniacal effort of attaining in her appearance a definitive impermeability to time and space, to history and her environment, to be everywhere and always impeccable.« (Tiqqun 2012: 51)

11 Ich nutze hier die Sternchen-Schreibweise, wann immer ich sagen möchte, dass hier Frauen* oder Männer* qua Positionierungen gemeint sind. Damit möchte ich in der Folge ausdrücken, dass zum einen unterschiedliche Positionierungen innerhalb der sozialen Zuordnungspraxis ›Weiblichkeit‹ existieren, zum anderen und damit verbunden die zweigeschlechtliche Matrix, die Vorstellung, es gäbe entweder Männer oder Frauen, die über die zweigegenderte grammatikalische Form performativ hervorgebracht wird, in Bewegung bringen (vgl. dazu auch Sprachleitfaden der AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin 2014).

Das poststrukturalistisch inspirierte französische Autor_innenkollektiv Tiqqun entwirft in seiner Schrift »*Preliminary Materials for a Theory of the Young-Girl*« (2012) eine Figur zur Kennzeichnung aktueller ›weiblicher‹ – postfeministischer Subjektivität; eine Form der Subjektivierung unter den Vorzeichen einer neoliberalen Gesellschaftsordnung. Young-Girl setzt sich zusammen aus den Topoi *Youthitude und Femininitude* (Tiqqun 2012: 16). Young-Girl ist nicht bloß eine Diskursfigur. Es handelt sich um ein Phänomen, eine treffende Beschreibung für einen aktuellen gesellschaftlichen Trend, Jugendlichkeit zum Ideal für alle zu erklären, einen regelrechten auf quasi-Freiwilligkeit bauenden Verkörperungszwang. In diese neue Jugendlichkeit ist Weiblichkeit, ungeachtet des je eigenen phänomenalen und gelebten Geschlechts, bereits eingeschrieben. Als *vision machine* soll Young-Girl kennzeichnen, dass Ideale von Weiblichkeit und Jugendlichkeit miteinander verwoben sind (ebd.). Die individuelle, für die soziale Existenz (überlebens-)wichtige gesellschaftliche Anerkennung ist auf schwer zu durchschauende Weise an das Erreichen des jugendlich-femininen Ideals gebunden. Die Abwertung von Weiblichkeit als gesellschaftlicher Diskursfigur, und damit derjenigen, die sie (nicht) gelingend verkörpern, findet vor allem darüber statt, dass *jugendliche* Weiblichkeit als Metaideal stilisiert und aufgewertet wird. Persönliche Abwertung wird über die faktische Unerreichbarkeit eines gesellschaftlichen Ideals erzeugt. Statistisch gesehen sind ja die wenigsten Menschen und Frauen*, zumindest in den westlichen Demographien, wirklich jung. Jugendlichkeit muss also über Selbstoptimierungsstrategien beständig hergestellt werden, damit kein Verrat an dem Metaideal passiert. Dies wäre seine Demaskierung als Illusion: Falten, graue Haare, hängendes Fleisch, Schwerkraft.

Aktivierung

Selbstoptimierungsstrategien betreffen nicht nur ein paar ›durchgeknallte Teenies‹, die sich ihre Vagina ›designen‹, auch wenn dieses Problem beachtlich ist (dazu später), sondern Selbstoptimierungen gehen als Praxen der Anerkennung in abgeschwächter oder ausgeprägter Form besonders westlichen Frauen* in Fleisch und Blut über.[12] Das (unbewusste) Erzeugen der Passung mit einer neoliberalen gesellschaftlichen Rationalität (Logik), die auf Aktivierung ihrer Mitglieder setzt, sowie auf die maximale Ausdehnung und Ausbeutung von eigenen Ressourcen, steht dabei meiner Meinung nach zentral. Der vitale und leistungsfähige Körper wird in diesem Spiel zum wichtigsten kulturellen Kapital (vgl. Bourdieu 1982; Villa 2008; McRobbie 2010). Optimierungsstrategien zielen darauf ab, den vitalen Körper zu erzeugen. Dieser soll Partizipation sichern. In einer Gleichsetzung von Vitalität mit Schönheit (s.u.) hat eine Konkurrenzspirale um Schönheitsressourcen Fahrt aufgenommen, in der Mädchen* und Frauen* schnell in den Sog geraten können, allzu hohe Einsätze zu bringen. (Alles soll eingesetzt werden im Kampf um Liebe und Arbeit.) Anders als noch in den 1970er Jahren, im repressiven Kontext des patriarchalen, körperfernen, bundesdeutschen sozial-marktwirtschaftlichen Alltags, wo der Bezug auf den eigenen spürbaren Körper (Leib) als emanzipatorische Gegenwehr von der Frauenbewegung erfolgreich eingesetzt werden konnte, haben wir es heute – so behaupte ich – mit einer komplexeren oder anderen Machtarchitektur zu tun. Der aktive sinnliche Bezug auf den je eigenen Körper – das Entdecken des je eigenen Körpers im Sinne seiner Optimierung – zwecks Vitalisierung – ist Teil von Machtdynamiken, ist kalkulierter, bereits wirtschaftlich vereinnahmter Aspekt von Werbestrategien. Der sich seiner Sinne nach als perfekt inszenierende weibliche* Körper, der im Gewand von Gestaltungsfreiheit daherkommt, ist Effekt eines eher hintergründig agierenden Überforderungssexismus. Sexismus besteht aktuell nicht hauptsächlich in der Unterwerfung, der

12 An dieser Stelle will ich keine anti-westliche oder anti-demokratische Stimmung machen, sondern gerade die Möglichkeit und Notwendigkeit der Demokratisierung der Lebensformen über eine Selbstreflexivität stark machen: eine solche, die Selbstreflexion von Regierungshandeln gleichermaßen einschließt wie die Reflexion des Handelns einzelner Akteur_innen.

Unterdrückung, und im Fernhalten von Mädchen und Frauen* aus den Institutionen der Macht, sondern in einer Präferenz und Förderung bestimmter Frauen*, Leistungsträgerinnen, sogenannter »*capable agents of change*« (Hark/Villa 2010: 9). Sie sind mehrheitlich gesund, jung, attraktiv, heterosexuell, weiß, und gehören der aspirierenden Mittelschicht an (vgl. ebd.). Sie sind durchaus körperbewusst, sie machen Yoga und tanzen Tango. Es besteht die Gefahr, dass alle anderen Frauen* unbewusst oder präreflexiv (Bourdieu) an diesem unerreichbaren Ideal gemessen werden bzw. sich selbst daran messen (und die Unmöglichkeit, dieses Ideal zu erreichen, führt zu häufig zu schmerzhaften Prozessen der Selbstabwertung). Das bedeutet: Macht wirkt in postwohlfahrtstaatlichen Gesellschaften nicht primär repressiv, sondern als eine Aktivierungsmacht, eine Überforderungsmacht, eine Macht des Weckens von Aspirationen und des Setzens von Anreizen »*Yes you can! […] – Yes you must!*« (ebd.: 12). Es ist eine Macht, die erschöpft, und der Optimierungsvitalismus soll genau das verbergen. Damit einher geht eine Entsolidarisierung unter Frauen, über die praktizierte Teilung von Frauen* in Gewinner_innen und Verlierer_innen. Diese Teilung findet mitnichten nur entlang von formalen Bildungserfolgen statt, sondern entscheidet sich oftmals über die optimale Inszenierung von Differenz – über die kompetitive Verkörperung richtiger ›perfekter körperschöner Weiblichkeit‹.

Von Optimierung als Kind der Neuzeit zur aktuellen Biopolitik

Optimierungs- und Selbstoptimierungsstrategien existieren nicht erst seit heute. Der »ontologische Vorrang des ›Seinsollens‹ gegenüber der antiken und mittelalterlichen Vorrangstellung des Seins«, kann als ein Kind der Neuzeit betrachtet werden (Müller zit. nach Sieben u.a. 2012: 9). Dieser Wandel ist, nicht zuletzt, gekoppelt an die Entstehung wissenschaftlich-technischer Innovationen und Blicke auf den Menschen und insbesondere den Körper in dieser Zeit. War der Tod im Mittelalter eine Variable, die den Menschen sogar von unvermeidlichem Siechtum, Krankheit usw. erlösen konnte, wurde mit dem Aufkommen neuzeitlicher Medizin der Körper zum Topos von Reparatur und Todesaufschub und sukzessive auch von Optimierung. Was jedoch in der Neuzeit als eine Optimierung der Natur daherkam, beginnt mit der Moderne und besonders aktuell – unter dem zunehmenden Einfluss von Biotechnologien – zu einer experimentierfreudigen Überschreitung und risikoreichen Verwischung von Natur und Künstlichem zu werden. (Darum plädiere ich dafür, die Dimension des Natürlichen in geisteswissenschaftlichen Debatten zu Subjektivierung und Körperlichkeit nicht zu desavouieren. Die Geistes- und Sozialwissenschaften müssen in meinen Augen eine kritische Kraft gegenüber Optimierungstechnologien bilden, und zugleich die Normativität, die in einer solchen Kritik liegt, im Blick haben). Am wichtigsten: Über die Tendenz zur diskursiven Auflösung der Kategorien wird aber eine systematische Analyse und Problematisierung biopolitischer Effekte erschwert (vgl. Wuttig 2014). Besonders der weibliche* Körper gerät dabei ins Visier von Grenzüberschreitungen und Experimentierlust. Dies wiederum liegt nicht zuletzt daran, dass in der abendländischen Denktradition der Bereich des Körperlichen den Frauen zugeschrieben wurde und weiterhin wird. Demgemäß haben Frauen keinen Körper, sie sollen das Körperliche an sich verkörpern.

Pink und die Abwehr der Sterblichkeit

Young-Girl als Verkörperungsphänomen bildet, so Tiqqun (s.o.), eine Selbsttechnik zur Abwehr des sterblichen Körpers. Im freiwilligen Zwang zu Selbstoptimierungen kann demgemäß eine (unbewusste) kollektive Abwehr der Endlichkeit menschlicher Existenz und eine Leugnung des Faktums des Ausgesetzt-Seins gegenüber Einflüssen der Umwelt gesehen werden. Das postfeministische Subjekt erhält (und lebt von diesem)

›geheimen‹ und teils unbewussten Auftrag, der da heißt: Leugnung der Sterblichkeit, der fortschreitenden (Um-)Weltzerstörung, des Scheiterns, des Niedergangs, der potentiellen Unsicherheit der Existenz usw. Das bedeutet, dass die Selbstoptimierung des weiblichen Körpers nicht nur eine Unterwerfung unter ein Schönheitssystem ist, sondern auch eine gigantische Maschinerie zur Abwehr all jener problematischen Nebenwirkungen der auf Leistungs- und Kapitalsteigerung ausgerichteten postwohlfahrtsstaatlichen Gesellschaften. Schönheit als Makellosigkeit soll unerwünschte soziale Begleiterscheinungen überdecken. Zu diesem Zweck – ob bewusst oder unbewusst – wird eine semantische Kette von Vitalität, Weiblichkeit und Jugendlichkeit (Mädchenhaftigkeit) erzeugt. Tiqqun spricht von postfeministischer Subjektivität, auch als von einem moralisch rosafarbenen Komplex: »*morally pink complexion*« (Tiqqun 2012: 31). Etwas verschwörerisch gesprochen: Produzieren *styling shows*, Frauenzeitschriften usw. *pink-girlies*, um die alles andere als rosarote Realität mit einem rosafarbenen Lack zu überziehen? *Young-Girl* und damit die postfeministische Subjektivität wären somit eine chancenreiche Last, die darin besteht, Ganzheit, Gesundheit, Integration, eine heile Welt inmitten von Überlebensnöten, Stress, Isolation, Einsamkeit, psychischen und anderen Erkrankungen zu repräsentieren.

Aber nicht nur das *Styling* unterliegt einer Normierung, sondern auch die Gefühle und das Verhalten. In diesem Fall bestehen sie im freiwilligen Zwang zur Repräsentation von *Fröhlichkeit* und Unkompliziertheit. Dabei wird in Modezeitschriften nicht selten Fröhlichkeit und Unkompliziertheit mit Jugendlichkeit dem Alter gegenübergestellt. Letzteres steht für Schwermut, und bildet im Diskurs der Modezeitschriften einen Makel, der mit kosmetischen und modischen Maßnahmen überwunden werden kann. Es wird hier suggeriert, dass biographische Prozesse und Transformationen über Konsumstrategien gelöst werden können. Bei alldem geht es immer wieder um *Weiblichkeitsarbeit*, d.h. Arbeit an der eigenen richtigen weiblichen – fröhlichen – vitalen – jugendlichen – pinken (manchmal auch zitrusfarbenen) ›Identität‹.

Das Spektakel

Tiqqun spricht in diesem Zusammenhang von der Schönheitsmacht als einem Spektakel (»the spectacle«) (Tiqqun 2012: 105). Das deckt sich m.E. mit den Annahmen von Angela McRobbie, die in ihrer vielbeachteten Schrift *Top Girls: Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes* (2010) im Zusammenhang mit der medialen Inszenierung ›weiblicher‹ Körper von einem *Schönheitssystem* spricht (vgl. McRobbie 35 ff.). Ob Spektakel oder Schönheitssystem, kennzeichnend ist, dass mediale Körperpolitik selektiv Körper sichtbar macht, und dass so Normierungsprozesse stattfinden. Konkret: weisse, junge, schlanke, vitale Körper werden illuminiert und semantisch in die Erfolgsarena gesetzt, so zum Standard für alle erklärt. Gesellschaftliche Teilhabe wird auf diese Weise mit einem makellosen Körper verknüpft. Wie bereits erwähnt, werden hierbei aber nicht nur die Vorlagen zur körperlichen Selbstoptimierung geliefert, sondern es findet eine regelrechte Gefühlserziehung statt: permanente Selbst-Evaluation, Befragung auf den eigenen Wert hin, Selbstermutigungen (weswegen Oliver Marchart[13] auch als emanzipatorische Strategie den ›Ich-Streik‹ vorschlägt). Die Tendenz zur somatischen und affektiven Optimierung durchzieht das gesamte ‹Indiviuum‹ im Sinne des *homo oeconomicus* (Foucault): Selbstverhältnisse, Verhaltensweisen, Existenzweisen werden, wenn auch nicht pars pro toto, regelrecht erzeugt. Das Spiel mit der Anerkennung zeigt sich m.E. besonders entlang der folgenden, diskursiv produzierten Verwirrungslinien: Sie agieren als *underscore* (einer für die Akteur_innen teils undurchsichtigen Choreographie).

13 Marchart 2014.

Verwirrung

Freiheit ist sexuelle Freiheit

Verführen zu können und zu dürfen, gilt als einer der zentralsten Garanten ›westlicher‹ ›Zivilisation‹. Die Freiheitlichkeit einer Nation wird an ihrer Freizügigkeit gemessen: Wie frei sind unsere Frauen*?[14] Umgekehrt wird Freiheit allzu leicht gleichgesetzt mit dem Potential, der Erlaubnis und der Lust zu verführen. Die Freiheit zur Verführung ist nicht selten die Belohnung für das Aushalten des Überforderungssexismus. Tiqqun bringt es auf diese Formel: »In the world of the Young-Girl, the demand for liberty comes clothed in the demand for seduction« (Tiqqun 2012: 71). Die Verwirrung »Freiheit ist sexuelle Freiheit« zeigt sich an der überbordenden Attribuierung von weiblichen* Körpern in Frauen- und Modezeitschriften: Hier ist Haut nicht mehr einfach nur Haut, Haare sind nicht einfach Haare, ein Blick nicht einfach ein Blick (vgl. Porteous 2013). Alles trägt den Verführungsimperativ: »Verführerischer Blickfang«, »verführerische Augen«, »verführerische Lippen«. Während es noch in den 1970er Jahren notwendig war, sich für sexuelle Freiheit einzusetzen, ist nun sexuelle Freiheit selbst zur Herrschaftsstrategie geworden. Die Vektoren der Macht haben sich längst verschoben, entsprechend sind neue emanzipatorische Strategien gefordert.

Sexualität: Ort der Wahrhaftigkeit und Intimität

»The fiction of sexuality presents the truth/appearance, sincerity/falsehood alternative in such a way that all that is not sexuality is rejected as falsehood.« (Tiqqun 2012: 71)

Wie Michel Foucault (1977) gewinnbringend herausgearbeitet hat, ist Sexualität und wie sie gelebt wird kein außergesellschaftliches und ahistorisches Faktum, sondern wird selbst durch machtvolle diskursive Praktiken erzeugt. Sexuelles Begehren ist in dieser machttheoretischen Perspektive Dreh- und Angelpunkt einer Biopolitik (s.o.), die eine ›organische‹ Verbindung des weiblichen Körpers mit dem Fortpflanzungs- und Gesellschaftskörper garantieren soll. In diesem Sinne findet eine regelrechte Individuierung der Einzelnen zu, wie ich es nenne, »Sexiduen« statt (Wuttig 2014). Ging es in der zweiten Frauenbewegung verstärkt darum, den eigenen sexuellen Körper zu reklamieren, ist aktuell Sexualität ultimativer Sehnsuchtsort der Wahrheit, Intimität und Authentizität. Wir erleben eine historisch einmalige Sexualfixierung und Aufladung weiblicher* Körper mit Sexualität. Zeitschriften, Filme, Fernsehshows bilden ein diskursives Netz, welches das postfeministische Subjekt regelrecht als ›Sexualwesen‹ re-erzeugt (ein Beispiel hierfür ist, dass die spirituelle Praxis der Asanas aus dem Yoga, die eine Vorbereitung zur Meditation darstellen, zum sexuellen ›Stellungskrieg‹ deklariert werden). Wenn auch alles andere vergänglich, künstlich, oberflächlich und von Interessen geleitet ist, die Sexualität nicht: Sie soll romantischer und wirklicher Ort sein, Ort der Identität, der Wahrheit, der Natürlichkeit und Ahistorizität. Sie soll ein Residuum bilden in der durch und durch ökonomisierten Interaktionsordnung. Aber: Sexuelle und intime Begegnungen ereignen sich nicht jenseits von Gesellschaftlichkeit. Die Soziologin Eva Illouz (2003) hat gezeigt: Wie und wen wir lieben, ist abhängig vom sozialen Status wie dem historischen und kulturellen Kontext. Genau dieser Widerspruch aus romantischem Liebesideal und Liebe als Ökonomie ist allzu häufig Quell von Leiden und Frustration: Einerseits soll Sexualität der natürlichste, intimste Bereich sein, andererseits verhindert genau die diskursive Ökonomisierung von Liebesbeziehungen und sexuellen Beziehungen Intimität. Marke: »*Is your sex life normal?*« (Tiqqun 2012: 42). Optimierungsstrategien setzen genau hier an: Unkonventionelle Outfits und Operationen sollen besondere Normalität garantieren (s.u.), nach dem Motto: endlich »normale Brüste oder Schamlippen«. Operiert wird mit der

14 Vgl. dazu auch Sara Farris (2013) und ihre Ausführungen zu *femonationalism.*

Verheißung auf Romantik und Authentizität: »Endlich die Brüste, die zu mir passen«, »endlich ich selbst sein können«.

Gesundheit oder Schönheit?

Selbstoptimierungsstrategien sind in eine Logik der Überschneidung eines Gesundheits- mit einem Attraktivitätsdispositiv eingebettet. Das bedeutet eine in Medien und verschiedenen Wissensbereichen verbreiteten Aufforderung, sich um die eigene Gesundheit und die eigene Schönheit zu sorgen, wobei nicht klar ist, um was es sich dabei jeweils handelt. Ich will das am Beispiel der Labioplastik deutlich machen. Bei dieser Art der Operation werden ›Schamlippen‹ entweder mit einem sogenannten »Füllstoff« aufgefüllt oder am häufigsten: die inneren ›Schamlippen‹ verkleinert. Als Operationsindikationen werden »zu lange innere Schamlippen«, »Asymmetrie der Schamlippen« angeführt (vgl. Wuttig 2013). Seit dem Ende der 1990er Jahre hat sich die Labioplastik zu einem Mainstreamphänomen entwickelt. Im Jahr 2009 zum Beispiel wurden in der Bundesrepublik 20.000 Eingriffe an den *labia minora* vorgenommen. Der Boom der kosmetischen Intimkorrekturen geht zwar auf die gephotoshopte Darstellung von (rasierten) ›weiblichen‹ Genitalien in den Medien zurück. Wie in Aktfotographien, so auch in pornographischen Bildern, werden eventuell aus den großen Schamlippen hervorstehende kleine Schamlippen wegretouchiert. Unterstützt wird dieser Eingriff durch die strategische Überschneidung von Gesundheit und Schönheit. Das zeigt sich etwa, wenn Chirurg_innen, wenngleich es sich um einen kosmetischen Eingriff handelt, der zumindest keine klare medizinische Indikation erfordert, von einem »Befund« sprechen. Im gleichen Atemzug wird die Befundssemantik in eine Schönheitssemantik gesetzt, zum Beispiel »das sieht jetzt aber super aus« (wie etwa in dem Dokumentarfilm Vulva 3.0 von Claudia Richarz & Ulrike Zimmermann deutlich wird). Darüber hinaus suggerieren Chirurg_innen ganz im Sinne des aktuellen Gesundheitsdiskurses psychologische Hilfe. So äußert ein Schönheitschirurg auf seiner Website Folgendes: »Eine Schamlippenverkleinerung schenkt Lebensqualität und verleiht Ihnen neues Selbstbewusstsein […]. Für ein Sexualleben ohne Scham und uneingeschränkte Funktionalität.«[15] Statt eine Schönheitsnorm fairerweise für ›mangelndes Selbstbewusstsein‹ verantwortlich zu machen, wird diese strategisch eingesetzt, um ästhetisches Leiden zu naturalisieren: Scham ist scheinbar eine unausweichliche Folge ›zu langer Schamlippen‹. Psychische Gesundheit soll über die technologische *Produktion von Schönheit* ›geheilt‹ werden.

Besonders schön normal

Ein weiterer Anreiz zur Selbstoptimierung besteht in der diskursiven Verwischung des Unterschieds von Besonders-Sein und Normal-wie-alle-anderen-Sein. Mithilfe einer Operation ist es scheinbar möglich, beides zu bekommen. Die Sozialwissenschaftlerinnen Julia Riegler und Nora Ruck (2011) legen in ihren Analysen der US-amerikanischen *Reality Makeover Show The Swan* die Werbestrategie, die hinter körpermanipulativen Selbstoptimierungen steht, bloß. In einem dreimonatigen Prozess geben sich meist Frauen der unteren Mittelschicht vor laufender Kamera einem disziplinarischen und qualvollen Prozess, bestehend aus zig Operationen an Gesicht und Körper und einem anschließenden Diät- und Fitness-Regime hin. Ziel ist es also, der ›Swan‹ zu werden, zur ›Schönheitskönigin‹ ernannt zu werden. Ironischerweise werden nun alle Frauen mit den gleichen aufgespritzten Mündern, Nasen und gefüllten Kinnstrukturen ausgestattet, sodass die ›allerschönste Frau‹ zugleich die normalste (normierteste) ist, worüber eine weiterer Mangel an Besonderheit erzeugt wird und der Kreislauf der Jagd nach dem heiligen Gral der besonderen Schönheit aufs Neue beginnt (vgl. Riegler/Ruck 2012: 100).

15 www.sensible-intimchirurgie.de, letzter Zugriff am 4.10.2012.

Selbstbestimmung

Die Frage der Selbstbestimmung bedarf einer Analyse der jeweils wirkenden Herrschaftsformen. Selbstbestimmung ist nicht unter allen Umständen gleich Freiheit. Wenn, wie bereits oben angedeutet, Selbstbestimmung als Machtstrategie in Herrschaftsverhältnisse eingeschrieben ist, als Aufforderung, zum Beispiel über den eigenen Körper zu bestimmen und ihn zur Ware zu machen (Tiqqun drückt das so aus: »*What characterizes the imperial period, that of spectacle and biopower is that the young-girl's own body takes on the form of a commodity that belongs to her*« (Tiqqun 2012: 81), dann muss als (neue) Emanzipationsstategie die imperativistische Formel der Selbstbestimmung womöglich selbst unterlaufen werden. Eventuell muss aber auch nur der gegenüber dem eigenen Körper sich mehr und mehr etablierende Warencharakter radikal hinterfragt und verändert werden. Es lässt sich hier durchaus wieder an die Expertise der zweiten Frauenbewegung anknüpfen. Denn, wie Anke Abraham deutlich macht, ging es hier genau nicht um Selbstbestimmung über den Körper im Sinne einer Emanzipation *vom Körper,* den ich habe […] sondern möglicherweise um »Selbstbestimmung als das interessierte Entdecken und Verstehen des Körpers« (Abraham 2012: 288). Emanzipation und ›Selbstbestimmung‹ könnte in meinen Augen bedeuten, die leiblich-sinnliche verletzbare Dimension als ethische, als kritische Kraft ins Feld zu führen, darin einen kreativen Bezug zum eigenen spürbaren Körper zu beleben (vgl. Wuttig 2014). Dazu gehört, sich selbst und andere als Körper-Leib-Subjekte mit *Möglichkeiten zur Zurückweisung* von gesellschaftlichen Anforderungen und Zumutungen ernst zu nehmen, und sich gegenseitig darin zu unterstützen. Selbstbestimmung ist immer relativ auf die sozialen Prozesse zu denken, die die Rahmenbedingungen setzen, innerhalb derer das Subjekt ein anerkanntes ist. Die Kritik an Selbstoptimierungen darf nicht in ein *blaming* der Praktizierenden führen, vielmehr sollten Körpermanipulationen und andere Formen der Selbstoptimierung als eine Strategie des *passings* (Davis 2008) verstanden werden, die es den einzelnen ermöglicht, im Kampf um Anerkennung und Ressourcen zu bestehen. Wohl aber ist (körperpolitische) Aufklärung geboten, Empowermentstrategien und alternative Anerkennungsformen müssen entwickelt werden. *Empowerment* kann zum Beispiel in einer kritischen körperbezogenen Wahrnehmungspraxis bestehen. Diese kann bedeuten, sich zu fragen: »Was nehme ich gerade wahr?« Und: »Gefällt mir das?«[16] Dass dieses Interesse und Verstehen aufs Neue in gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse produktiv eingebunden werden kann, steht außer Frage. Freiheit und Selbstbestimmung sind bestenfalls asymptotische Annäherungen. Sie lohnen sich dennoch.

Der Vortrag von Bettina Wuttig im Rahmen des Fachforums am 28.11.2015 in Wuppertal. Inhalte des Vortrages von Dr. phil. Bettina Wuttig beziehen sich auf das Vortragsmanuskript: »Körperliche Selbstoptimierung und das postfeministische Subjekt«. Das Vortragsmanuskript wurde in der Dokumentation »Selbstbestimmung und Gesundheit von Frauen – Vom hohen Gut zum Werbeslogan?« der Fachtagung vom 3.7.2014 in Berlin vom Nationalen Netzwerk Frauen und Gesundheit veröffentlicht und findet sich unter folgender [online] URL: http://www.nationales-netzwerk-frauengesundheit.de/ downloads/Wuttig_Selbstoptimierung.pdf [Stand 28.6.2018].

16 Ausführlicher dazu Wuttig 2014 i.E.

Literatur

Abraham, Anke (2012): Emanzipatorische Ambivalenzen in den Körperpraxen von Mädchen und Frauen. Plädoyer für ein alternatives Emanzipationsverständnis. In: Birkle, Carmen, Kahl, Ramona, Ludwig, Gundula, Maurer, Susanne (Hrsg.): Emanzipation und feministische Politiken. Verwicklungen, Verwerfungen, Verwandlungen. Sulzbach/Taunus. Ulrike Helmer. S. 283–300.

Bordo, Susan (2003): Unbearable Weight. Feminism, Western Culture, and the Body. Los Angeles. University of California Press.

Bourdieu, Pierre (1982): Die feinen Unterschiede. Kritik der gesellschaftlichen Urteilskraft. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Bröckling, Ulrich, Krassmann, Susanne, Lemke, Thomas (2000): Gouvernementalität der Gegenwart. Studien zur Ökonomisierung des Sozialen. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Davis, Kathy (2008): Surgical Passing – Das Unbehagen an Michael Jacksons Nase. In: Villa, Paula Irene (Hrsg.): schön normal. Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst. Bielefeld. transcript. S. 41–67.

Farris, Sara (2013): *Femonationalism: The politics and economics of gender and migration.* Vortrag anlässlich der Tagung »Geschlecht in gesellschaftlichen Transformationsprozessen« der DGFE, Sektion Frauen- und Geschlechterforschung vom 2.–4.10.2013, Wuppertal. Vortragsmitschrift.

Foucault, Michel (1977): Der Wille zum Wissen. Sexualität und Wahrheit 1. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Hark, Sabine, Villa, Paula-Irene (2010): Ambivalenzen der Sichtbarkeit – Einleitung zur deutschen Ausgabe. In: McRobbie, Angela: Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden. VS.

Illouz, Eva (2003): Der Konsum der Romantik. Frankfurt am Main. Suhrkamp.

Maasen, Sabine (2008): Bio-ästhetische Gouvernementalität – Schönheitschirurgie als Biopolitik. In: Villa, Paula Irene (Hrsg.): schön normal. Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst. Bielefeld. transcript. S. 99–119.

Marchart, Oliver (2014): *The Groundless Ground of Identity: Political Implications of Social and Cultural Identity. Vortrag anlässlich der internationalen Konferenz »W(h)ither identity – Positioning the Self and Transforming the Social« des Graduate Centre* for the Study of Culture (GCSC) Gießen vom 23.–24.1.2014. Vortragsmitschrift.

McRobbie, Angela (2010): Top Girls. Feminismus und der Aufstieg des neoliberalen Geschlechterregimes. Wiesbaden. VS.

Porteous, Holly (2013): *»There are no ugly women, only lazy ones« – The duty of beauty labour in contemporary Russian women's magazines.* In: Ehlers, Hella, Linke, Gabriele, Milewski, Nadja, Rudol, Beate, Trappe, Hieke (Hrsg.): Körper – Geschlecht – Wahrnehmung. Sozial- und geisteswissenschaftliche Beiträge zur Genderforschung. Zürich. LIT. S. 133–157. 2013):

Riegler, Julia, Ruck, Nora (2011): Dressur des Körpers und Widerstand des Leibes? Der schöne Körper und der sexuelle Leib als Orte gegenwärtiger Selbstdisziplinierungen. In: Wiedlack, Maria Katharina, Lasthofer, Katrin (Hrsg.): Körperregime und Geschlecht. Innsbruck. Studienverlag. S. 35–59.

Sieben, Anna, Sabisch-Fechtelpeter, Katja, Straub, Jürgen, (Hrsg.) (2012). Menschen machen. Die hellen und die dunklen Seiten humanwissenschaftlicher Optimierungsprogramme. Bielefeld: transcript.

Tiqqun (2012): Preliminary Materials For a Theory of the Young-Girl. Los Angeles. semiotext(e).

Villa, Paula-Irene (2008a): Habe den Mut, Dich Deines Körpers zu bedienen! Thesen zur Körperarbeit in der Gegenwart zwischen Selbstermächtigung und Selbstunterwerfung. In: Dies. (Hrsg.): Schön normal. Manipulationen am Körper als Technologien des Selbst. Bielefeld. transcript. S. 245–273.

Wuttig, Bettina (2013): Körperinszenierungen von Mädchen und jungen Frauen. Normierungen des ›weiblichen‹ Körpers am Beispiel von Intimrasuren und Schamlippenkorrekturen. In: LAG Mädchenpolitik Hessen e.V. (Hrsg_innen): Mädchenpolitisches Forum »Barbie oder Bitch« Positionen und Perspektiven Feministischer Mädchenarbeit, S. 58–73.

Wuttig, Bettina (2014): *Der Fall des Traumas.* Zur somatischen Dimension geschlechtlicher Subjektivierungen. Eine Schrift zur Einführung in die Soma Studies. Dissertationsschrift am Fachbereich Erziehungs- und Bildungswissenschaften der Philipps-Universität Marburg [unveröffentlicht].

Filmmaterial

Richarz, Claudia, Zimmermann, Ulrike (2014): Vulva 3.0. Zwischen Tabu und Tuning.

Sexismus, Slut-Shaming und Mädchen*arbeit

Ines Nadrowski

Die Teilnehmenden wünschten sich zu einem großen Teil eine Wissenserweiterung, sowie Raum, um eine eigene Haltung zu dem Thema zu entwickeln und zu reflektieren. Weitere Anliegen der Teilnehmenden waren Tipps für die Praxis und für einen Umgang mit Unsicherheiten zu bekommen sowie eine Stärkung der Handlungsfähigkeit. Außerdem fragten die Teilnehmenden nach praktischen Methoden zur Thematisierung von Slut-Shaming in ihrer pädagogischen Arbeit. Die übergeordnete Frage war, wie kann ich Slutshaming überhaupt zur Sprache bringen, ohne dabei wertend zu sein?

Als kleinen Teaser sahen wir einen Auszug aus der Dokumentation »37 Grad: Rufmord im Internet«. In der Dokumentation geht es um verschiedene Fälle von Cybermobbing, in einem Fall verknüpft mit Slut-Shaming.

Definition «Schlampe«

Um Slut-Shaming in deutsch-sprachigen Gebieten zu ergründen, war es zunächst nötig, den Implikationen des deutschen Wortes «Schlampe« nachzugehen. Was macht eine Person zu einer »Schlampe« und was sind die Folgen davon? In einer Gruppenarbeit hielten wir die verschiedensten und teilweise widersprüchlichen Bedeutungen dieses sehr komplexen Wortes zusammen.

Klar wurde, dass das Wort eine starke Bedeutung innerhalb eines explizit heterosexuellen Kontextes enthält; als Betitelung einer weiblichen* Person, die für feminine Normen sexuell zu aktiv ist, die wenig sexuelles Selbstwertgefühl hat oder widersprüchlicher Weise zu viel sexuelles Selbstbewusstsein. Die Konsequenz der Benennung mit diesem Wort ist eine Entrechtung, die Person wird als vogelfrei angesehen, da sie ihre bzw. die Ehre anderer verletzt habe. Wenn sie dann Verletzungen erfährt, sei sie selber schuld.
Eine Teilnehmende beschrieb sehr treffend auf einer Meta-Ebene: »Schlampe« ist der Versuch, den aktiven Umgang mit der eigenen Sexualität zu unterbinden/abzuwerten. Im Positiven könnte das Wort bedeuten: Person, die sich nicht darum kümmert, was andere über sie denken…?

Input

Im Input wurden Definitionen zu den Begriffen Slut-Shaming (Abwertung von Frauen* und Mädchen* wegen ihres vermeintlich sexualisierten Auftretens, ihrer sexuellen Aktivität oder auch nur wegen bestimmter Kleidungsweisen) und Slut-Bashing (Mobbing mit Schwerpunkt auf Slut-Shaming) vermittelt. Zurückzuführen ist Slut-Shaming auf christliche Moralvorstellungen, die Frauen in »Huren« und »Heilige« einteilt, und mit Eva auch die Figur der listigen Verführerin schuf. Slut-Shaming und Slut-Bashing wird überwiegend unter Mädchen* praktiziert, während Jungs* sich meist als schweigend Profitierende des Bashings erweisen. Obwohl die Folgen von Slut-Bashing schwerwiegend sein können und die Freiheiten von Mädchen* extrem einschränken, ist Slut-Bashing überwiegend unsichtbar, da in Berichten zu Mobbing der Gender-Aspekt ignoriert wird und in Untersuchungen zu sexualisierter Gewalt selten nach Slut-Bashing gefragt wird. Slut-Shaming ist Teil der sogenannten Vergewaltigungskultur und ist eng mit Victim Blaming und dem sexuellen Doppelstandard verbunden. Außerdem dient Slut-Shaming oftmals dazu, weiße Mittel- und Oberschichtsfrauen* von weißen Working-Class Frauen* und von Frauen* of Color aller Schichten zu distinguieren und hat damit eine klassistische und rassistische Funktion.
Mädchen* in der Adoleszenz bewegen sich auf dem Drahtseil einer Doppelmoral, die heterosexuelle Sexyness als Norm setzt, in jedem Augenblick diese aber als Norm-überschreitend (=»schlampig«) brandmarken kann. In diesem Spannungsbereich ist auch die Produktion sexualisierter Selbstportraits (Selfies) angesiedelt, die zum Austesten der Pole dient.
Im Anschluss an den Input diskutierten die Teilnehmenden in Kleingruppen über das Gehörte und welche Anschlusspunkte sie für ihre Arbeit mit Mädchen* übertragen können. In der Großgruppe trugen wir Stichpunkte dazu zusammen.

Eine Erkenntnis war, dass Mädchen* im allgemeinen zwar zu Stärke und Aktivität ermächtigt werden sollen; im sexuellen Bereich laufen sie jedoch Gefahr, gerade wegen dieser Eigenschaften den Ruf einer »Schlampe« zu bekommen und angreifbar zu werden. Wir diskutierten, wie über dieses Spannungsfeld gesprochen werden kann, ohne gleichzeitig wertend zu sein oder selber Victim Blaming oder Slut-Shaming zu betreiben. Es wurde über institutionelle Verankerungen von Slut-Shaming gesprochen, z.B. Kleidungsvorschriften für Mädchen* in Schulen, angeblich um Jungs*/Männer* nicht »abzulenken«. Kulturelle Unterschiede in der Bedeutung des Wortes »Schlampe« sowie Unterschiede zwischen Stadt und Landstrukturen wurden diskutiert. Klar wurde, dass es wichtig ist, die Aufmerksamkeit verstärkt auf die Täter*innen von Slut-Bashing zu lenken, z.B. bei dem unerlaubten Weiterleiten von Bildmaterial. Konkrete Beispiele aus der Praxis waren Nacktbilder in sozialen Medien, Kleidungsstücke von Besucher*innen, oder auch wie sexualisiert ein Tanz sein »darf«, der im Treff getanzt wird. Die Teilnehmenden hatten viel Gesprächsbedarf, vor allem was Nacktbilder in sozialen Medien und sexualisierte Tänze im offenen Treff betrifft. Hierbei reflektierten wir, inwiefern unsere eigenen Moralvorstellungen die Reaktion auf diese Beispiele prägen und/oder auch berechtigte Sorgen im Raum stehen, die die Sicherheit der Mädchen betreffen. Die Grenze zwischen Beschützung und Victim Blaming stellte sich als sehr dünn heraus. Dabei wurde die Wichtigkeit deutlich, immer wieder zu betonen, dass eine Person niemals Schuld an der ihr angetanen Gewalt hat und die Aufmerksamkeit auf die Täter*innen zu lenken ist.
Um die Reflexion stärker auf die Praxis zu lenken, diskutierten wir zwei Beispiele aus der Praxis sehr konkret. In einer Situation ging es um Nacktbilder auf Facebook, die von 2 Besucherinnen angeschaut wurden, in der anderen litt ein Mädchen* unter Beleidigungen auf ask.fm, einer populären Social Media Plattform.

Im Anschluss wurden einige mögliche Methoden vorgestellt, um Slut-Shaming mit Jugendlichen zu thematisieren. Dazu gehörten 2 Musikvideos: Destiny's Child mit »Nasty Girl« und P!nk mit »Stupid Girls«. Außerdem die Methode »Abigail und Gregor« aus »Sexualpädagogik der Vielfalt« von Elisabeth Tuider et al. Weiterhin das »Slut-Shaming Self-Defense Toolkit« aus Leora Tanenbaums Buch »I am not a slut. Slut-Shaming in the Age of the Internet«. Es wurden einige Comics und Bilder gezeigt, die einzelne Aspekte von Slut-Shaming sehr treffend skizzieren und die für Gruppenarbeiten genutzt werden können. Weiterhin lassen sich auch Profilbilder für soziale Medien sehr gut mit Gruppen von Jugendlichen diskutieren, um auf Slut-Shaming sowie Body-Shaming zu sprechen zu kommen.

Deutlich wurde, dass der Workshop ein guter Einstieg war mit neuen Ideen und einer Sensibilisierung zu dem Thema, es aber den Wunsch und den Bedarf nach weiteren Austausch- und Reflexionsräumen gibt. Die Teilnehmenden wünschten sich insbesondere Workshops zum Austausch von weiteren Methoden und von konkreten Situationen in der Praxis.

Dokumentation des Workshops von Ines Nadrowski am 22.6.2017 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/4-lag-Doku-Reloaded-II-Workshop-web-181217.pdf

Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt in der Mädchen*[17]arbeit?!

Johanna Schmitz

Das Themenfeld geschlechtliche und sexuelle Vielfalt hat in den letzten Jahren im gesamtgesellschaftlichen Diskurs zunehmend Beachtung erfahren. Durch Kämpfe für die ›Ehe für alle‹[18] und einen ›Dritten Geschlechtseintrag‹[19] wird die Situation von Menschen, die sich im engen Konstrukt von ›männlich‹/›weiblich‹, ›hetero‹/›homo‹ nicht wiederfinden, stärker thematisiert mit dem Ziel, Diskriminierungsstrukturen aufzudecken und zu bekämpfen. Auch in verschiedenen pädagogischen Settings wird diskutiert, wie die vielfältigen Lebens- und Liebensweisen von homo- und bisexuellen sowie trans*- und inter*geschlechtlichen Kindern und Jugendlichen mehr Beachtung finden können und wie Diskriminierungen auf gesamtgesellschaflicher Ebene und im pädagogischen Alltag abgebaut werden können. Innerhalb der Mädchen*arbeit wird das Thema der geschlechtlichen und sexuellen Vielfalt seit etwa der Jahrtausendwende diskutiert. Als eine pädagogische Praxis, die sich ganz explizit auf eine geschlechtliche Kategorie bezieht, sieht sie sich hierbei mit ganz besonderen Herausforderungen konfrontiert.

Aspekte geschlechtlicher und sexueller Vielfalt in Konzepten und der Praxis der Mädchen*arbeit

Bis heute orientieren sich viele Projekte der feministischen Mädchen*arbeit an den ursprünglich verfassten Prinzipien und Zielen der Mädchen*arbeit (vgl. Brinkmann 2006: 82 ff.). Erstmals 1978 festgehalten (vgl. Berliner Pädagoginnengruppe 1978: 87 ff.)

17 Im vorliegenden Artikel wird das gendersternchen* in Anlehnung an den gendergap_ nach Herrmann (2003) verwendet. Angelehnt an Busche und Wesemüller (2010: 316) wird dieser auch in Bezug auf Kategorien wie Mädchen*, Frauen* oder Jungen* verwendet, um so die Heterogenität und Unabgeschlossenheit dieser Kategorien zu verdeutlichen.

18 vgl.: http://www.ehefueralle.de

19 vgl.: http://dritte-option.de

zeigen sie deutliche Bezüge zu den damals aktuellen differenz- und auch gleichheitstheoretischen Ansätzen der feministischen Theorie. Das heißt, dass innerhalb dieser Ansätze grundsätzlich von einer geschlechtlichen Binarität, also einer Zweigeschlechtlichkeit ausgegangen wird, durch die Hierarchie- und Diskriminierungsstrukturen entstehen. In den 1990er Jahren erstarkten queere/heteronormativitätskritische Positionen. Erstmals wurden eine natürliche Zweigeschlechtlichkeit und ein daraus entstehendes heterosexuelles Begehren in Frage gestellt und als gesellschaftliche Konstrukte, die die Vielfalt menschlicher Lebensweise einschränken, entlarvt. In der Mädchen*arbeit ist eine Rezeption dieser Überlegungen seit der Jahrtausendwende zu finden (vgl. Howald 2001; Plößer 2009; Pohlkamp/Rauw 2010). Innerhalb dieser konzeptuellen Überlegungen wird zum einen der Frage nachgegangen, ob Mädchen*arbeit auch ein Raum für Trans*- und Inter*- Jugendliche sein kann, aber auch inwiefern die Mädchen*arbeit selber an der Reproduktion einer binären Geschlechterordnung beteiligt ist. Diese theoretischen Überlegungen finden sich inzwischen in der praktischen Arbeit einiger Einrichtungen wieder (vgl. z.B.: Mädchen_ Kulturhaus Bremen, Mädchen*treff Tübingen, Mädchen*treff Alte Feuerwache Köln).

Die Einbeziehung einer heterenormativitätskritischen Haltung innerhalb der Praxis Mädchen*arbeit, also das Infragestellen einer Zweigeschlechtlichkeit und einem natürlichen heterosexuellen Begehren, stößt ganz grundsätzliche Fragen an: Welche Grundsätze nehmen wir als Basis unserer Arbeit? Welche Grundannahmen in Bezug auf die Kategorie Geschlecht finden sich in unseren Leitlinien wieder? Für wen ist unser Raum eigentlich geöffnet? Diese Fragen lassen sich nicht aus dem Stegreif beantworten, vielmehr ist für eine solche Standortbestimmung eine intensive Auseinandersetzung notwendig. Als Diskussions- und Reflexionsgrundlagen können die zuvor verfassten Prinzipien der Mädchen*arbeit dienen.

Geschlechtshomogener Raum

Wer ist in meiner Einrichtung willkommen? Wer nicht? Ist es möglich, sich von der Vorstellung einer homogenen Gruppe von ›Mädchen‹ zu lösen, für die die Einrichtung geöffnet ist? Können Kategorien wie ›Mädchen‹/›Junge‹, ›heterosexuell‹/›homosexuell‹ innerhalb der Arbeit als konstruiert offengelegt und hinterfragt werden? Ist es trotzdem möglich gegen Diskriminierungsstrukturen zu kämpfen? Was ist die Konsequenz daraus?

Parteilichkeit

Wie kann ich Mädchen* in ihren Interessen, Bedürfnissen, Anliegen und Ängsten ernst nehmen und sich für sie stark machen, ohne jedoch die Unterschiedlichkeit und Vielfalt aus dem Auge zu verlieren?

Gemeinsame Betroffenheit von Pädagog*innen und Mädchen*

Kann ich als pädagogische Fachkraft per se von einem identischen Erfahrungsschatz ausgehen? Welche Vorannahmen und Schubladen arbeiten in mir, wie ist meine geschlechtliche und sexuelle Selbstverortung und welche Rolle spielt diese im pädagogischen Alltag?

Um- und Aufwertung geschlechtlich konnotierter Eigenschaften

Inwieweit verfestige ich eigentlich geschlechtliche Zuschreibungen, in dem ich sie immer wieder als Eigenschaften benenne und versuche sie auf- oder umzuwerten?

Ganzheitlichkeit

Neben den Kategorien ›Mädchen‹/›Junge‹ sind auch andere Kategorien innerhalb der

pädagogischen Arbeit wirkungsmächtig. Wie kann ich im Sinne einer intersektionalen Perspektive viele Facetten und mögliche Diskriminierungslinien im Blick behalten? Wie ist es möglich, den einengenden und ausgrenzenden Moment eines Schubladendenkens, das Menschen in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit nicht gerecht wird, aufzuzeigen?

Partizipation

Wenn ich Personen mit einer vielfältigen Lebensrealität mit vielfältigen Wünschen und Bedürfnissen an einem Weiterentwicklungsprozess teilhaben lasse, kann ich es aushalten, wenn alles anders läuft als bisher?

Ambivalenzen und Widerstände

Werden diese Fragen aufgemacht, so zeigen sich schnell Ambivalenzen. So kollidiert der Wunsch, Kategorien zu dekonstruieren, mit einer gesellschaftlichen Wirklichkeit. Nämlich der, in der Menschen in Schubladen gedrängt werden, in der Menschen aufgrund von zugeschriebenen Kategorien Diskriminierungen erleben müssen. Viele Mädchen* und junge Frauen* thematisieren in Räumen der Mädchen*arbeit ihre Sorgen, Ängste und Erlebnisse. Diese lassen sich häufig eng mit ihrer zugeschriebenen geschlechtlichen Kategorie in Zusammenhang bringen. Themen in der pädagogischen Praxis sind Gewalt in Beziehungen, ungewollte Schwangerschaften, Schwangerschaftsabbrüche, die Situation als alleinerziehende Mutter, Scham und Unsicherheiten bzgl. des eigenen Körpers und übergriffiger Situationen. Wie also kann der Raum der Mädchen*arbeit im Sinne eines Schutzraums Platz für diese Themen bieten und trotzdem den Raum öffnen, um Geschlecht und Sexualität in ihrer Vielfalt und Veränderlichkeit zu sehen?

Projekte

Mädchen*treff Tübingen:
http://www.maedchentreff-tuebingen.de

Mädchen_ Kulturhaus Bremen:
https://bdp-mkh.de

Mädchen*treff Alte Feuerwache Köln:
http://www.altefeuerwachekoeln.de/maedchen

Diese Ambivalenzen führen häufig zu einer Art Überforderung. Eine heteronormativitätskritische Haltung wirft viel durcheinander, nicht nur die Vorstellung von ›Mädchen‹/›Junge‹, ›homo‹/›hetero‹, sondern auch Annahmen, mit denen feministische Politik und Pädagogik Jahre lang gearbeitet hat. So wurde sich auf eine sehr klaren Vorstellung von Geschlecht und einer Geschlechterordnung bezogen, es gab eine genaue Vorstellung davon, für wen Mädchen*arbeit ist und was sie verändern soll. Heteronormativitätskritik bringt Ambivalenzen hervor, schafft Situationen, in denen es innerhalb der pädagogischen Praxis keinen genauen Handlungsleitfaden gibt und in denen häufig nicht auf Erfahrungen zurückgegriffen werden kann.

Kampf den Schubladen

Die Mädchen*arbeit war und ist eine pädagogische Praxis, die sich für junge Menschen einsetzt, die auf Grund geschlechtlicher Zuschreibungen diskriminiert werden – das betrifft Menschen, die als ›Mädchen‹ wahrgenommen werden, ebenso wie Menschen, die sich geschlechtlich nicht zuordnen können oder möchten, sich beiden geschlechtlichen Kategorien oder sich einer anderen geschlechtlichen Kategorie zugehörig fühlen, als ihnen bei Geburt zugewiesen wurde.[20] Für all diese Menschen braucht es einen Raum, einen ›Schutzraum‹, im dem sie das Gefühl haben: ›Du bist ok, wie Du bist.‹ Einen Raum für alles, was in ihnen ist, für verschiedene Formen der Selbstdefinition, für verschiedene Formen des Begehrens, für verschiedene Körper. Und einen Lernraum, einen Raum,

20 vgl.: http://dritte-option.de

in dem gesehen wird: ›Ja, wir sind alle unterschiedlich, vielfältig und anders. Und das ist schön und wertvoll.‹ Damit sind nicht plötzlich alle gesellschaftlichen Vorgaben aufgelöst, alle Schubladen gelöscht, aber vielleicht kann Mädchen*arbeit ein Mehr an Schubladen aufzeigen und so junge Menschen dazu ermutigen, ein selbstbestimmtes Leben zu leben, so wie Mädchen*arbeit es die letzten Jahrzehnte auch getan hat.

Dokumentation des Vortrags von Johanna Schmitz 2017 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/6-lag-Doku-Reloaded-II-Workshop-web-181217.pdf

Literatur

Berliner Pädagoginnengruppe (1978): Feministische Mädchenarbeit. In: Sozialwissenschaftliche Forschung und Praxis für Frauen e.V. (Hrsg.): Beiträge zur feministischen Theorie und Praxis 2. Berichte vom Kölner Kongress (Nov. 78) »Feministische Theorie und Praxis in sozialen und pädagogischen Berufsfeldern«. München: Verlag Frauenoffensive, S. 87–96.

Brinkmann, Tanja Marita (2006): Die Zukunft der Mädchenarbeit. Innovationspotentiale durch neue Geschlechtertheorien und Ungleichheitsforschung. Münster: Unrast Verlag.

Busche, Mart; Wesemüller, Ellen (2010): »Mit Widersprüchen für neue Wirklichkeiten. Ein Manifest für Mädchen_arbeit.« In: Busche, Mart; Maikowski, Laura; Pohlkamp, Ines; Wesemüller, Ellen (Hrsg.): »Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis.« Transcript Verlag, Bielefeld.

Hartmann, Jutta (2009): Heteronormativität. In: Betrifft Mädchen 2009, 2: Queer! Wie geht nicht heteronormative Mädchenarbeit, S. 52–58.

Herrmann, Steffen Kitty (2007): »Performing the gap. Queere Gestalten und geschlechtliche Aneignung.« In: AG GENDER-KILLER (Hrsg.): »Das gute Leben. Linke Perspektiven auf einen besseren Alltag.« UNRAST-Verlag, Münster. S. 195–203.

Howald, Jenny (2001): Ein Mädchen ist ein Mädchen ist kein Mädchen? Mögliche Bedeutungen von ›Queer Theory‹ für die feministische Mädchenbildungsarbeit. In: Fritsche, B./Hartmann, J./Schmidt, A./Tervooren, A. (Hrsg.): Dekonstruktive Pädagogik. Erziehungswissenschaftliche Debatten unter poststrukturalistischen Perspektiven. Opladen: Leske+Budrich, S. 295–310.

Meyer, Dorit/Seidenspinner, Gerlinde (1998): Mädchenarbeit. Plädoyer für einen Paradigmenwechsel. In: Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe (Hrsg.): Einheit der Jugendhilfe: 50 Jahre Arbeitsgemeinschaft für Jugendhilfe. Bonn: Arbeitsgemeinschaft Jugendhilfe, S. 58–71.

Nordhoff, Karina (2014): Spannungsfelder heteronormativitätskritischer Mädchen_arbeit. In: Kauffenstein, E./Vollmer-Schubert, B. (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.

Plösser, Melanie (2009): I kissed a girl and I liked it? Queere Perspektiven für die feministische Mädchenarbeit. In: Betrifft Mädchen 2009, 2: Queer! Wie geht nicht heteronormative Mädchenarbeit, S. 59–63.

Pohlkamp, Ines; Rauw, Regina (2010): »Mit Lust und Beunruhigung. Heteronormativitätskritik einbringen.« In: Busche, Mart; Maikowski, Laura; Pohlkamp, Ines; Wesemüller, Ellen (Hrsg.): »Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis.« Transcript Verlag, Bielefeld. S. 21–35.

Pohlkamp, Ines (2015): Genderbashing: Diskriminierung und Gewalt an den Grenzen der Zweigeschlechtlichkeit. Münster: Unrastverlag.

Strukturentwicklung und Qualitätsstandards in der Mädchen*arbeit

4. Strukturentwicklung und Qualitätsstandards in der Mädchen*arbeit

Die folgenden Vortragstexte beschäftigen sich mit den Strukturen innerhalb der Einrichtungen und Träger der Mädchen*arbeit. Dabei geht es sowohl um den Umgang mit Machtdynamiken innerhalb der Einrichtung, als auch um eine organisationale Fürsorge mit verstärkten Blick auf die Fachkräfte. Maria Zemp stellt das Konzept »Achtsame Organisationskultur©« vor. Mit dem Konzept der »transkulturellen Teams« erläutert Güler Arapi Umsetzungsmöglichkeiten in der Praxis, dabei wird eine Implementierung von transkulturellen Teams als Qualitätsstandard betont. Ein weiterer Qualitätsstandard stellt das positionierte Sprechen dar, welches anhand einer Übung die praxisnahe Umsetzung aufzeigt.
Im Anschluss daran finden sich Statements von Expert*innen, die sich zu der Bedeutung und Umsetzung von Empowermenträumen für eine queer-feministische und intersektionale Mädchen*arbeit äußern.

Achtsame Organisationskultur©[21]

Maria Zemp

Einführung

Das vorliegende Papier beschreibt das Konzept, wie es in der Zusammenarbeit von Maria Zemp und medica mondiale entwickelt und umgesetzt wird. Die Autorin beschreibt ihre Sicht auf den Prozess und weist ausdrücklich darauf hin, dass diese Sicht nicht in allen Details mit der Meinung von medica mondiale übereinstimmen muss.
Begriffe wie Organisation und Management müssen ggf. ersetzt werden mit Einrichtung, Leitung, Team etc.
Achtsame Organisationskultur© ist ein geschütztes Konzept, die Nutzungsrechte sind bei Maria Zemp und medica mondiale.

Inhalt

- Ziel
- Bedarf
  - Von der Selbstfürsorge zur organisationalen Fürsorge
  - Beschreibung der Belastungsfaktoren
  - Mögliche Folgen der Trauma-Dynamik in Organisationen
- Bezüge, Werte und Begrifflichkeiten
  - Feministische Gesellschaftsanalyse
  - Ressourcen – Regeneration – Widerstand (Resilienz)
  - Fürsorge in der Organisation
  - Sicherheit als Voraussetzung für Entwicklung und Stabilität
  - Förderung der Widerstandskraft (Resilienz)
  - Achtsamkeit: eine persönliche Haltung jeder Mitarbeiter_in

21 Zitationsvorschlag: Zemp, Maria (2015): Achtsame Organisationskultur©, URL: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/

- Fünf Komponenten – Ein Ziel
  - Übersicht Komponenten
  - Beschreibung der einzelnen Komponenten I – V
- Umsetzung
  - Voraussetzung
  - Finanzierung
  - Herausforderungen
  - Hindernisse
  - Zeitpunkt der Umsetzung
  - Die Phasen der Umsetzung

1. Ziel

Das Konzept »Achtsame Organisationskultur®« ist ein ganzheitliches Konzept der organisationalen Fürsorge. Ihr Ziel ist, die Organisation als Lebensraum zu stärken, so dass ihr die tägliche Balance zwischen Entwicklung und Stabilität immer wieder gelingt. Als Instrument der Organisationsentwicklung genutzt, steht die Förderung der Lebensqualität, der Gesundheit und der Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter_innen im Mittelpunkt. Voraussetzung dafür ist das Selbstverständnis des Managements, dass Arbeitsprozesse und Leistung dem Menschen untergeordnet sind und nicht umgekehrt.
Arbeit und Engagement sollen dem guten Leben dienen, so dass genügend zweckfreie Zeit (Muße) zur Verfügung steht, um eine eigene wertschätzende und zugleich kritische Haltung zu Kultur, Gesellschaft und Politik bilden zu können[22].

2. Bedarf

2.1 Von der Selbstfürsorge zur organisationalen Fürsorge

medica mondiale war vermutlich eine der ersten Fachorganisationen, die bereits in den 1990er Jahren, während ihrer Arbeit gegen sexualisierte Kriegsgewalt im Balkan, das Thema Selbstfürsorge und indirekte Traumatisierung als zentralen Baustein in der Begleitung der Projektarbeit verankert hat. Durch die fortwährende intensive Auseinandersetzung mit den Themen Gewalt, Trauma und den Folgen sind das Verständnis und die Sensibilität dafür gewachsen, wie sich Trauma-Dynamiken, nicht nur individuell, sondern auch innerhalb einer Organisation, systemisch auswirken können.
Das Risiko, aus Mitgefühl zu erschöpfen, wurde anerkannt und nicht individualisiert, sondern als notwendige Fürsorgepflicht der Organisation gegenüber ihren Mitarbeiter_innen in den Projekten verankert.

2.2 Beschreibung der Belastungsfaktoren – Psychophysiologie von Stress und Trauma

Mitarbeiter_innen, Aktivist_innen und Ehrenamtliche, die mit Menschen arbeiten, die, verursacht durch gewaltsame Erlebnisse, an den Folgen von Traumatisierungen leiden, sind potenziell direkter und indirekter Traumatisierung ausgesetzt.

a) Direkte Traumatisierung durch:

den Kontakt von Mitarbeiter_innen mit Trauma und Gewalt im Arbeitskontext, d.h. durch die Exposition, Konfrontation und Bezeugung von überlebten, gewaltsamen Ereignissen. In Folge dessen können posttraumatische Belastungsreaktionen bei den Mitarbeiter_innen auftreten.

22 Vgl. Wetzel, Sylvia (2014): Achtsamkeit und Mitgefühl. Mut zur Muße statt Hektik und Burnout. Klett-Cotta: Stuttgart.

b) Indirekte Traumatisierung durch:

psychosoziale, juristische, medizinische Beratungsarbeit mit Menschen, die traumatische Erfahrungen überlebt haben. Die Fachkräfte bezeugen diese Erfahrungen unmittelbar, das erhöht ihr Risiko, eigene Überlebensreaktionen zu aktivieren und damit indirekt traumatischer Stressreaktionen ausgesetzt zu sein.

Bei Menschen, die in ihrer Biografie gewaltsame Ereignisse überlebt haben, können durch die Begegnung mit traumatischen Erfahrungen anderer ihre eigenen (unbewussten) Erfahrungen aktiviert werden.

Die Folgen können Posttraumatische Belastungsstörungen sein und entsprechende chronische Stresserkrankungen.

Die Zusammenarbeit resp. das Zusammenleben mit Menschen, die unter Traumafolgereaktionen leiden, kann eine belastende Dynamik entwickeln und in der Folge zu indirekt ausgelösten traumatischen Stresserscheinungen führen.

In jeder Organisation ist davon auszugehen, dass ein Teil der Mitarbeiter_innen selbst von Gewalt und deren Folgen betroffen ist. Diese Belastung im Arbeitskontakt mit Kolleg_innen kommt zur Resonanz und aktiviert entsprechende Stressmuster auf beiden Seiten.

In beiden Fällen können ständige Überforderung, chronische Krankheit oder ein konfliktbelastetes Arbeitsfeld die Folgen sein.

c) Leben und Arbeiten in Kriegs- und Krisengebieten

Bei Kolleg_innen, die in Kriegs- und Krisengebieten arbeiten, ist diese traumatische Stressbelastung besonders groß. Ihr Leben ist von Unsicherheit, ständiger Gefahr und vielfältigen Verlusten geprägt. Das Risiko, traumatischen Ereignissen ausgesetzt zu sein, gehört zum Alltagsbewusstsein. Entsprechend stark ist das Überlebenssystem (Autonomes Nervensystem) in Alarm- und Abwehrbereitschaft. Es ist davon auszugehen, dass bei diesen Fachkräften sowohl ein ständiger Prozess von direkter und indirekter Traumatisierung als jedoch auch der Bewältigung, der direkten und indirekten Resilienzbildung, stattfindet[23].

Diese beiden Prozesse wirken sich auch in der Projektdynamik aus und brauchen eine kulturell und für den Kontext adäquate Beachtung und Bearbeitung.

d) Geschlechtsspezifische Komponente:

Auch in Deutschland ist nach wie vor jede dritte bis vierte Frau von Gewalt betroffen. Das Risiko, Gewalt in der eigenen Familie oder bei Freundinnen erlebt zu haben, ist damit relativ hoch. Insbesondere dann, wenn aus Kriegs- und Krisenländern geflohene Frauen Mitglieder des sozialen Bezugssystems sind, ist das Thema sexualisierte Gewalt virulent.

Diese Art von Betroffenheit wird von den Beteiligten oft mit viel Empathie, Mitgefühl, Betroffenheit und Solidarität beantwortet.

In einer Frauenorganisation ist davon auszugehen, dass sich diese geschlechtsspezifische Dynamik mit den entsprechenden organisationalen Folgen potenziert.

e) Transgenerationale Traumatisierungen

Kriegserfahrungen der Eltern- oder Großelterngeneration prägen soziale Gefüge, wie Familien, Organisationen, Dörfer, Gesellschaften, etc.

Diese sozialen Traumafolgen zeigen sich oft durch erhöhte psychische und körperliche »Alarmbereitschaft« (Übererregbarkeit oder Hyperarousal), die sich wiederum in chronischen Stresserkrankungen ausdrücken kann. Da die Stress- und Bewältigungsmuster oft unbewusst sind, besteht eine erhöhte Erschöpfungsgefahr, die sich u.a. in Erschöpfungsdepressionen und Burnout zeigen kann.

23 Hernandez nach Pross, Christian (2009): Verletzte Helfer, Umgang mit dem Trauma: Risiken und Möglichkeiten sich zu schützen. Klett-Cotta: Stuttgart.

2.3 Mögliche Folgen der Trauma-Dynamik in Organisationen

In Organisationen, die mit den Themen Gewalt und Traumatisierung arbeiten, kann beobachtet werden, dass sich die oben ausgeführten Belastungen als spezifische organisationale Dynamiken zeigen. Es kommt zur Spiegelung von Inhalten, die dem traumatischen Geschehen und der spezifischen Bewältigung ähnlich sind (Re-inszenierung). Auch hier ist davon auszugehen, dass dies ein Bewältigungsversuch des Systems, der Organisation ist, um mit den Belastungen vermeintlich besser umgehen zu können.

Beispiele solcher Dynamiken sind:[24]

- Täter-Opfer-Retter-Dynamik: Einzelne, Teams, Abteilungen, Standorte etc. fühlen sich immer wieder als Opfer und beschuldigen andere, wie die Täter_innen zu agieren, währenddessen sich Dritte berufen fühlen, die Rolle der Retter_innen einzunehmen.
- Vermehrte Spaltungsdynamik, die sich in internen Machtkämpfen und Konflikten zeigen kann. Das Denken in Dichotomien »schwarz/weiß«, »gut/böse« ist vorherrschend.
- Schuldzuweisungen verdecken Gefühle eigener Unzulänglichkeiten und Überforderungen. Gesundes Schamempfinden weicht der Anstrengung, das Gesicht nicht verlieren zu dürfen. Eigene Grenzen und die der anderen können nicht mehr gewahrt werden.
- Konfliktdynamiken entwickeln sich von jetzt auf gleich sehr existenziell. In der Bearbeitung zeigt sich ein undurchsichtiges Geflecht von Verstrickungen, die erst dann gelöst werden können, wenn sich die ursprüngliche Bedrohung (biografische Erfahrung, das Bewältigungsmuster der Traumatisierung) zeigen kann.
- Unbewusst wird der Erfahrung gefolgt, dass sich sofort immer alles ändern kann, dementsprechend findet wenig langfristige Planung statt und Entscheidungen werden impulsiv getroffen.
- Mit Krisen zu Leben ist »normal« und wird »verwechselt« mit dem Gefühl von Lebendigkeit oder aber der Krisenmodus verhindert Achtsamkeit. In der Folge davon wird die Wahrnehmungsfähigkeit eingefroren und die Mitarbeiter_innen können ihre Grenzen (Autonomie) nicht mehr frühzeitig genug erkennen.
- Überarbeitung und unzumutbare Erwartungen der Mitarbeiter_innen an sich selbst oder der Leitung an die Mitarbeiter_innen sind weitere Folgen. Die Abspaltung der eigenen Bedürfnisse, und die Kompensation eigener Hilflosigkeit durch Ausnutzung von Machtpositionen können bis hin zur Ausbeutung von Mitarbeiter_innen gehen.
- Mangelnde Sensibilität und Zynismus machen sich in der Organisation und im Umgang mit dem Thema Gewalt und Trauma und den Überlebenden breit.
- Mitarbeiter_innen, die sich dem Zynismus widersetzen, werden abgewertet und lächerlich gemacht.
- Die Organisation setzt, anstelle der Menschen, ihre Mission ins Zentrum. Sie stellt sich in die Rolle der Retterin. Diese birgt die Gefahr des Realitätsverlustes in sich. Die Installierung eines heroischen Selbstbildes, das nur einige wenige Insider teilen können, geht oft damit einher.
- Selbstfürsorge wird gering geschätzt und Aufopferung belohnt. Gesundheitsfürsorge, Überstundenregelung und Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit werden individuell gelöst und sind nicht Teil der Organisationsstruktur.
- Mangelnde Delegation und ungesteuerte bis hin zu rigiden Kontrollmechanismen nach innen stehen im Widerstreit mit Selbstkontrolle, Evaluation, Veränderungs- und Lernprozessen.
- Wirkkraft solcher Dynamiken kann in einer hohen Fluktuation der Mitarbeiter_innen abgelesen werden.

3. Bezüge, Werte und Begrifflichkeiten, die das Konzept Achtsame Organisationskultur speisen – Die Gärten im Hintergrund

3.1 Feministische Gesellschaftsanalyse

Bei der Entwicklung einer ganzheitlichen und gerechten Fürsorge als eigenständiges Instrument der Organisationsentwicklung stieß Maria Zemp auf die Konzepte der feministischen Ökonominnen um Mascha Madörin[25].

Das Prinzip der »Care Ökonomie« übertragen auf die Organisation bedeutet, dass die »Human Ressources« – die Mitarbeiter_innen – als das kostbarste Gut (Kapital) einer Organisation anerkannt werden. Da die Ressourcen der Mitarbeiter_innen, wie alle lebendigen Ressourcen, begrenzt sind, müssen sie gut versorgt werden.

Feministische Theoretikerinnen wie Maria Mies haben uns die Abhängigkeit von Ökonomie und Ökologie bereits sehr früh aufgezeigt. Ein ökologischer Umgang mit menschlichen Ressourcen in einem Betrieb bedeutet, dass anerkannt wird, dass Menschen ihre Leistungsfähigkeit nicht unendlich steigern können, und dass sie trotz aller Selbstoptimierung manchmal erschöpfen und krank werden. Eine kluge Organisation tut gut daran, nicht als Erstes nur die Gewinnmaximierung und die Leistungsfähigkeit oder die Umsetzung von Projektzielen als betriebliches Erfolgsziel zu feiern, sondern auch die Leistung und die Kultur der Organisation am Umgang mit den »Human Ressources« zu messen.

Das könnte sich konkret darin äußern, dass die Organisation ihren Erfolg daran misst, wie gut sie erkrankten Mitarbeiter_innen den Wiedereinstieg organisiert hat, oder ob Konfliktlösungen im Unternehmen so klug und besonnen angegangen wurden, dass möglichst keine »Köpfe rollen« müssen.

Was sich hier vielleicht utopisch anhört, wird in Wirtschaftszeitungen, angesichts der prognostizierten Krankheitsstatistiken, durchaus genauso thematisiert. Die Ausbeutung der Mitarbeiter_innen bis hin zur Erschöpfung, und die daraus resultierende und zynische Notwendigkeit »Ressourcen immer wieder zu ersetzen«, hat sich längst als eine sehr unwirtschaftliche Betriebsführung erwiesen.

3.2 Ressourcen – Regeneration – Widerstand (Resilienz)

Ein schonender Umgang mit Ressourcen steht in direkter Abhängigkeit zum Prozess der Regeneration.

Übertragen auf die Führung von Mitarbeiter_innen bedeutet dies, anzuerkennen, dass neben den fachlichen Anforderungen, die Menschen an ihrem Arbeitsplatz zu erfüllen haben, der Faktor »Umwelt« – und dabei am häufigsten zwischenmenschliche Beziehungen – eine hohe Beanspruchung bedeutet und entsprechend zu Erschöpfung führen kann. Menschen brauchen Zeit zur Erholung, was weit mehr ist als nur körperliche Ertüchtigung. Sie brauchen Muße, Nichtstun und zweckfreie Zeit, an deren Ende nicht planbare Erfahrungen stehen.

Dem Vorgang der Regeneration verwandt ist das, was wir heute Resilienzbildung nennen: Die Bildung von psychischen Widerstandskräften, die uns davor bewahren, dass wir nicht wieder erschöpfen, belastet oder gar krank werden.

Resilienz ist eine Summe von Erfahrungen, die uns bestärken, dass wir Krisen im Leben bewältigen können. Es sind die selbstregenerativen Kräfte des Menschen, die hier zur Wirkung kommen und den Boden für Selbstermächtigung (Empowerment) und Widerständigkeit bereiten.

24 Siehe auch Pross, Christian (2009): Verletzte Helfer. Umgang mit dem Trauma: Risiken und Möglichkeiten sich zu schützen. Klett-Cotta: Stuttgart.

25 Siehe hierzu: Madörin, Mascha (2009): Was ist Care Ökonomie. [online] URL: www.femco.ch/cms/upload/pdf/WasIstCareOekonomie.pdf [Stand 6.12.2015].

Da der Prozess der Resilienzbildung an das Potential der Ressourcen gebunden ist und dieses bekanntlich nie nur individuell, sondern unmittelbar mit der Umwelt, Gesellschaft und Kultur verbunden ist, wird deutlich, dass Resilienz nicht verwechselt werden darf mit dem neoliberalen Mantra: »Jeder ist seines eigenen Glückes Schmied«. Ein emanzipatorisches und menschenwürdiges Verständnis von Resilienz fußt auf der Achtung von begrenzten Ressourcen und fördert deren Regeneration.

3.3 Fürsorge in der Organisation

Übertragen auf die Lebenswelt Arbeit bedeutet es, dass das Prinzip Fürsorge im Zentrum der Organisation steht. Von den einzelnen Mitarbeiter_innen wird eine fürsorgliche Haltung gegenüber ihren eigenen Ressourcen erwartet. Umgekehrt können sich die Mitarbeiter_innen sicher fühlen, dass die Organisationsleitung Zielvorgaben macht, die in Übereinstimmung mit den individuellen und betrieblichen Belastungsfaktoren sind. Ein »ökologischer« Umgang mit (menschlichen) Ressourcen[26] und nicht allein die Optimierung von Prozessen und Produkten findet in der Organisation Anerkennung. Erwünscht ist eine Praxis der Regeneration und nicht die Illusion einer scheinbar endlosen Selbstoptimierung.

Um die Haltung der Fürsorge in der Organisation kultivieren zu können, muss sie im fortwährenden Prozess der Organisationsentwicklung mitgedacht und durch verschiedene Instrumente des Managements implementiert werden.

Dazu gehört eine sichernde Finanzplanung genauso wie ein ganzheitliches Gesundheitskonzept oder einer Führungskultur, die partizipativ und berechenbar die Ziele der Organisation mit dem vorhandenen Vermögen der Organisation in Übereinstimmung bringt.

Viele Organisationen und Einrichtungen des Sozialwesens oder der Entwicklungszusammenarbeit sind einem wachsenden Druck der Ökonomisierung ihrer Leistungen ausgesetzt, was zu einem hohen Wettbewerbs- und Innovationsdruck führt. Wandel wird zur Daueranforderung und bedeutet, ständig die Balance von Flexibilität und Stabilisierung zu halten[27]. In Zeiten der Veränderung und bei Change Management Prozessen kommt der organisationalen Fürsorge besondere Bedeutung zu.

3.4 Sicherheit als Voraussetzung für Entwicklung und Stabilität

Ein solcher Balanceakt braucht einen sicheren Stand und einen sicheren Ort. Sicherheit entsteht wesentlich da, wo Menschen lernen, mit Krisen in ihrem Leben umzugehen.

Ein sicherer Stand

Ausgehend von der eigenen Erfahrung im Umgang mit Herausforderungen und Krisen, bilden die Mitarbeiter_innen ein Bewusstsein über eigene psychische Widerstandskräfte, was ihnen einen sicheren Stand verleiht. Sie gehen von sich und ihrem Potential aus, bleiben selbstverantwortlich und realistisch und orientieren sich kritisch an Werten, die Halt und Sinn geben. Soziale Gemeinschaften sind für sie Orte, wo sie sich entwickeln können und Belastungen besser ertragbar sind.

Ein sicherer Ort

Die Organisation ihrerseits reflektiert organisationale Erfahrungen im Umgang mit Herausforderungen und Krisen. Sie bildet ein Bewusstsein für die organisationale Widerstandsfähigkeit und gewinnt Wissen über wirksame Bewältigungsstrategien im Umgang mit Herausforderungen und Krisen. Sie erkennt Grenzen an und fördert damit den

26 Hierzu gehört auch die Auseinandersetzung mit CSR Management.

27 Siehe hierzu: Becke, Guido (2013): Veränderungen achtsam gestalten. In Becke, Guido u.a. (Hrsg.): Organisationale Achtsamkeit. Veränderungen nachhaltig gestalten. Schäffer-Poeschel. Stuttgart.

Umgang mit Realitäten. Sie stellt den Mitarbeiter_innen Orientierung und Halt zur Verfügung, indem sie die Werte der Organisation klar benennt und die Mitarbeiter_innen an der dauerhaften organisationalen Sinnfindung beteiligt. Fähigkeiten wie Kreativität, Flexibilität und Improvisationsbereitschaft werden gefördert, um einer organisationalen Erstarrung vorzubeugen. Die Organisation versteht sich als einen Ort, an dem Menschen ihre Fähigkeiten und Potentiale entwickeln können und sich sicher sein können, dass auch persönliche Krisen als Entwicklungspotential verstanden werden.

3.5 Förderung der Widerstandskraft (Resilienz)

Nachfolgend werden die Hauptfaktoren, die Resilienz fördernd wirken, beschrieben:

1. Realitäten anerkennen fördert die Fähigkeit mit Krisen umzugehen
2. Werte und Sinnfindung geben Halt und Orientierung
3. Improvisationsfähigkeit und Flexibilität erhöhen das Potenzial, Konflikte und Probleme zu lösen
4. Gemeinschaft bilden und erhalten. Denn Menschen können Belastungen besser ertragen, wenn sie sozial verbunden sind und die Sinnhaftigkeit ihres Tuns erfahrbar ist.

3.6 Achtsamkeit: eine persönliche Haltung jeder Mitarbeiter_in

Der Begriff Achtsamkeit wird häufig im buddhistischen Kontext gelehrt und dort als eine Technik der Innenschau beschrieben.
Daran angelehnt wird der Begriff Achtsamkeit, herausgelöst aus seinem buddhistischen Kontext, hier eingeführt und als eine Tätigkeit beschrieben, die losgelöst von Religion und Philosophie praktiziert werden kann. Achtsamkeit ist eine Innenschau, um körperliche, geistige und emotionale Prozesse in uns wahr zu nehmen. Sylvia Wetzel beschreibt zwei Aspekte der Achtsamkeit: »Bemerken – im Sinne von einfacher Aufmerksamkeit und Erinnern.« Den Ablauf des Prozesses beschreibt sie folgendermaßen: »Bemerken, was jetzt gerade körperlich, emotional und geistig geschieht und erinnern an das, was uns und andere heilt« (Wetzel 2014: 129).
Ein solches Verständnis von Achtsamkeit trägt der ganzheitlichen Betrachtung menschlicher Prozesse Rechnung und erweitert die psychologische Innenschau der Selbstreflexion. Die Achtsamkeitspraxis ist deshalb auch in der Stressregulation sehr wirksam, da sie die drei Ebenen, auf die sich Stress auswirkt – Körper und Empfindung, Gefühl und Stimmung, Gedanken und Geist – beachtet. Sie ist »niederschwelliger« als die Selbstreflexion und kann daher ohne psychologische Vorkenntnisse durchgeführt werden.
Die Achtsamkeitspraxis ist ein individuelles Instrument, um die Wirkung komplexer zwischenmenschlicher Prozesse wahrzunehmen, Anstrengungen zu entspannen und damit die Chance auf Selbstregulation zu erhöhen. Diese Praxis stärkt die Fähigkeit, angesichts von lebensbedrohlichen Erfahrungen, immer wieder bei sich selbst einkehren zu können, Ruhe und Kraft zu schöpfen, um nächste Schritte einleiten zu können.
Damit stellt sie den Boden zur Verfügung, auf dem ein stress- und traumasensibler Umgang mit sich selbst, nach innen und nach außen, im sozialen Gefüge, geübt werden kann. Dieser selbstverantwortliche Umgang jeder Mitarbeiter_in mit sich selbst und den anderen schützt sie vor dem Verschwinden in der »Stress- und Traumatrance« und stärkt ihre Selbstwirksamkeit und Autonomie.
Mitarbeiter_innen, deren Weg zur Erhöhung von Bewusstheit nicht die stille Beobachtung und Innenschau ist, finden eigene aktive oder passive Wege. Entscheidend sind die Einsicht und der Wille, tätig zu werden und eine passende Praxis zu üben.

4. Fünf Komponenten – Ein Ziel

Entwicklung und Stabilität durch Förderung von Resilienz

Die hier vorgestellten Komponenten sind am in Punkt 2 beschriebenen Bedarf ausgerichtet. Das übereinstimmende Ziel aller fünf Komponenten ist es, so viel Sicherheit und Orientierung zu schaffen, dass sich die Mitarbeiter_innen darauf verlassen können, dass »die Arbeitskraft an die Person der Menschen und deren Würde gebunden ist.« (Senghaas-Knobloch 2013). Da, wo Menschen ihre Würde geachtet fühlen, können sie mit anfallenden Stressbelastungen, Ängsten und Unsicherheiten viel besser umgehen. Belastungen können früh genug erkannt werden, so dass sie sich möglichst wenig als Störungen und Konflikte, verdeckt irgendwo in der Organisation oder bei einer individuellen Mitarbeiter_in, einnisten können.

4.1 Übersicht Komponenten

4.2 Beschreibung der einzelnen Komponenten I – V

I. Stress- und traumasensible Haltung und Kommunikation

Ziel

Erhöhung der Sensibilität im Umgang mit den persönlichen und organisationalen Folgen von Stress- und Trauma-Dynamiken. Wissensvermittlung und Einführung spezifischer Übungen zur Stärkung der Selbstregulation. Die Übung der Achtsamkeit und Selbstreflexion befähigen die Gesamtorganisation, ihre Resilienzfähigkeit zu erhöhen.

Diese Komponente wird durch ein Training von vier Modulen eingeführt, das alle Mitarbeiter_innen in Gruppen von acht bis zehn Teilnehmer_innen durchlaufen.
Der Vorstand der Organisation wird in eintägigen Trainings in die Inhalte eingeführt. Hierbei müssen die spezifischen Anforderungen der ehrenamtlichen Vorstandsarbeit thematisiert werden.
Im Fokus der Trainings steht die spezifische Stress- und Trauma-Exposition einer Organisation und der einzelnen Mitarbeiter_innen. Psychoedukation und Stressmanagement sensibilisieren die Mitarbeiter_innen und vermitteln ihnen die systemische Wirkung von Stress- und Traumadynamiken in der Organisation. Sie erheben eigene Stressoren genauso wie sie Strategien im Umgang mit Stress üben. Die Privatsphäre und die Freiwilligkeit achtend hat jede Mitarbeiter_in Gelegenheit, das eigene Reaktionsmuster im Umgang mit Traumafolgen kennen zu lernen.
Ein Kommunikationsmodell, das aufzeigt, wann und wie die existentiellen Entwicklungsaspekte eines Menschen berührt werden, gibt eine sehr schlüssige Vorlage, um zu zeigen, wie existenziell sich Stressreaktionen auf die zwischenmenschliche Kommunikation auswirken. Menschen, die von direktem oder indirektem traumatischen Stress betroffen sind, reagieren besonders empfindsam, sobald die drei existenziellen Aspekte Selbstbild, Selbstwert und Autonomie angegriffen werden. Für alle Beteiligten wirkt es beruhigend, wenn in der Organisation eine Übereinkunft getroffen werden kann, dass diese rote Linie nicht überschritten werden soll, oder falls sie überschritten wird, Kenntnisse vorhanden sind, wie die Situation wieder entspannt werden kann.
Die Kunst, Feedback zu geben und zu nehmen, gibt Gelegenheiten, eine traumasensible Kommunikation zu üben.
Die Sichtung persönlicher Ressourcen und das geschärfte Bewusstsein, wie persönliche Krisen im Leben bewältigt werden, erhöhen die Selbstwirksamkeit jeder einzelnen Mitarbeiter_in.
Achtsamkeitsübung und Auseinandersetzungen mit den Spannungsfeldern von Selbstverantwortung und Freiwilligkeit, Individualität und Organisation fördern Selbstermächtigung und stärken die Widerstandsfähigkeit von Mitarbeiter_innen und der Organisation.

II. Ganzheitliche Gesundheitsfürsorge

Ziel

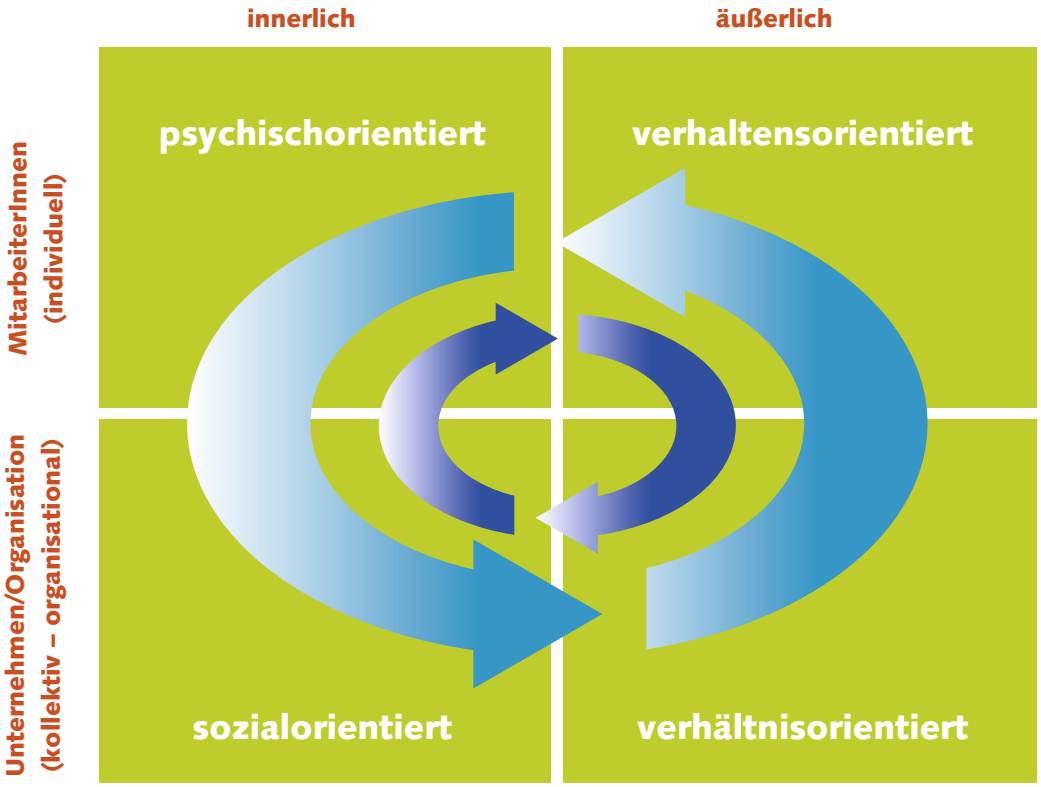
Eine ganzheitliche Gesundheitsfürsorge nimmt vier Perspektiven ein und richtet die zu treffenden Maßnahmen entsprechend danach aus[28].

1. Äußerliche Gesunderhaltung durch Beeinflussung der Arbeitsbedingungen und der Gestaltung des Arbeitsumfeldes. Kurz: die Gestaltung der Verhältnisse, die das organisationale Bewusstsein zur Gesundheitsförderung der Gesamtorganisation beeinflussen.
2. Äußerliche individuelle Gesundheitsfürsorge durch Angebote, mit denen die Mitarbeiter_innen ihr eigenes Verhalten, bezüglich ihrer Gesundheit, modifizieren bzw. verbessern können.
3. Innere, individuelle Gesundheitsförderung, die an den psychischen Ressourcen und Kompetenzen der Mitarbeiter_innen ansetzt, deren Selbstwirksamkeit und Zufriedenheit stärkt und dadurch die Bildung von Resilienz erhöht.
4. Innere, sozial ausgerichtete Gesundheitsförderung, die darauf abzielt, die Identität, Solidarität und das Gemeinschaftsgefühl der Organisation zu stärken.

28 Siehe mehr dazu in Susanne Leithoff (2011): Ganzheitliches Gesundheitsmanagement, veröffentlicht in Kéré Wellensiek, Sylvia: Handbuch Resilienz-Training. Beltz: Weinheim Basel.

Ganzheitliches Gesundheitsmanagement

(In Anlehnung an Leithoff, Susanne (2011), S. 321)



III. Strukturelle Komponenten/Instrumente

Ziel

Die Strukturen einer Organisation verleihen Sicherheit und Halt, wirken ordnend und bieten Orientierung. Sie zeigen den Mitarbeiter_innen den ihrer Rolle und Aufgabe entsprechenden Platz an. Wichtig ist, dass sie beweglich, durchlässig und transparent bleiben und immer wieder den notwendigen Veränderungen und den daraus resultierenden Prozessen angepasst werden. Damit die Bezogenheit der Mitarbeiter_innen vital bleiben kann und gleichzeitig die zwischenmenschlichen Interaktionen strukturell zu ordnen sind.

Hier gibt es viele Beispiele, wie Organisationen sich strukturieren. Einige Beispiele von Strukturierungen, die eher übersehen werden, sind:

- Übereinstimmung der Strukturierung von Hierarchien mit der Kultur der Organisation
- Zuweisung eines Platzes für Ehrenamtliche und Freiberufliche

Beispiele von Instrumenten, die strukturierend wirken:

- gemeinsame Vision und gemeinsame realistische Ziele
- transparentes Leitungsverständnis und verlässliche Leitungskompetenz
- geregelte Arbeitsorganisation und effektive, transparente Entscheidungsprozesse
- Partizipation, entsprechend Kompetenz und Verantwortlichkeit, sicher definierte Rollen
- sichernde Finanzierungsplanung und Transparenz über die wirtschaftliche Lage
- Code of Conduct für Gesamtorganisation inkl. Partner_innenorganisationen

IV. Wirksamkeit beobachten und reflektieren

Ziel

Prozesse von Monitoring und Evaluierungen so zu gestalten, dass sie nicht nur die Qualität der Produkte und den Verlauf von Prozessen bewerten, sondern das menschlichen Bedürfnis, wirksam sein zu wollen, beachten. Die vier W Frage – Was hat Wann, Wo, Wie, Warum geholfen? – ist die Schlüsselfrage. Basierend auf der Beantwortung dieser Frage können Projekte, Prozesse und Abläufe dahingehend bewertet werden, was hilfreich und verwertbar ist, und was entsorgt werden kann, da es nicht weiter hilft.

Beispiele Projekte und Prozesse

- Qualitätssicherung und ggf. Standardisierung
- Vergaberegelung für Projekte, d.h. Qualitätssicherung für die Vergabe von Spendengeldern
- Evaluation der Projekte

Beispiele Abläufe und Arbeitsorganisation

- Kommunikationsabläufe, Email-Kommunikation
- Direkte Beteiligung: Mitarbeiter_innengespräche, Feedbackkultur
- Indirekte Beteiligung: Zusammensetzung und Abläufe von Meetings und Steuerungskreisen
- Zeitmanagement und to do Listen

V. Kultur schaffen

Ziel

Die Sichtbarmachung der Identität, Geschichte und Gesamtleistungen der Organisation durch Gestaltung der vielfältigen Bezogenheit nach innen und außen. Die Gestaltung der Arbeitsräume als Lebensräume, die Schönheit und Funktionalität, Wohlbefinden und Sachlichkeit vereinen.

Beispiele:

- Rituale und Feste zur Implementierung von Jahreszielen, Gestaltung von Projektbeginn und -abschluss, zur Feier der Phasen der Verselbständigung mit den Partnerorganisationen
- Begrüßung/Verabschiedung neuer Mitarbeiter_innen, Projektreisen der Mitarbeiter_innen
- Einschneidende, existentielle Lebensereignisse: Geburten, Tod von Angehörigen
- Erinnerungskultur: Jahrestag der Gründung, Jubiläen
- Entwicklung und Stabilität würdigen: Veränderungs- und Wachstumsschritte, Kontinuität und Bewahrung
- Kultur der Dankbarkeit durch Ehrung der Mitarbeiter_innen, der geistigen Impulsgeber_innen, Ehrung früherer Mitarbeiter_innen und Gründer_innen der Organisation, Stichwort: Ahn_innengalerie.

5. Umsetzung

5.1 Voraussetzung

Das Konzept kann als Ganzes oder in Teilbereichen umgesetzt werden. Manchmal wird nur die Komponente II bearbeitet. Eine andere Möglichkeit ist, dass erst die Voraussetzungen für eine schrittweise Umsetzung des Konzeptes geschaffen werden müssen, indem das mittlere Management ein Leitungstraining durchläuft, das sich an den Prinzipien einer Achtsamen Organisationskultur ausrichtet. Eine andere Erfahrung ist die Umsetzung der Komponente I durch regelmäßige ein- bis zweitägige Coachingprozesse, in denen spezifische Themen der Organisation (Bsp. Sicherheits- und Krisenmanagement) bearbeitet werden.

Damit wird klar, die Möglichkeiten einer Umsetzung sind vielfältig und müssen an die jeweiligen Gegebenheiten und den Auftrag der Organisation angepasst werden.
Unverzichtbar für eine gelingende Umsetzung sind ein strukturiertes Vorgehen in einem gesicherten transparenten Setting und eine erfahrene Berater_in, die die Prozesse überblicken, steuern und halten kann. Dafür braucht sie die kritische Loyalität und das Vertrauen des Managements. Sie selbst muss in der Praxis der Vielparteilichkeit geübt sein und reflexive Kontrollprozesse (Supervision) nutzen. Je nach Umsetzungsform kann es vorteilhaft sein, wenn diese Berater_in eine interne gesicherte Position als Mitarbeiter_in für besondere Aufgaben hat.

5.2 Finanzierung

Eine der Umsetzung entsprechende Finanzierung muss durch Eigenmittel oder entsprechende Projektgelder gesichert sein. Kostenintensiv sind die Umsetzung der Trainings, die damit verbundenen Trainer_innenhonorare und der Arbeitszeitaufwand der Mitarbeiter_innen. Geeignete Trainingsräume müssen eventuell angemietet werden. Ressourcen für die Organisation und Betreuung der Trainings müssen ebenfalls gestellt werden.

5.3. Herausforderungen

Die Umsetzung des Projektes ist kein Spaziergang. Sie gleicht eher einer Langstreckenwanderung, die gute Feldkenntnisse, viel Kondition und Durchhaltevermögen verlangt. Sie bindet Ressourcen und kann deshalb nicht einfach nebenbei gemacht werden. Da es sich um eine Haltungsbeeinflussung handelt, das heißt, von den Mitarbeiter_innen verinnerlicht und gelebt werden muss, ist der Verlauf immer auch unberechenbar und muss mit einer hohen Bereitschaft zur Flexibilität, Reflexion und Stabilität begleitet werden. Die Balancierung des Prozesses zwischen Wahrung der persönlichen Freiheit und organisationaler Verantwortung ist eine Gratwanderung, die immer wieder neu ausgerichtet werden muss.

Die Gefahr, den Prozess zu idealisieren oder mit unerfüllbaren Bedürfnissen und Ansprüchen zu überfrachten oder durch verdeckte Ängste und Befürchtungen zu blockieren, muss mit viel Empathie, Nüchternheit und Realitätssinn begegnet werden – manchmal hilft auch Humor!

5.4 Hindernisse

Zur Verdeutlichung werden hier prägnante Beispiele für Hindernisse aufgeführt:

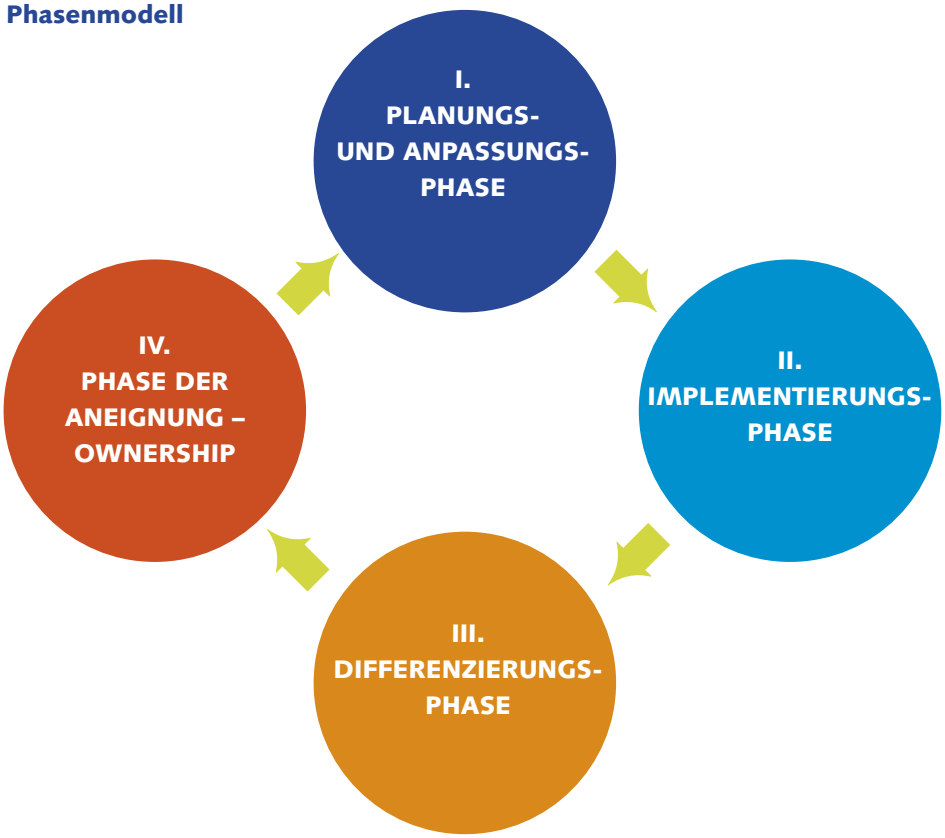
- Eine Organisation, deren Identität und Struktur unklar ist, die auf der Suche »nach sich selber ist«.
- Eine Organisation, die sich in einer Krise befindet, braucht eine Krisenintervention. Erst wenn wieder eine Grundstabilität eingekehrt ist, kann eine neue Ausrichtung, wie die Umsetzung einer Achtsamen Organisationskultur, in Betracht gezogen werden.
- Unsichere unklare Beteiligung der Leitungsebenen für die Umsetzung des Projektes
- Eine unsichere Geschäftsführung und Leitungsidentität
- Wechsel der Projektgruppe während der Umsetzungsphasen
- Mitarbeiter_innen im Zustand der inneren Kündigung

5.5 Zeitpunkt der Umsetzung

Dem Lehrbuch entsprechend würde ein solches Projekt vor oder nach jedem größeren Veränderungsprozess eingeführt. Die Realität lehrt aber, dass eine Organisation meistens in Veränderungsprozessen ist. Laufen gleichzeitig mehrere Organisationsentwicklungs-Prozesse, ist die Ziel- und Auftragsklärung für die einzelnen Projekte entscheidend, sowie eine Gesamtsteuerung im Sinne der Potenzierung und Bündelung der einzelnen Aktivitäten. Hier gilt der Grundsatz: weniger ist mehr.
In Betracht gezogen werden sollte auch, dass ein Prozess wie dieser, der an der Haltung der Mitarbeiter_innen ansetzt, zu Ermüdung und krankeitsbedingten Ausfällen führen kann.

5.6 Die Phasen der Umsetzung

Phasenmodell



I. PLANUNGSPHASE

Einsetzung Projektgruppe

Die Einführung des Gesamtkonzeptes muss durch eine Projektgruppe geplant und gesteuert werden. Da es sich um einen Prozess der Organisationsentwicklung handelt, der auf die Haltung der Organisation einwirkt, ist die engagierte Mitarbeit der personalverantwortlichen Geschäftsführung zwingend notwendig.

Steuerung

Neben der Projektverantwortlichen ist die Mitarbeit einer Traumafachkraft, die im Idealfall auch befähigt ist, die notwendigen Trainings durchzuführen, notwendig. Ihre Aufgabe ist es, die fachliche Steuerung des Prozesses zu überblicken und die Projektgruppe über einzelne Schritte der Umsetzung zu beraten.

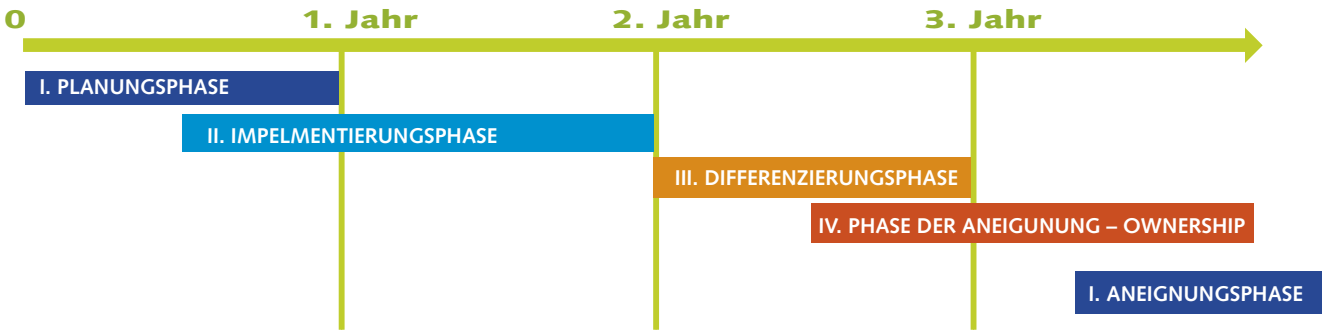
Folgende Aktivitäten begleiten diese Phase:

- Einsetzen der Projektgruppe: Rollen- und Aufgabenklärung
- Identifizierung des Bedarfs: Mitarbeiter_innenbefragung
- Bestandsaufnahme bereits vorhandener Maßnahmen
- Priorisieren der gewünschten Maßnahmen
- Anpassung des Konzepts an die spezifische Kultur der Organisation, Standort, Gegebenheiten und Ressourcen
- Beteiligung organisieren: Team, Bereiche, Betriebsrat, Vorstand etc.
- Evaluation: Mit Hilfe einer Baseline werden die Ausgangsdaten der Stressbelastung in der Organisation erhoben und somit die Evaluierung des Prozesses garantiert.

II. IMPLEMENTIERUNGSPHASE

- Durchführung der vier modularen Trainings zur Einführung einer stress- und traumasensiblen Haltung in der gesamten Organisation (Komponente I).
- Monitoring der Wirkung und des sich daraus ergebenden weiteren Bedarfs, wie beispielsweise gezieltes und zeitlich begrenztes Einzelcoaching für Mitarbeiter_innen, die aufgrund des Trainings Klärungsbedarf haben.
- Die anderen vier Komponenten werden laufend bearbeitet, indem Prozesse modifiziert werden oder beispielsweise Gesundheitstage und Kurse zur Rückenschulung (Komponente II) durchgeführt werden.
- Zudem wird darauf gesetzt, dass die durch die Trainings (Komponente I) induzierte Haltungsänderung in alle Bereiche wirkt.

Zeitplan



III. DIFFERENZIERUNGSPHASE

- Monitoring des Trainingstransfers in den Alltag, in die verschiedenen Arbeitsbereiche.
- Übungsgruppen zum Vertiefen der Trainingsinhalte
- Training von Spezialthemen, entsprechend dem spezifischen Bedarf in einzelnen Bereichen.
- Bewachung des Prozesses und der Ermüdungserscheinungen sowie aufkommender Konflikte.

IV. PHASE DER ANEIGNUNG – OWNERSHIP

- eine stress- und traumasensible Haltung bestimmt den Umgangston und die Umgangsform in der Organisation
- eine vielfältige, aber wirkungsvolle Achtsamkeitspraxis ist bei den einzelnen Mitarbeiter_innen als auch in den einzelnen Bereichen etabliert
- die Haltung »Konflikte und Krisen müssen vermieden werden« hat sich verändert hin zum Vertrauen und Wissen, dass und wie Krisen und Konflikte bearbeitet und überwunden werden
- Bei Veränderungen treten Ängstlichkeit und Vorbehalte zugunsten von Neugier und Sicherheit in den Hintergrund.
- Die Praxis einer Achtsamen Organisationskultur wird auch bei der Gestaltung von Meetings, Tagungen und Kongressen umgesetzt.
- Die Kultur der Organisation ist lebendig, vielfältig und widerständig. Regeneration, Bildung und Förderung von Resilienz ist ein immanenter Prozess innerhalb der Organisation.
- Die Lebensqualität der Mitarbeiter_innen, »die Förderung eines guten Lebens« bestimmt die Wirksamkeit, Effizienz und Produktivität der Organisation.
- Im zyklischen Sinne tritt die Aneignungsphase (rot) an die Stelle der Planungsphase (blau). Damit wird signalisiert, dass diese Prozesse nicht abgeschlossen sind, sondern sich mit der Organisation weiter entwickeln. Neuen Mitarbeiter_innen muss das Konzept erläutert werden und sie müssen in die Stress- und Traumasensible Haltung eingeführt werden.

Dokumentation des Vortrags von Maria Zemp im Rahmen des Fachforums am 28.10.2015 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Forum-III.pdf

Literatur

Becke, Guido (2013): Veränderungen achtsam gestalten. In Becke, Guido u.a. (Hrsg.): Organisationale Achtsamkeit. Veränderungen nachhaltig gestalten. Schäffer-Poeschel: Stuttgart.

Kéré Wellensiek, Sylvia (2011): Handbuch Resilienz-Training. Beltz: Weinheim Basel.

Madörin, Mascha (2009): Was ist Care Ökonomie. [online] URL: www.femco.ch/cms/upload/pdf/WasIstCareOekonomie.pdf [Stand 6.12.2015]

Pross, Christian (2009): Verletzte Helfer, Umgang mit dem Trauma: Risiken und Möglichkeiten sich zu schützen. Klett-Cotta: Stuttgart.

Senghaas-Knobloch (2013): Erwartungskonflikte in betrieblichen Veränderungsprozessen – Psychosoziale Gesundheitsgefährdungen und Gestaltungsansätze. In Becke, Guido u.a. (Hrsg.): Organisationale Achtsamkeit. Veränderungen nachhaltig gestalten. Schäffer-Poeschel: Stuttgart.

Wetzel, Sylvia (2014): Achtsamkeit und Mitgefühl. Mut zur Muße statt Hektik und Burnout. Klett-Cotta: Stuttgart.

Der Umgang mit Machtdynamiken in transkulturellen Teams im Kontext der Mädchen_arbeit

Dipl. Päd. Güler Arapi

Transkulturelle Teams sind fester Bestandteil der Mädchen_arbeit. In vielen Einrichtungen arbeiten oftmals Schwarze/of Color Honorarkräfte und auch Angestellte, in den letzten Jahren zunehmend mehr in Leitungsteams. Forderungen zu transkulturellen Teams sind im Kontext der Mädchen_arbeit seit langen Jahren Diskussionsthema (vgl. Arapi/Lück 2006). Die Notwendigkeit solcher Teams wird diskutiert bzgl. einer Vorbildfunktion für Mädchen_/junge Frauen_, sowie eines politischen Signals für Gleichberechtigung. Weitere Aspekte liegen in dem »Durchbrechen von Repräsentationspolitiken«, wie ein »Sprechen über«, bis hin zur Ermöglichung von Zugängen zu migrantischen Perspektiven und Positionierungen und der Nutzung migrantischer Qualifikationen (wie Sprache, etc.). Unter diesen genannten Aspekten sind Veränderungen in einigen Einrichtungen der Mädchen_arbeit beobachtbar. Auch ausgehend davon, dass die Deutsche Gesellschaft eine Migrationsgesellschaft ist, ist das Thema transkulturelle Teams für alle sozialpädagogischen Arbeits- und Handlungsfelder hoch relevant.

Was kann unter »transkulturelle Teams« verstanden werden, mit welchen Erfahrungen sind Mädchen_arbeiter_innen in transkulturellen Teams eventuell konfrontiert und welche Aspekte für transkulturelle Teams in der Mädchen_arbeit könnten relevant sein? Der vorliegende Text fokussiert sich auf diese Fragen und versucht einige zentrale Aspekte aufzuwerfen. Auf die hier Bezug genommenen Erkenntnisse basieren sowohl auf der eigenen pädagogischen Tätigkeit als langjährige Mädchen_pädagog_in of Color, wie auch auf der Zusammenarbeit und dem Austausch in Fachgesprächen und Vernetzungen mit Pädagog_innen in transkulturellen Teamzusammenhängen. Ebenso basieren sie auf der (Fort)Bildungsarbeit zu, mit und in transkulturellen Teams im Kontext der Mädchen_arbeit. In langjähriger Zusammenarbeit mit Kolleg_innen aus der Mädchen_arbeit, insbesondere mit Mitja Sabine Lück-Nnakee, sammelte ich viele Erfahrungen zu der Zusammenarbeit in transkulturellen Teams.[29] Zudem organisieren sich seit 2009 Schwarze/of Color Mädchen_arbeiter_innen in Netzwerken, wie unter anderem im Fachgespräch und in Vernetzungstreffen von und für Schwarze/of Color Mädchen_arbeiter_innen der LAG Mädchenarbeit NRW und tauschen sich genau zu diesen Fragen aus der Schwarzen/of Color Perspektive aus.

Fokussieren wir uns zunächst auf die Erläuterung zum Konzept der »transkulturellen Teams«. Diese Teams (wie auch alle anderen Teams) sind eingebettet in einen gesellschaftlichen Zusammenhang von Ungleichheitsverhältnissen im Kontext einer Migrationsgesellschaft und deren rassifizierenden Zuschreibungen (vgl. Mecheril 2004). In diesem Zusammenhang möchte ich zentrale Begriffe erläutern und Grundannahmen skizzieren, die dem vorliegenden Text zugrunde liegen.

29 Bspw. gemeinsam mit Lück-Nnakee (Team-)Fortbildungen zu transkulturellen Teams in der Mädchen_arbeit zwischen 2003 bis 2008 im Rahmen des Projektes »girls act! – Antirassistische Mädchenarbeit« im Mädchentreff Bielefeld e.V., wie auch bspw. eine Seminarreihe für die Landeszentrale Politische Bildung Berlin »Transkulturelle Teams in der (politischen) Bildungsarbeit – Reflexion aus antirassistischen Perspektiven« vom 11/2007 bis 03/2008, ebenso Teamfortbildungen für Teams aus der Frauen_- und Mädchen_arbeit seit 2002. Gemeinsam mit Lück-Nnakee organisierten wir 2005, basierend auf den Erfahrungen und der Erkenntnis, dass es großen Austausch-, Fortbildungs- und Vernetzungsbedarf gibt, die Tagung »Transkulturelle Teams – Ein Qualitätsstandard in der sozialen Arbeit?!«. Die Dokumentation kann über die Homepage des Mädchentreff Bielefeld e.V. eingesehen werden.

Migrationsgesellschaft

Der Begriff Migrationsgesellschaft meint, dass wir in einer (globalisierten) Gesellschaft leben, die maßgeblich durch Migration und deren Phänomene gekennzeichnet ist (Mecheril 2004). Dies nicht etwa seit den jüngsten Veränderungen durch Flucht, sondern schon immer: durch Aus- und Abwanderung, Flucht, Arbeitsmigration, Aussiedlung, etc. Daher ist der Begriff Einwanderungsgesellschaft nicht ganz trennscharf, da damit eher eine eindimensionale, unilineare Migration gemeint ist. Wenn also von einer gesellschaftlichen Normalität gesprochen wird, müssten wir uns eigentlich angewöhnen, Migration als gesellschaftlichen Normalzustand zur Grundlage unseres (pädagogischen) Denkens und (pädagogischen) Handelns zu setzen. In der Realität jedoch wird oftmals das Gegenteil gedacht. Auf dieser Grundlage werden *anerkannte* Zugehörigkeiten und *nicht anerkannte* Zugehörigkeiten zur Dominanzgesellschaft abgeleitet. Basierend auf (historisch gewachsenen) Imaginationen (Vorstellungen, die wir verinnerlicht haben) (Mecheril 2004) werden Zugehörigkeiten verschiedene Bedeutungen und Zuschreibungen zugewiesen. Diese Zuschreibungen sind nicht willkürlich gewählt, sondern werden durch machtvolle Prozesse der Dominanzgesellschaft konstruiert und aufrecht gehalten (durch Diskurse, Recht, Strukturen, Institutionen, Medien, Bildung, Wissenschaft etc.). Im Kontext der Migrationsgesellschaft haben wir es vor allem mit rassifizierenden Zuschreibungen zu tun.

Was können wir unter Rassismus verstehen?

Ich denke, dass deutlich geworden ist, inwieweit die Auseinandersetzungen in und um transkulturelle Teams die Beschäftigung mit rassistischen Dynamiken voraussetzt. Daher ist es unerlässlich, dass transkulturell zusammengesetzte Teams sich kontinuierlich damit beschäftigen, was sie unter Rassismus verstehen.[30]

Eine ideologietheoretische Perspektive auf Rassismus (bspw. u.a. bei Stuart Hall) zeigt auf, inwieweit Rassismus als Theorie eine Erfindung des Westens ist und Rassismus historisch gewachsen ist. Diese Perspektive geht über in unsere Ideologien, Handlungen, Denkweisen und ist in unserem Leben, Alltag wirkmächtig:

> »(…) Rassismus (…) ist vielmehr eine strukturelle Logik, die alle gesellschaftlichen Ebenen durchdringt [und] (…) auf individuellen und gesellschaftspolitischen Ebenen wirksam [wird], ist häufig durch direkte Gewalt gekennzeichnet, kann sich aber auch ›subtil‹ (z.B. durch abwertende Blicke) äußern. Die Einschränkungen von ›Anderen‹ durchziehen alle gesellschaftspolitischen 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). 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. (…)« (vgl. Arapi und Lück 2006, S. 17 f.).

30 Im Mädchentreff Bielefeld e.V. gründeten wir 2008/2009 auf der Grundlage dieser Erkenntnis den AK Rassismuskritische Mädchenarbeit. Ziel des AK's war und ist es sich mit Theorien zu Rassismus und Migration im Kontext von Feminismus auseinander zu setzten und diese für die eigene Praxis zu diskutieren und daraus nachhaltig Forderungen und konkrete Kriterien abzuleiten. Wie bspw. eine Teamquotierung. Hierzu siehe auch Arapi/Lück 2006, S. 47 ff.

Genau aus diesem Blickwinkel heraus ist nachzuvollziehen, dass wir es mit unterschiedlichen Positionierungen und Perspektiven auf Gesellschaft zu tun haben, die für transkulturelle Teamzusammensetzungen wirkmächtig sind und an denen sich Privilegien (Raburu 2004) – d.h. (selbstverständliche) Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen – für jede einzelne ableiten lassen. Insbesondere wenn wir es mit geflüchteten Positionierungen zu tun haben, sehen wir die offensichtlichste Form dieser De-Privilegierung – vom rechtlichen Status bis hin zu der Freiheit etwas an- oder ablehnen zu »dürfen«.

Um diese gesellschaftspolitischen Positionierungen kenntlich machen zu können, bedarf es Begrifflichkeiten, die nicht deterministisch sind. Insbesondere durch den Schwarzen Feminismus[31] und andere of Color Bewegungen/Zusammenhänge sind die Begrifflichkeiten »Schwarz, of Color und W/weiß« hörbar geworden.[32] Diese sind politische Selbstbezeichnungen, die insbesondere rassistische Unterdrückung und Ausbeutung markieren und sich von der Idee einer statischen nationalen Herkunftsidentität abwenden. Somit betonen sie (von der Dominanzgesellschaft nicht gedachte aber de facto gelebte und erlebte) Mehrfachidentitäten und brechen damit auch Normalitätserwartungen. Schwarz und of Color verdeutlichen insbesondere die *Erfahrungen von Rassismus* und die damit einhergehende Subjektivierung. Somit markieren Rassismuserfahrungen (offensichtlich, subtil, antizipierend) einen zentralen Aspekt für transkulturelle Teamzusammenhänge.[33]

Die Diskussion um Rassismus im Feminismus im bundesdeutschen Kontext blickt mittlerweile auf eine langjährige Geschichte zurück und kann nicht übersehen werden. Eggers (2004, S. 27 ff.) geht unter »eine Schwarze feministische Kritik« auf sechs Kernpunkte des »spezifisch feministischen Ausdrucks von Rassismus« ein. Einer davon betont die »Unsichtbarmachung von Belangen von Schwarzen Frauen«, welche im Hinblick in der Auseinandersetzung mit Rassismus in transkulturellen Teams meines Erachtens sehr relevant ist und die immer wieder im Austausch mit/unter Schwarzen/of Color Kolleg_innen thematisiert wird. Im Rahmen einer Gruppendiskussion mit Mädchen_arbeiter_innen of Color über Migration und Rassismuskritik wird dieser Aspekt wie folgt beschrieben: (…) Zum Beispiel wenn ein Mädchentreff nach außen repräsentiert wird und das Thema Rassismus nicht genannt wird, verliert die Mitarbeiterin an Repräsentation. Wenn sie das dann im Team kritisiert, dann kann es zu gewaltigen Auseinandersetzungen kommen und im Zweifel geht die Frau_ of Color (…)« (in Kauffenstein u.a. 2014, S. 84).

Transkulturelle Teams

In diesen beschriebenen Machtzusammenhängen sind Teams eingebettet. Zunächst möchte ich betonen, dass wir es immer in Teams mit mehrperspektivischen Positionierungen zu tun haben. Jedes Individuum ist gesellschaftlich aufgrund von unterschiedlichen Differenzlinien gezeichnet, positioniert und verstrickt (Intersektionalität[34]) und wird demnach auch in einer bestimmten Form »gelesen«. In diesem »lesen« greifen Mechanismen des machtvollen Zuschreibens, aufgrund dessen Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen geregelt werden.[35]

31 Wie bspw. für den bundesdeutschen Kontext ADEFRA e.V. – Schwarze Frauen in Deutschland
32 Näheres Eggers 2004, S. 28 ff.
33 Mit »Teamzusammenhänge« meine ich auch AK's, Gremien, etc.
34 Mit Intersektionell wird die Wechselwirkung zwischen race, gender, class, body fokussiert (Giebeler et al 213). Für unseren Zusammenhang stellt diese eine grundlegende Analyseperspektive dar. So betonten Schwarze Feminist_innen, dass sie nicht nur »Frau« sind, sondern auch »Schwarz« und/oder auch »lesbisch« und/oder auch »Arbeiter_in« etc.

Bereits in der LAG Dokumentation 2012 (S. 40) weise ich auf ein Dilemma der Begriffsverwendung »Transkulturell« hin. Ausgehend von einer rassismuskritischen Perspektive kann »Kultur« als »deterministisch, naturgegeben« assoziiert werden (vgl. Kalpaka/Mecheril 2010), obwohl dem hier verwendeten Begriff in Anlehnung u.a. an Welsch (1997) und Eggers (2004) ein durchlässiges, heterogenes Kulturverständnis zugrunde liegt. Dennoch bleibt diese Assoziation aufgrund gesellschaftspolitisch und historisch gewachsener Diskurse um den Begriff »Kultur« und (re-)verweist Subjekte auf eine vermeintliche »Kulturelle Ordnung«. So können Konflikte innerhalb von transkulturellen Teams unter einer Kulturbrille analysiert werden und zu Fehldeutungen führen. Kalpaka (2004) spricht von der Unabgeschlossenheit, der Prozesshaftigkeit und Veränderbarkeit von Kultur: Sie sind weder Naturkonstanten, noch Eigenschaften, die Menschen determinieren«. Sie weist auf die Intersektionalität von Kultur hin: (…) klassen-, alters-, geschlechtsspezifisch, unterscheiden sich nach ethnischen, sprachlichen u.a. Gesichtspunkten und stehen in einem Verhältnis von Über- und Unterordnung zueinander bzw. kämpfen gegeneinander (…) (S. 8)«. Kalpaka betont Fragen von Macht im Zusammenhang von Migrationsgesellschaft. Dies kann der Begriff Transkulturell bieten. So weist Eggers (2004) neben der »vielschichtige Bewegungen und Verschiebungen« des Begriffs »Transkulturell« auf einen sehr bedeutsamen Aspekt hin »(…) Transkulturalität ermöglicht meines Erachtens eine Positionierung Weißer und Schwarzer Gruppen zugleich und macht die Bewältigung von Rassismus zur Aufgabe. (…)« (ebd., S. 27).

Einige Erfahrungen aus/in/mit transkulturellen Teamkonstellationen

Mitarbeiter_innen in transkulturellen Teams werden unterschiedlich »gelesen«, was »belastende« Erfahrungen mit sich bringt. In meinen Fortbildungen berichten Schwarze Kolleg_innen/-of Color davon, dass ihnen u.a. Professionalität abgesprochen wird. Im Rahmen einer Fortbildung 2003 zum Thema »Antirassistische Sensibilisierung« in Bielefeld, die ich gemeinsam mit Lück-Nnakee durchführte, berichtete eine Schwarze Teilnehmer_in (zu dem Zeitpunkt in einem Frauenhaus tätig) folgendes: Während ihrer häufigen Betreuung des Frauenhausinfotisches auf Messen oder in der Innenstadt, wurde sie oft von Interessenten ignoriert und ihre Weiße Kolleg_in wurde um Auskunft gebeten. Ihre Weiße Kolleg_in informierte diese und bezog dabei ihre Schwarze Kolleg_in kaum in den Austausch mit ein. Einige Male wurde sie auch für eine Frauenhausmitbewohner_in und nicht für eine Frauenhausmitarbeiter_in gehalten. Diese Erfahrungen führten zu Teamspannungen. In einer Teamreflexion sprach die Schwarze Kolleg_in die für sie belastenden und degradierenden Erfahrungen am Infotisch an. Dabei machte sie deutlich, dass es sich um Rassismus handele. Ihre Weiße Kolleg_in stritt dies ab und wollte sich nicht damit auseinandersetzen. Sie wies darauf hin, dass es an den Arbeitserfahrungen läge (die Schwarze Kolleg_in war jünger als ihre Weiße Kolleg_in). Die Zusammenarbeit litt unter diesen Teamspannungen. In der oben benannten Fortbildung betonte die Schwarze Teilnehmer_in, dass sie nicht weiß, wie sie unter diesen Umständen mit ihrer Kolleg_in eine konstruktive Zusammenarbeit gestalten kann.

35 Sehr deutlich wird dies im Kontext feministischer Mädchen_arbeit, wenn es um die Vergabe (= *Zugänge ermöglichen oder verwehren*) von Stellen bspw. in Mädchentreffs, Mädchenhäusern (= *gesellschaftliche Ressource*) an qualifizierte pädagogische Bewerber_innen geht, die sich bewusst für das Ausleben ihres islamischen Glaubens entschieden haben (= Markierung als Muslima und rassifizierende Zuschreibung als nicht feministisch). Iman Attia schreibt im Kontext vom »antimuslimischem Rassismus«: »(…) Beides (Islam und Orient) gibt es weder als Region noch als Kultur. Vielmehr ist das Wissen über ›den Orient‹ und den ›Islam‹ Ausdruck gesellschaftlicher Konstruktionsprozesse. Da Konstruktionsprozesse die Wirklichkeit prägen, in dem sie Sichtweisen und Handlungsmöglichkeiten nahe legen oder gar vorgeben und andere zurückdrängen oder ausschließen, sind ihre Folgen real. (…)« (Attia 2007, S. 5).

In diesen Auseinandersetzungen kann »Konkurrenz um die Relevanz der Themen« ebenfalls eine Rolle spielen. So beschreibt eine Mädchen_arbeiter_in of Color: »(…) Und das andere ist die Themenkonkurrenz. Es gibt da eine andere Kollegin mit einem anderen Hütchen, die machtvoller ist, durch Arbeitsjahre, durch ihre gesellschaftliche Positionierung, durch Zugang zu Ressourcen und die auf ein anderes Thema setzt (…)« (in Kauffenstein 2014, S. 83). Lück beschreibt »(…) Weiß-Sein [als] eine wirksame Identitätskategorie, die unsichtbar bleibt: Weiße Menschen lernen von Kind an, dass sie die ›Norm‹ sind und ›Andere‹ die Abweichung. (…) 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. (…)« (Arapi/Lück 2005, S. 28 f.).

Zuschreibungen auf die Schwarzen/of Color Teamfrauen_ von Außenstehenden, Klient_innen, Kooperationspartner_innen, Vorgesetzten und von direkten Kolleg_innen sind oftmals Arbeitsalltag. Schwarze/of Color Frauen_ berichten, dass sie bspw. auf ihre Sprachkompetenz reduziert werden und ihre weiteren professionellen Kompetenzen nicht entsprechend gewürdigt werden (sehr offensichtlich im Bereich Soziale Arbeit mit Flüchtlingen zu beobachten). Die Thematisierung dessen ist schwierig, überfordernd und verletzend. Daher ist eine kompetente Begleitung solcher Prozesse notwendig. So Zodehougan »(…) Wir (…) ein Schwarz-weißes Team, das sich zwischen Cis[36] und Trans* bewegt[,] (…) [sind] von Homophobie, Rassismus und Trans*phobie betroffen. (…) Es gibt immer wieder Situationen in der Gruppe (in Form von Gesprächen, Randbemerkungen, Witzen) die wir als diskriminierend erleben. Um sich in solchen Situationen den ›Rücken freihalten‹ zu können, ist ein hohes Maß an Vertrauen erforderlich. (…)« (ebd., S. 35/2012). Um diese belastenden und nicht einfachen Situationen zu bewältigen, reflektieren sie diese mit Hilfe von professioneller Begleitung, die sich in dem Kontext auskennt.

Um der Forderung nach professioneller Begleitung nachzukommen, wurde für den im Jahr 2012 durchgeführten Kongress der LAG Mädchenarbeit NRW[37] Schwarze/of Color Prozessbegleiter_innen eingeladen. So begleiteten Katja Kinder und Serfiraz Vural den Kongress an beiden Tagen und waren die ganze Zeit über für die Teilnehmer_innen anzusprechen. Viele relevante Aspekte konnten durch diese Form der Prozessbegleitung auf dem Kongress sichtbar werden: Gespräche drehten »(…) sich um ihre Position als weiße Mitarbeiterinnen in den Teams sowie um den Umgang bzw. das Suchen nach Anregungen, eine reflexive Praxis (kritisches Weißsein) in der Mädchenarbeit zu fundieren. (…) Die Gespräche drehten sich dabei auch um die Auseinandersetzung zwischen weißen Kolleginnen. Dabei wurden Fragen diskutiert, welche Interventionen möglich und nötig sind, wenn sich eine weiße Kollegin rassistisch verhält bzw. disempowernde Vorstellungen und Klischees vertritt. Auch gilt es hier, der eigenen Zerrissenheit nachzuspüren, die bei solchen Konflikten deutlich wird. Welche Strategie ist eine ertragreiche? Sich Abwenden? In die Diskussion gehen? Oder sich empathisch nähern und den eigenen Prozess mit dem Thema weitergeben? (…)« (ebd. 2012, S. 14 ff.). Anhand genau dieser Fragestellungen, pädagogische Konzepte weiter zu entwickeln, ist meines Erachtens insbesondere in »getrennten Räumen« möglich.

36 »(…) Cisgender (lat. cis ›diesseits‹ und engl. gender ›Geschlecht‹) ist das Gegenteil von Transgender (lat. trans ›jenseitig‹, ›darüber hinaus‹), bezeichnet also Menschen, deren Geschlechtsidentität mit ihrem körperlichen Geschlecht übereinstimmt.(…)« (Zodehougan, S. 35/ 2012).

37 LAG Mädchenarbeit NRW sechster Vernetzungskongress zum Thema »Mythos Vielfalt und Intersektionalität. Wünsche und Wirklichkeiten in der Mädchenarbeit«. 14. – 15.11.2012 in Bielefeld.

38 Näheres dazu u.a. Arapi 2013

Die Forderung nach eigenen Reflexionsräumen

Auseinandersetzungen um Rassismus- und Machtdynamiken bringen unterschiedliche Gefühle und Störungen hervor (Arapi/Lück 2005 & Kinder/Vural 2012, S. 15). Um mit diesen Emotionen umgehen zu können, bedarf es adäquater Räume. Es ist wichtig, Reflexionsräume zur kritischen Auseinandersetzung mit Weißsein und Privilegien (Critical Whiteness) sowie Reflexionsräume zur Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen und Handlungsfähigkeit (Empowermenträume) selbstverständlich zu verankern. Schwarze/of Color Mädchen_arbeiter_innen berichten oft, dass sie für die Einrichtung von Empowermenträumen/-Angeboten harte Auseinandersetzungen im Team oder gegenüber Geschäftsleitungen führen müssen. Nicht jede kann sich diese Kämpfe sowohl physisch wie auch psychisch (wie auch finanziell) leisten.[39]
Kinder/Vural betonen folgendes zur Einforderung von Empowermenträumen: »(…) Unserer Einschätzung nach ist es eine typische Dynamik, dass der Anspruch auf eigene Räume große Ambivalenzen auslöst. Zum einen ist die Forderung nach eigenen Räumen schon seit langem bekannt und eine in der weißen deutschen Frauenbewegung hinreichend verstandene Notwendigkeit. Zum anderen zeigt sich von einigen weißen Frauen immer wieder Abwehr, wenn Schwarze Frauen/Frauen of Color einen eigenen Raum beanspruchen, um den Prozess von politischen Überzeugungen zum gemeinsamen kritischen Handeln aus einer Schwarzen/of Color Perspektive heraus zu gestalten. Dabei stellen sich Schwarze/of Color Frauen, aber auch weiße Frauen die Frage, wie die Pluralität und Heterogenität von Mädchen als Adressatinnen der verschiedenen Mädchenprojekte professionell begleitet werden kann. Professionalität kann in diesem Kontext als die Verbindung von Theorie und Praxis, also die gezielte Umsetzung von anti-oppressiven Ansätzen in der Mädchenarbeit verstanden werden. (…)« (ebd. 2012, S. 15). Dabei ist es wichtig im Team zu diskutieren, welche Räume benötigt werden und wie diese zu gestalten sind. So kann bspw. das Thema Passing 40 eventuell einen weiteren Raum bedeuten. Aischa Ahmed definiert Passing »(…) als jemand anders zu *passieren*, als jemand anderes wahrgenommen zu werden oder auch irgendwo durchzukommen (…)« (ebd. 2005, S. 270). Das kann bspw. bedeuten, dass Kolleg_innen of Color (aufgrund bspw. ihrer Familienbiographie/-konstellation) als Weiße Kolleg_innen wahrgenommen werden und daher mit anderen Erfahrungen konfrontiert sind und für die eigene Auseinandersetzung ein weiterer Reflexionsraum sinnvoll ist.

Wie können wir also mit diesen gesammelten Erfahrungen umgehen?

Es ist wichtig, nicht in der Team-Auseinandersetzung und Reflexion[41] zu der eigenen Verstricktheit in Herrschaftsstrukturen zu verharren und bei der Erkenntnis stehen zu bleiben, wie wir Rassismus/Unterdrückung re-produzieren. Der nächste Schritt müsste darin bestehen, konkrete Punkte daraus abzuleiten und systematisch in der eigenen Organisation zu verankern und umzusetzen. Sobald bspw. eine »kontinuierliche Auseinandersetzung und Aneignung von Wissen aller in geschützten Räumen und mit professioneller Begleitung« in einer Satzung, in Richtlinien festgehalten wird, kann es zu

39 Ein Beispiel möchte ich an dieser Stelle benennen. Als wir gemeinsam mit der Geschäftsführer_in der LAG Mädchenarbeit NRW, eines der ersten Fachgespräche für Schwarze Mädchen_arbeiter_innen/-of Color 2009 planten und durchgeführt hatten, benannten einige der Schwarzen/of Color Kolleg_innen, dass sie nur durch Beurlaubung an dem Fachgespräch teilnehmen konnten. In ihren Fällen fanden die Vorgesetzten es für die »konkrete Mädchenarbeit« als nicht unterstützenswert. Unser Umgang damit war, dass die Geschäftsführer_in im Namen der LAG ein Schreiben an die Organisationen der Kinder- und Jugendarbeit aufsetze, in dem sie die Wichtigkeit des Fachgespräches betonte und darum bat, die Teilnahme an dessen für die Kolleg_innen zu ermöglichen.

40 Passing verdeutlicht, wie zugeschriebene phänotypische Merkmale auf der Grundlage einer rassifizierenden Ordnung Identitäten konstruieren und nicht zu »anderen«, geothert werden, weil es »ihnen nicht anzusehen ist«.

Veränderungen kommen.[42] So wird der möglichen Gefahr, dass das Thema an einer Kolleg_in hängt und dann verschwindet, sobald diese nicht mehr in der Organisation erwerbstätig ist, entgegengewirkt. Das bedeutet also, die Organisationen müssen Kriterien zum Abbau von Rassismus strukturell verankern und somit (Alltags-) Konzepte verändern bzw. bereits erprobte von anderen Einrichtungen übernehmen.

Dabei ist es wichtig und notwendig, Gruppenteilung/en entlang gesellschaftlicher Verortung um »geschützte Räume« in professioneller Begleitung zu organisieren (näheres hierzu Arapi/Lück 2005, 2006). Um sich auf gleicher Augenhöhe in einem Raum begegnen zu können, sehe ich keine andere Alternative als über einen kontinuierlichen Prozess der Reflexion der eigene gesellschaftlichen Position und der Verstrickung in Dominanzstrukturen in getrennten Räumen. Die Erfahrungen von vielen Kolleg_innen zeigen, dass diese Reflexionen emotional sind (u.a. Arapi/Lück 2005 & Kinder/Vural 2012).

Eggers betont, dass Weiße wie Schwarze Menschen »(…) von der Wirkungsweise oder der Wirkung von Rassismus (…), wenn auch auf unterschiedliche Weise und mit unterschiedlichen Implikationen (…)« (Eggers 2007, S. 30) betroffen sind. Daraus leitet sich ein gemeinsames Interesse an der Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung ab, die für Teams ganz konkret u.a. darin bestehen könnte, gemeinsam eine gelebte Praxis der Solidarität und des Powersharings zu entwickeln. So habe ich in meiner langjährigen Zusammenarbeit mit meinen Mädchen_arbeitskolleg_innen Power Sharing und Solidarität erleben können. Beides sind große Begriffe, auf die es wichtig wäre, genauer und ausführlicher einzugehen. Dennoch möchte ich hier anhand von konkreten Beispielen verdeutlichen, in welche Richtung es gehen könnte.

Solidarität

> »(…) Wie können wir Visionen entwickeln, wenn wir keine Atmosphäre schaffen, die signalisiert: Wir haben alle unseren Platz hier (…)« (Mädchenarbeiter_in of Color, in Kauffenstein 2014, S. 77)

Solidarität ist ein sehr vielschichtiger Begriff, der stärker ins Zentrum einer rassismuskritischen/ antidiskriminierenden Diskussion innerhalb der Mädchen_arbeit rücken sollte. Was bedeutet dies konkret für transkulturelle Teams im Kontext von Migrationsgesellschaft und für jede einzelne Mitarbeiter_in? Solidarisches Verhalten fordert z.B. nicht die Kolleg_in of Color auf, sich zu rechtfertigen, wieso sie an dem besagten Weißen Arbeitskreis nicht mehr teilnehmen will, wieso sie an Empowermentangeboten teilnehmen oder diese für die Mädchen_ anbieten möchte, sondern schaut, wie diese Entscheidung respektiert und umgesetzt werden kann. Dabei ist es wichtig, den Blick auf sich und die eigenen Privilegien zu lenken.
Das Beispiel einer Kolleg_in of Color einer Mädchen_einrichtung könnte verdeutlichen, was solidarisches Verhalten bedeuten könnte.
Eine seit Jahren mit der Mädchen_einrichtung kooperierende Weiße Werbeagentur »übersah« die im Team neue (und erste) Kollegin of Color mit ihrem Zuständigkeitsbereich »Finanzen«, indem sie weiterhin die Weiße Kollegin bzgl. bspw. der Absprache von Kostenvoranschlägen ansprach, anschrieb, anrief. Die Weiße Kollegin leitete die Korrespondenz an ihre Kollegin of Color weiter, mit der Rückmeldung an die Werbeagentur, dass nun die neue Kollegin dafür zuständig sei. Nach dem dritten Hinweis von Seiten

41 Selbstreflexive Fragen, die ich gemeinsam mit Lück-Nnakee entwickelt habe, befinden sich in Arapi/Lück 2005

42 Bspw. verankerte Mädchentreff Bielefeld e.V. in ihrer Satzung eine Teamquotierung von mind. 50 % Pädagog_innen of Color/Schwarzen Pädagog_innen im Geschäftsführungsteam.

der Weißen Kollegin gegenüber der Werbeagentur wurde gemeinsam im transkulturellen Team beraten. Dynamiken wie Verletzungen (Rassismuserfahrungen für die Kolleg_in of Color) und Scham (die Weiße Kolleg_in schämte sich) waren die Folgen, mit der das Team konfrontiert war. Nach Beratung entschied sich das Team, die Zusammenarbeit mit der Agentur zu kündigen. Der Grund wurde der Agentur offengelegt durch eine weitere Weiße Kolleg_in. Das Team suchte nach anderen Agenturen, insbesondere nach Agenturen, die ebenfalls transkulturell besetzt waren. Dies erwies sich als nicht allzu leicht, da sich die Mädchen_einrichtung bis zu dem Zeitpunkt überwiegend in Weißen Strukturen bewegte (Fotograf_in, Webdesigner_in, Filmer_in, Supervisor_in, etc.) und die vor Ort städtischen Strukturen und Angebote begrenzt waren. Das war den Weißen Kolleg_innen bis zu dem Zeitpunkt nicht »bewusst«. Die Entscheidung des Teams hatte zufolge, dass die Suche andere Wege benötigte (aus der Stadt heraus) und bestimmte Abläufe, wie bspw. in diesem Fall der Druck eines Flyers, sich verzögerten und damit sich andere Termine ebenfalls verschoben. In diesem Fall stand das Team gemeinsam hinter der getroffenen Entscheidung und trug gemeinsam die Konsequenzen. Dynamiken, die dabei entstanden und entstehen können, wie bspw. Schuldgefühle, Schuldzuweisungen, Wut, Ärger, etc. bedürfen einer im Hinblick auf machtvolle Ausgrenzung und Diskriminierung kompetenten und sensiblen Begleitung und insbesondere Empowermentträumen sowie Critical Whiteness.

Power Sharing

Oft bekomme ich mit, dass Frauen_ of Color die ersten (und manchmal einzigen) of Color/Schwarzen Frauen_ in der Einrichtung innerhalb des Teams sind. Die Weißen Frauen_ sind länger dabei, »wissen wie der Laden läuft«, kennen sich aus in den Strukturen, haben Kontakte zu weiteren Kooperationskolleg_innen, wissen, wo welche Hilfe erhalten werden kann, sind sich sicher in der Antragsstellung, haben ihre langjährigen Ansprechpersonen, eine eigene Sprache entwickelt etc. Die Kolleg_innen, die seit längerem in der Einrichtung arbeiten, haben Chancen gehabt sich jahrelang fortzubilden und sich weitere Kompetenzen und Skills, etc. anzueignen. Dies muss den neuen Frauen_ genauso zugesprochen werden. Power Sharing würde an dieser Stelle bedeuten, wichtige Informationen offen zu legen und Zugänge zu Fortbildungen und zu zentralen Informationen zu ermöglichen.
»(…) Meine Utopie liegt im Powersharing: Wenn wir irgendwann die gesellschaftlichen Machtstrukturen durchleuchtet haben, wie sie in uns wirken, wie wir sie wirken lassen, wie wir damit spielen. Aber auch Privilegien durchleuchten und sie benennen. Es gibt ja auch Privilegien, die sind Tabus. Tabuprivilegien. Wie wir eben dann, wenn wir sie benannt und durchleuchtet haben, sie enttabuisieren können. Wenn wir das schaffen, sie auszusprechen, sie zu benennen, sie auf den Tisch zu packen und sie dann gemeinsam teilen.« (Gruppendiskussion von Mädchenarbeiter_innen of Color, in Kauffenstein 2014, S. 81 f.)

Transkulturelle Teams als ein Qualitätsstandard in die Organisation implementieren

Bezugnehmend auf Eggers möchte ich damit abschließen, dass Mädchen_- und Geschlechtsspezifische Arbeit als antidiskriminierende und anti-oppressiv motivierte Pädagogik zu denken und zu entwickeln ist (ebd. 2004, S. 33 f.). In diesem Zusammenhang finde ich, dass transkulturelle Teams einen wichtigen Qualitätsstandard für die Mädchen_arbeit darstellten und plädiere dafür, unterschiedliche Reflexionsräume in der Auseinandersetzung mit »Machtdynamiken« zur Grundlage professionellen Handelns in der Mädchen_arbeit zu etablieren und zu kultivieren (vgl. Arapi/Lück 2006).

Dokumentation des Vortrags von Dipl. Päd. Güler Arapi 2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/3-lag-Doku-Reloaded-II-vortragstext-2017.pdf

Literatur

Ahmed, Aischa (2005): »Na ja, irgendwie hat man das ja gesehen«. Passing in Deutschland – Überlegungen zu Repräsentation und Differenz. In: Eggers, Kilomba, Piesche, Arndt (Hrsg.) (2005): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster, S. 270–282.

Arapi, G./Lück, M. (2005): Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld.

Arapi, G./Lück, M. (Hrsg.) (2006): Transkulturelle Teams. Ein Qualitätsstandard in der Sozialen Arbeit?! Tagungsdokumentation. Bielefeld.

Arapi, G. (2013): Empowerment von und für People of Color am Beispiel der pädagogischen Arbeit mit Mädchen of Color. In: Giebeler, C./Rademacher, C./Schulze, E. (Hrsg.): Intersektionen von race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Opladen/Berlin/Toronto, S. 97–113.

Attia, I. (2007): Kulturrassismus und Gesellschaftskritik. In: Attia, I. (Hrsg.) (2007): Orient- und IslamBilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus. Münster, S. 5–30.

Eggers, Maisha Maureen (2004): Anti-oppressive Standards für eine geschlechtsspezifische transkulturelle Bildungsarbeit. In: zur Nieden, Birgit/Veth, Silke (Hrsg.): Feministisch – Geschlechterreflektierend – Queer? Perspektiven aus der Praxis politischer Bildungsarbeit, Rosa-Luxemburg-Stiftung, Berlin, S. 27–34.

Giebeler, C./Rademacher, C./Schulze, E. (Hrsg.): Intersektionen von race, class, gender, body. Theoretische Zugänge und qualitative Forschungen in den Handlungsfeldern der Sozialen Arbeit. Opladen/Berlin/Toronto.

Hall, Stuart (2000): Rassismus als Ideologischer Diskurs. In: N. Räthzel, N. (Hrsg.) (2000): Theorien über Rassismus. Hamburg, S. 7–16.

Kalpaka, A. (2004): Wie die Elefanten auf die Bäume kommen: Chancen interkulturellen und pädagogischen Handelns in der Einwanderungsgesellschaft. Haus Viligst. Schwerte.

Kalpaka, A./Mecheril, P. (2010): »Interkulturell«. Von spezifisch kulturalistischen Ansätzen zu allgemein reflexiven Perspektive. In: Mecheril/Castro/Varela/Dirim/Kalpaka/Melter (2010): Migrationspädagogik. Weinheim/Basel, S. 77–98.

Kauffenstein, E. (2014): »Of Color bedeutet alle Farben« Mädchenarbeiterinnen of Color im Gespräch über Migration und Rassismuskritik. Gruppendiskussion mit Güler Arapi, Serap Asal, Alexandra Avramidis, Navina Njiabi Bolla-Bong, Yasmina Gandouz-Toauti, Alexandra Harstall und Fidan Yiligin. In: Kauffenstein/Vollmer-Schubert (Hrsg.) (2014): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? Weinheim/Basel, S. 69–86.

Kinder, K./Vural, S. (2012): Kongress im Prozess. In: LAG Mädchenarbeit NRW (Hrsg.) (2012): Mythos Vielfalt und Intersektionalität. Wünsche und Wirklichkeiten in der Mädchenarbeit. Sechster Vernetzungskongress Mädchenarbeit in NRW. 14.–15.11.2012 in Bielefeld. Kongress Dokumentation. Wuppertal, S. 14–17.

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

Welsch, W. (1997): Transkulturalität. Zur veränderten Verfassung heutiger Kulturen. In: Schneider, I./Thomsen, Ch. W. (Hrsg.) (1997): Hybridkultur. Köln, S. 67–90.

Zodehougan, M. (2012): Intersektionalität in der Praxis. In: LAG Mädchenarbeit NRW (Hrsg.) (2012): Mythos Vielfalt und Intersektionalität. Wünsche und Wirklichkeiten in der Mädchenarbeit. Sechster Vernetzungskongress Mädchenarbeit in NRW. 14.–15.11.2012 in Bielefeld. Kongress Dokumentation. Wuppertal, S. 33–36.

Positioniertes Sprechen als Qualitätsstandard

Positioniertes Sprechen, also das Sprechen darüber, wie Pädagog*innen in unterschiedlichen Differenzlinien gezeichnet, positioniert, verstrickt und gelesen werden, stellt einen Qualitätsstandard in pädagogischen Teams dar, die in Machtverhältnisse eingebettet und in denen immer mehrperspektivische Positionierungen vorhanden sind (siehe Vortrag von Güler Arapi).

Im Folgenden wird exemplarisch eine Vorstellungsrunde vorgestellt, in der die Teilnehmer*innen aufgefordert wurden, sich in Machtverhältnissen zu verorten und zu zeigen, von welcher Position sie aus sprechen.
Durch das Positionierte Sprechen u.a. in Vorstellungsrunden werden Machtverhältnisse als Teil der eigenen Lebenswirklichkeit erkennbar. Es bietet die Möglichkeit, die eigenen (meist unmarkierten) Privilegien sowie machtvollen Zuschreibungen sichtbar zu machen und die damit einhergehende Position und Perspektive, aus der die Pädagog*innen sprechen, zu benennen. Durch die Benennung dieser Position können Verbündete gefunden und Bündnissräume hergestellt werden. Räume für Empowerment und Privilegienreflexion werden ermöglicht.
Folgende Fragen schließen an die Übung an: An welchen Orten ist positioniertes Sprechen möglich? Welche Ermöglichungen bietet das Positionierte Sprechen? Welche Stolpersteine und Grenzen können auftreten?
Einzelne Antworten zu diesen Fragen finden sich in der folgenden Positionierungsübung, die im Rahmen des Fachgesprächs »Unterschiedlich verschieden. Von der Theorie zur Praxis« stattgefunden hat.

Positionierungsübung

Moderation: Nissar Gardi

Mit Hilfe von Postkarten stellen sich die Teilnehmenden des Fachgesprächs vor. Inhalt der Vorstellungsrunde ist die Positionierung der teilnehmenden Personen in gesellschaftlichen Machtverhältnissen.

Fragen im Anschluss an die Positionierungsübung:

- Bin ich aus der Komfort-Zone raus gegangen? [Komfort-Zone: Normen, Selbstverständlichkeiten]
- habe ich mich verunsichern lassen?
- habe ich mich positioniert, mich gezeigt?
- habe ich mich verletzbar gemacht?

➤ **Positionierung: Sichtbarmachung eigener Eingebundenheit/Fragestellungen/ Widersprüche in Machtverhältnissen**

Welche Ermöglichungen bieten Positionierungen?

- Stolpersteine werden sichtbar
- bieten den Raum für Selbst- statt Fremdbezeichnungen
- schaffen Verbindungen
- ermöglichen Widersprüchlichkeit
- ermöglichen das Verlassen der Komfort-Zone

Welche Stolpersteine können auftreten?

- Kategorien werden schematisch genannt: »nur eine Aufzählung«
- Verunsicherung kann zu Handlungsunfähigkeit führen

➤ **Bündnisräume werden über Kategorien hergestellt: Positionierungen als politische Strategie**

Einheit aus der Dokumentation des Fachgesprächs moderiert von Nissar Gardi am 3.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/x-lag-Doku-Reloaded-A4-Fortbildung-0.pdf

4.1 Empowerment-Räume

Die Statements von Renate Janßen, Alexandra Avramidis und Ines Nadrowski geben abschließend einen Einblick auf vielfältige Aspekte und Ermöglichungen von Empowerment-Räumen.

Unterschiedlich verschieden! Von der Theorie zur Praxis

Renate Janßen

Ich habe mir in Vorbereitung auf den heutigen Tag noch einmal die Diskurse aus dem letzten Jahr von »Mädchenarbeit reloaded I« angesehen.
Dieser Diskurs heute fand seinen Ausgang in der Tagung der LAG Mädchenarbeit von 2012: »Mythos Vielfalt und Intersektionalität. Wünsche und Wirklichkeiten in der Mädchenarbeit – Sechster Vernetzungskongress Mädchenarbeit in NRW«.

In den Fachtagungen und Fortbildungen sind eine Reihe von Erkenntnissen und Frage stellungen formuliert.
Als ich die Texte gelesen habe, habe ich mich gefragt, warum sind wir nicht weiter, warum müssen wir heute noch über differenzsensible Mädchenarbeit reden, wenn wir vor 30 Jahren mit dem Anspruch angetreten sind, die Mädchen vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Lebenslage wahrzunehmen, empathisch und für alle Mädchen offen zu sein? Welche Beharrungsmechanismen wirken dort, wenn es immer noch rein »weiße« Mädchenräume gibt? Wenn lesbische Mädchen sich in Mädchenräumen nicht outen, weil sie Angst vor Homophobie haben? Wenn Mädchen für ihre »Gruppe« eigene Räume einfordern, weil sie nicht zum 300. Mal erklären wollen, warum sie ein Kopftuch tragen? Wenn sie nicht am Ferienangebot teilnehmen können, weil der Ort nicht barrierefrei ist?

In dem Ausschreibungstext für den Workshop heute wird u.a. gefragt:

> Wie werden aus Schutzräumen Empowerment-Räume?

Ich glaube, dass wir uns erst einmal den Begriff Schutzraum anschauen müssen. Er darf nicht, wie in Debatten häufig geschehen, als Raum gesehen werden, wo sogenannte »individuelle« Defizite der Mädchen bearbeitet werden, bzw. zur Verfügung steht, damit die Mädchen ihre »Defizite« bearbeiten können.
Schaue ich mir gute Schutzräume aber einmal genauer an, sind sie gleichzeitig Empowermenträume: Ein interkultureller Mädchentreff ist sowohl Schutzraum, wo ein Mädchen da sein kann, vor Diskriminierungen geschützt wird, als auch ein Raum, in dem ein Mädchen erfährt, über welche Fähigkeiten sie verfügt und sie begleitet wird, ihren eigenen Weg zu finden.
Eine Mädchenberatungsstelle ist ein Schutzraum, wo das Mädchen über erlebte Gewalt reden kann, und es ist zugleich ein Empowerment-Raum, weil sie dort erfährt, dass sie nicht individuell verantwortlich ist für die erlebte Gewalt und unterstützt wird, die traumatischen Erlebnisse zu verarbeiten.

Wenn wir uns die Prozesse ansehen, die Mädchen durchmachen, die z.B. in die Beratungsstelle kommen, weil sie an ihrer Schule massivem Mobbing ausgesetzt sind, welche Entwicklungen sie durchmachen, und welche Kraft sie bekommen, dann sind diese Schutzräume Empowerment-Räume.

Aber letztendlich können wir den Schutzraum nicht definieren, den definiert das Mädchen für sich. Aber wir können dafür sorgen, dass Räume zur Verfügung gestellt werden, die die Möglichkeit des Schutzes bieten und die Raum bieten, Verletzungen zu bearbeiten, zu Kräften zu kommen und Widerstandskraft zu entwickeln.
Ein Mädchenraum ist ein Mikrokosmos, in dem alles das sich widerspiegelt, was auch in der Welt draußen stattfindet.

Wir haben die Verantwortung, dass in diesem Raum anders mit Ausgrenzungen und Diskriminierungen umgegangen wird, als das, was die Mädchen draußen erleben.
Für mich ist eine entscheidende Frage: Wer hat Zugang zu dieser Ressource Schutzraum/Empowermentraum?

Hier sehe ich eine große Herausforderung der Mädchenarbeit: Eine Auseinandersetzung mit den – oft heimlichen – Barrieren, die bestimmten Mädchen den Zugang zu diesen Räumen versperren, ob es Mädchen mit Behinderungen sind, lesbische Mädchen, Mädchen aus armen Familien, Mädchen of Colour usw. Dies ist eine Auseinandersetzung mit Gerechtigkeit und Macht und der müssen wir uns in viel stärkerem Maße stellen, als bisher geschehen.

Expert*innen Statement von Renate Janßen im Rahmen des Fachgesprächs am 3.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/1-lag-Doku-Reloaded-II-Fachgespraech-2017.pdf

Schutzräume bedeuten Möglichkeitsräume

Alexandra Avramidis

In einem wertschätzenden Klima können bestimmte Themen an- und Unsicherheiten ausgesprochen werden. Dazu ist es wichtig, dass die Mädchen sich sicher fühlen und ein Raum für die Themen geschaffen wird, die von ihnen bestimmt werden. Neue Perspektiven werden eröffnet und teilweise auch Konfrontationen ausgetragen. Wir erleben in unserer pädagogischen Praxis im Interkulturellen Mädchentreff Azade immer wieder, dass sich die Mädchen in einer solchen Atmosphäre auch mit ambivalenten Debatten, die in der Öffentlichkeit häufig mit rassistischen Zuschreibungen belegt sind, sehr differenziert beschäftigen. Gerade vorurteilsüberladene Themen wie Türkei-Kurdistan-Konflikt, politischer Islam, Antisemitismus, Homosexualität, Kopftuch können angesprochen werden, ohne sich rechtfertigen oder Klischees bedienen zu müssen. Die Mädchen haben die Möglichkeit außerhalb des »weißen« und einseitigen Blicks der Mehrheitsgesellschaft von einer fremdbestimmten zu einer selbstbestimmten und vielfältigen Identität zu finden. Dabei ist es wichtig, dass die Mädchen nicht als »DIE Kurdin« oder »DAS Kopftuchmädchen« angesehen und ihre Selbstbezeichnungen akzeptiert werden. Wenn junge Migrant_innen/Mädchen of Color Rassismus- und weitere Diskriminierungserfahrungen ansprechen, dann dürfen keine Bagatellisierungen stattfinden oder Rechtfertigungen eingefordert werden. Je nach Thema ist es vielleicht auch nötig, weitere Unter-Schutzräume zu schaffen (z.B für Schwarze Mädchen, lesbische Mädchen of Color etc.).

Konzept und Haltung

Voraussetzung, damit Mädchenarbeit einen Schutzraum darstellt, sind Konzept und pädagogische Haltung. Am Beispiel von Sprache lässt sich gut darstellen, woran es oft scheitert. Häufig erleben wir, dass in Schulen oder Jugendeinrichtungen die Regel herrscht »Hier wird Deutsch gesprochen«. Mitarbeiterinnen, die selbst verschiedene Sprachen sprechen, werden davon abgehalten, diese mit den Besucherinnen zu sprechen. Es benötigt aber eine andere Haltung, um den Mädchen das Gefühl zu geben, dass sie herzlich willkommen sind mit allen Sprachen, die sie sprechen und egal wo sie herkommen. Als Migrantinnenselbstorganisation legen wir großen Wert auf einen Dialog auf Augenhöhe. Dazu gehört es auch, dass kulturelle Hintergründe sowie Mehrsprachigkeit und weitere Kompetenzen als Ressourcen wahrgenommen, positive Bezüge hergestellt und gesellschaftliche Teilhabemöglichkeiten gefördert werden. Um vielfältige Lebensrealitäten abzubilden und Vorbilder für die Mädchen bekannt zu machen, laden wir beispielsweise bewusst Akademiker_innen of Color, kopftuchtragende Journalist_innen oder lesbische, migrantische Musiker_innen in unseren Offenen Treff ein. Da wir eine Migrantinnenselbstorganisation sind, übernehmen in unserer Einrichtung auch die Mitarbeiterinnen eine positive Vorbildfunktion, setzen sie sich kritisch mit Privilegien, Diskriminierungserfahrungen, Benachteiligungen sowie gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auseinander und verstehen sich als Interessenvertretung für die Anliegen der Mädchen und jungen Frauen of Color.

Mehrfachbenachteiligung

Migrantische Mädchen/Mädchen of Color erleben alltäglichen sowie strukturellen Rassismus u.a. im Bildungs-, Gesundheitssystem und auf dem Wohnungsmarkt. Sie sind konfrontiert mit negativen Zuschreibungen und mit diskriminierenden Bildern. Sie werden zu »anderen« gemacht, indem sie zum Beispiel exotisiert werden oder ihnen von Seiten der Lehrer_innen weniger zugetraut wird und sie bei guten Noten dennoch nur eine Hauptschulempfehlung erhalten. Koloniale Bilder finden sich aktuell in den verschiedenen so genannten Benimmregeln für Geflüchtete wieder (siehe »Refugee Guide«). Spätestens seit der Silvesternacht in Köln muss kritisch die Frage gestellt werden, wie Brüder und Väter von geflüchteten Mädchen in der Öffentlichkeit wahrgenommen werden und was das auch mit den Mädchen macht. Umso wichtiger ist es, rassismuskritische Schutzräume und Empowerment-Angebote zu schaffen.

Elternarbeit

Gerade migrantischen Eltern werden oft Erziehungskompetenzen abgesprochen und es wird von verschiedenen Seiten dafür plädiert, dass die Kinder möglichst früh raus aus dem Elternhaus und stattdessen an Regeldienste angegliedert werden sollen. Sehr deutlich wurde dies auch in der Betreuungsgeld-Debatte. Was macht das mit Kindern, wenn ihre Eltern derart defizitorientiert wahrgenommen werden? Rassismuskritische Elternarbeit bedeutet deshalb auch, Eltern als Expert_innen für ihre Kinder anzusehen, sie in ihren Rechten zu stärken, Informationen bereitzustellen und Selbstorganisation zu fördern.

Personalstruktur

Um Schutzräume in der Mädchenarbeit sinnvoll zu verankern, bedarf es auch einer Überprüfung der Personalstruktur. Wenn in einer Mädchen- oder Jugendeinrichtung alle Hauptamtlichen weiß und herkunftsdeutsch und nur die Honorarkräfte migrantisch/of Color sind, dann wird die Einrichtung kaum ein Schutzraum für Mädchen of Color sein

können. Die Einrichtungen müssen sich kritisch die Frage stellen, wer im Team über Finanzen, Konzepte und Personal entscheidet und wie dabei gesellschaftliche Machtverhältnisse wirken. Um eine Sensibilisierung für unterschiedliche Lebensrealitäten der Mädchen im Team zu schaffen, müssen verschiedene Positionierungen im Team repräsentiert werden. Vielleicht kritisiert eine Schwarze Mitarbeiterin die DVD-Sammlung, weil nur Titel zum Thema Arbeitsmigration bestellt wurden und macht Ergänzungsvorschläge oder eine lesbische Kollegin gründet einen Gesprächskreis zum Thema queere Lebenswelten usw. Diese Möglichkeiten gilt es zu nutzen, um die eigene Arbeit zu reflektieren, Veränderungen anzustoßen und gesellschaftliche Handlungsmöglichkeiten zu erweitern.

Trotz der langen Zuwanderungsgeschichte besteht noch immer keine Chancengleichheit im Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen und in der gesellschaftlichen und politischen Durchsetzung von Interessen. Um Mitsprachemöglichkeiten und gesellschaftliche Teilhabe für Mädchen of Color zu ermöglichen, braucht es einen Perspektivwechsel auch in der Mädchenarbeit. Nicht nur das Schulsystem, sondern auch die frühen Hilfen, Tagesgruppen und weitere Regeldienste müssen sich interkulturell öffnen. Mädcheneinrichtungen sind aufgrund der eigenen Erfahrungen und Expertisen hierbei besonders gefragt, Qualifikationsstandards für eine rassismuskritische Arbeit zu entwickeln und umzusetzen.

Expert*innen Statement von Alexandra Avramidis im Rahmen des Fachgesprächs am 3.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/1-lag-Doku-Reloaded-II-Fachgespraech-2017.pdf

Empowermentraum, Schutzraum und Intersektionalität

Ines Nadrowski

Schutzräume bringen Menschen zusammen, die eine ähnliche Erfahrung in einer bestimmten Hinsicht in unserer Gesellschaft machen. Zu dieser Erfahrung gehört auch eine gemeinsame Erfahrung von Diskriminierung. Diese Räume sollen sie vor einer Form von Diskriminierung schützen und dadurch auch zu einem Empowerment Raum werden. Ausgeschlossen von diesen Schutzräumen werden diejenigen, die diese Erfahrung so nicht machen und daher selber verletzend sein können. Intersektionalität zeigt uns jedoch, dass die Sache mit den Schutzräumen kompliziert ist, da eine Person durchaus auf mehreren Ebenen von Diskriminierung betroffen, oder auch auf einer Ebene privilegiert und auf der anderen Ebene betroffen, oder auch auf mehreren Ebenen privilegiert sein kann.

In vermeintlich geschlechtshomogenen Räumen (dazu gehören Mädchenräume, aber auch Frauenräume) ist es der Schutz vor Sexismus, indem Männer/Jungs ausgeschlossen werden. In der Logik der Schutzräume ist es nur dank dieses Ausschlusses Mädchen möglich, sich nicht permanent mit hegemonialer Männlichkeit auseinandersetzen und sich gegen diese behaupten zu müssen. Dadurch bieten diese Schutzräume Möglichkeiten, die normalerweise nicht möglich wären. Da kann Empowerment entstehen im Sinne von Selbstermächtigung, da kann Widerstandskapital (Begriff nach Toan Nguyen) entwickelt werden. Der Kicker-Tisch ist ein gutes Beispiel hierfür. Während es in gemischten Jugendzentren fast ausschließlich Jungs sind, die den Kicker dominieren, und es so gut wie unmöglich wäre, dass mehrere Gruppen von Mädchen den Kickertisch

belagern und sich Turniere liefern, ist das in Mädchentreffs Alltag. So können die Mädchen viele Fähigkeiten besser ausbauen. Auch das Reden über bestimmte Themen wird erleichtert, wie sexistische Diskriminierungserfahrungen und körperliche Erlebnisse, wie zum Beispiel Menstruation oder Schwangerschaft. Schutzräume für Mädchen sind extrem wichtig in einer Gesellschaft, in der Mädchen und Frauen immer noch abwertende Vorurteile und überdurchschnittlich häufig (sexualisierte) Gewalt erleben, und in der sie im übertragenen wie im wörtlichen Sinne einfach kaum zu Wort kommen – Zustände, gegen die sie sich täglich behaupten müssen. Jeder Raum, der für Mädchen geöffnet wird, ist daher von undiskutierbarer Wichtigkeit.

Auch in Schutzräumen muss es jedoch eine konstante Reflexion und Verhandlung darüber geben, mit welchen Verhaltensweisen dieser gefüllt wird. Denn sexistische Stereotype und sexualisierte Gewalt können dennoch anwesend sein. So kann es zu Slut-Shaming und Body-Shaming kommen, z.B. indem abwertend über bestimmte Kleidungsstile, Körperformen und Körperpraxen geredet wird. Für eine intersektionale Perspektive ist es außerdem wichtig, die Vielfältigkeit, die unterschiedlichen Zugehörigkeiten der anwesenden Personen zu berücksichtigen, und auch zu gucken, wer eben nicht anwesend ist und warum.

So ist zum Beispiel die Kategorie Geschlecht keine Entweder-Oder-Angelegenheit. Unsere Gesellschaft teilt uns glatt ein in Männer und Frauen, jedoch entspricht diese Aufteilung nicht der Realität, denn Geschlecht ist vielfältig. So gibt es Mädchen, die nicht menstruieren (um bei diesem Beispiel zu bleiben), zum Beispiel Trans*Mädchen oder bestimmte intergeschlechtliche Mädchen, es gibt Jungs und nicht-binäre Menschen, die aufgrund ihrer Kapazität zu menstruieren als Mädchen eingeordnet sind, sich jedoch selber nicht als solches benennen würden, und dennoch Sexismus erleben. Daher finde ich es wichtig, sich der Frage zu stellen, wie wir in der Mädchenarbeit einer geschlechtlichen Vielfalt Raum geben können oder wollen. Sprachlich wird geschlechtliche Vielfalt durch ein Sternchen hinter Bezeichnungen wie Mädchen* oder Junge* angedeutet.

Die Feststellung, dass Mädchen* heterogen sind, dass diese unterschiedliche Interessen haben, die sich auch durchaus gegenüber stehen können, greift eine differenzreflektierte Perspektive auf. Mit Hilfe dieser können wir uns fragen, was für weitere Schutzräume für Mädchen* möglich und nötig sind. Denn es gibt nicht nur Sexismus, sondern auch Rassismus, Heterosexismus, Ableismus (Behindertenfeindlichkeit), Anti-Semitismus, Klassismus… Manche Mädchen* sind nur von einer Diskriminierung betroffen, manche gleich von mehreren, was zu sehr unterschiedlichen Erfahrungen von Macht und Ohnmacht führen kann. Und im Gegensatz zu Sexismus sind im Mädchen*raum auch diejenigen anwesend, die nicht von dieser Diskriminierung betroffen sind und daher selber verletzend sein können.

Aus einer intersektionalen Perspektive finde ich es daher wichtig zu fragen: Können zum Beispiel Mädchen* of Color in Mädchentreffs genauso frei über Rassismuserfahrungen sprechen wie weiße Mädchen* über den von ihnen erlebten Sexismus? Outen sich Mädchen* angstfrei in Mädchen*räumen als lesbisch oder trans*? Sind behinderte Mädchen* genauso willkommen im Mädchen*treff? Wenn wir an dieser Stelle sagen: ja, bestimmt! würden wir davon ausgehen, dass Mädchen* per se bessere Menschen wären, die nicht auch selber mal Gewalt ausüben können, und die von gesellschaftlichen Machtverhältnissen völlig unberührt blieben.

Das sind sie jedoch nicht – auch unter Mädchen* gibt es Diskriminierung, gibt es Privilegien und Ohnmacht auf den unterschiedlichsten Ebenen. Und auch wir als Päda-

gog*innen sind eingespannt in diese Machtverhältnisse. Für eine Fortführung und Erweiterung des Schutzraumes Mädchen*räume finde ich es daher wichtig, nicht nur festzustellen, wo Mädchen* und Frauen* gesellschaftlich diskriminiert werden, sondern auch, wo welche Frauen* und Mädchen* gesellschaftlich gesehen in Positionen sind, Macht über andere Frauen* und Mädchen* ausüben zu können. Wie kann dies in der pädagogischen Praxis umgesetzt werden?

Mädchen*räume (und alle anderen Räume) können sich in erster Linie darum bemühen, vorurteilsbewusste und differenzreflektierte Räume, wertschätzende Räume, Akzeptanz Räume zu werden (Begriffe nach Nkechi Madubuko: Empowerment als Erziehungsaufgabe, Unrast Verlag 2016). Das heißt, dass es in ihnen wenige Beschimpfungen/Verallgemeinerungen gibt, dass die Menschen als individuelle Person angenommen werden, dass Erlebnisse und Schmerz auf allen Diskriminierungsebenen ernst genommen und nicht bagatellisiert werden, dass unterschiedliche Sprachen gefeiert und nicht verboten werden. Es könnten Vielfältigkeiten thematisiert werden, indem nicht nur der Weltmädchentag gefeiert wird, sondern zum Beispiel auch der Black History Month, der Welttag der Intergeschlechtlichkeit, der Welttag der Sinti und Roma und so weiter. Dies ist nur möglich mit Pädagog*innen, die eine entsprechende Diversität aufzeigen, die der Diversität der anwesenden Mädchen*, Trans* und Inter* entspricht und als pädagogisches Gegenüber gerecht werden. Unerlässlich dafür finde ich die Reflektion der persönlichen Erfahrungen von Macht und Ohnmacht, Privileg und Diskriminierung der Pädagog*innen. Dazu gehören Fragen wie: Was hat mich stark gemacht? Wo habe ich Privilegien und wie gehe ich mit diesen um? Was haben die Mädchen* für Hindernisse, die ich nie erlebt habe? Welche Diskriminierung erlebe ich, welche nicht? Wie gehe ich mit Diskriminierung mir gegenüber um, was für ein Weltbild habe ich dementsprechend entwickelt und gebe ich weiter?

Außerdem plädiere ich dafür, neben vorurteilsbewussten und differenzreflektierten Mädchen*Räumen viele unterschiedliche Räume zu öffnen. Die queere Jugendarbeit ist für mich in diesem Sinne ein Vorbild, denn hier sind separate Tage/Abende für unterschiedliche Identitäten gang und gäbe und das funktioniert wunderbar. Die Homogenisierung der Mädchen* aufzudröseln und unterschiedliche Räume, Tage oder Abende für unterschiedliche Mädchen* oder unterschiedlich diskriminierte Geschlechtsidentitäten einzurichten, fände ich eine spannenden Weg, den einige Mädchen*treffs, wie z.B. Bielefeld, bereits gehen. Erfahrungsberichte von Empowermenträumen (regelmäßige Tage oder einzeln stattfindende Workshops mit Empowermenttrainer*innen), in denen Mädchen* of Color unter sich sind, zeigen immer wieder, wie kraftvoll und erholend diese Erfahrung sein kann. Was ich als weiße Pädagogin außerdem wichtig finde, ist, (ähnlich wie in der Jungenarbeit) mit den weißen Mädchen* zusammen Privilegien und Hegemonie mitzudenken und mit aufzuarbeiten, und zum Beispiel Critical Whiteness in Mädchen*arbeit mit einfließen zu lassen.

Zusammenfassend finde ich es wichtig, dass Schutzräume für Mädchen* vorurteilsbewusste, differenzreflektierte, wertschätzende Räume werden und/oder bleiben, und dass diese bei Bedarf von unterschiedlichen Schutz- und Empowermenträumen oder auch Reflektionsräumen ergänzt werden können, die der Vielfalt von Mädchen*, Trans* und Inter* gerecht werden und die diese Vielfalt feiern und fördern.

Expert*innen Statement von Ines Nadrowski im Rahmen des Fachgesprächs am 3.11.2016 in Wuppertal. Online verfügbar unter: http://www.maedchenarbeit-nrw.de/m-reloaded-pdf/1-lag-Doku-Reloaded-II-Fachgespraech-2017.pdf

Fazit

5. Fazit

Eines verdeutlicht die vorliegende Handreichung ganz eindrücklich: Mädchen*arbeit bietet nach wie vor Orte für die Auseinandersetzung mit herrschaftskritischen Perspektiven! Und dementsprechend Orte für Empowerment!
Unser Anliegen mit dem Prozess war es, eine Plattform zu bieten, in der interessierte Fachkräfte der Mädchen*arbeit sowie der Kinder- und Jugendarbeit die Möglichkeit bekommen, sich über aktuelle, für die Mädchen*arbeit relevante Diskurse zu informieren, sich zu vernetzen und zu verbünden, um dann die Erkenntnisse in ihre jeweiligen Strukturen zu tragen.
Die Diskursreihe Mädchen*arbeit reloaded haben wir aus der Funktion der LAG Mädchenarbeit NRW als Qualifizierungs- und Vernetzungsstelle heraus entwickelt. Wir als Fachkräfte, einer Mädchen*arbeit, die sich als geschlechter- und differenzreflektierend versteht, sind davon überzeugt, dass jeder inhaltliche Weiterentwicklungsprozess bei der Fachkraft selbst beginnt. Also bei der Erweiterung des eigenen Wissens, bei der Entwicklung einer normativitätskritischen Haltung, beim Umgang mit den entsprechenden Emotionen und dann auf einer strukturellen Ebene, bei der Weiterentwicklung des eigenen Trägers. Da im Rahmen von Mädchen*arbeit und Mädchen*politik das Netzwerken eine zentrale Rolle spielt, war es uns wichtig, die komplexen Themen und Diskurse in Formaten anzubieten, innerhalb derer die Vernetzung der Mädchen*arbeiter*innen und interessierten Fachkräfte möglich ist. Eine herrschaftskritische Weiterentwicklung der Standards und der Konzepte von Mädchen*arbeit erfordert die Unterschiedlichkeit von Perspektiven, Lebens- und Berufserfahrungen und vor allem erfordert es auch gegenseitige Unterstützung.
Besonders wertvoll war für uns, dass unser Anspruch, möglichst unterschiedliche Perspektiven einzubeziehen, gelungen ist – eine Rückmeldung, die uns auch von den Teilnehmenden zugetragen wurde. Gleichzeitig waren die von uns angebotenen Räume nicht frei von Verletzungen und Kränkungen. So zum Beispiel in Vorstellungsrunden, in denen sich die meisten selbstverständlich als cis-Frauen positionieren und die Anwesenheit von Trans- und nicht-binären Identitäten (wieder) fast unsichtbar blieb. Oder wenn in den Veranstaltungen deutlich wird, dass die überwiegend anwesenden Fachkräfte als weiß-positioniert zu lesen sind. Dies sind Hinweise darauf, wie viel Aufmerksamkeit es braucht und einen langen Atem, um verschieden positionierte Menschen zu erreichen und dass in der Mädchen*arbeit Selbstverständnisse gepflegt wurden, aus denen verschiedene Privilegien hervorgegangen sind.
In den Diskussionsprozess sind wir u.a. mit der Frage eingestiegen, inwieweit Mädchen*arbeit auf der einen Seite ein Ort sein kann, in dem sich unterschiedlich verschiedene Mädchen* bzw. als weiblich gelesene Jugendliche willkommen und sicher fühlen dürfen, Diskriminierungserfahrungen zu thematisieren. Und auf der anderen Seite ein Ort bietet, in dem Normalitäten in Frage gestellt werden, solidarisches Verhalten angeregt wird, mit dem Ziel die eigenen Bedürfnisse und Grenzen wahrzunehmen, um ein möglichst lustvolles und selbstbestimmtes Leben führen zu können. Eine von vielen Antworten auf diese Frage war die Anregung von Verena Meyer zur Entwicklung einer reflexiven Grundhaltung, die Mädchen*arbeit intersektional denkt und somit u.a. Rassismen, Sexismen und Heteronormativität als Alltagserfahrung von Mädchen* und als weiblich gelesene Jugendliche ernst nimmt und in der individuellen sowie der einrichtungsinternen Praxisentwicklung einbezieht.

Eine weitere zentrale Frage in diesem Zusammenhang ist, wie Mädchen*arbeit als pädagogischer Ansatz mit der Herausforderung umgeht, dass sie sich explizit auf eine geschlechtliche Kategorie bezieht und gleichzeitig versucht, diese zu dekonstruieren – was erst mal mehr Fragen als Antworten aufwirft. Hier wurde deutlich, dass die Offenheit für widersprüchliche Perspektiven hilfreich ist. Denn neben den vielen Gewaltformen unter denen Mädchen* und weiblich gelesene Jugendlichen leiden müssen, ist auch die Gewalt gegen geschlechtliche Non-Konformität real und will ebenso wie die Gewalt gegen rassifizierte Mädchen* wahrgenommen und adressiert werden. Es geht in der Mädchen*arbeit also weiterhin um die Anerkennung und Entwicklung geeigneter Strategien gegen unterschiedliche Gewaltverhältnisse.
Die Innovationskraft und das widerständige Potential der Mädchen*arbeit zeigt sich an den Stellen, an denen Diskurse um soziale Ausschlussverhältnisse und Erfahrungen mit Visionen für solidarische Gesellschaftsformen genutzt werden, die eigenen Konzepte und Prämissen zu überprüfen. Konkret könnte dies bedeuten, die Paradigmen der Parteilichkeit daraufhin zu untersuchen, was sie ermöglichen und auch, was sie verhindern, um sie entsprechend weiterzuentwickeln. Ziehen wir Ines Pohlkamp's Vorschlag in Betracht, »die Ähnlichkeiten und Zugänge zu Mädchen_ hängen vor allem von der Offenheit, den Erfahrungen, dem Wesen und der fachlichen Fähigkeit zum Zuhören, Begleiten und Unterstützen der Fachkraft ab und weniger von den ähnlichen Erfahrungen, die beispielsweise in der Pubertät oder im heteronormativen Setting gemacht worden sind«, werden neue Fragen aufgeworfen. Diese Fragen, u.a. nach der Rolle der Fachkraft und dem geschlechtshomogenen Raum als Schutz-Raum wurden im vierten Kapitel diskutiert.
An dieser Stelle sind natürlich auch wir als Mitarbeitende der Landesarbeitsgemeinschaft für Mädchenarbeit gefragt, wie wir die Ergebnisse der Diskussionen und Anregungen dazu nutzen, unsere eigenen Strukturen weiterzuentwickeln. Eine erste Umsetzung besteht in der Ausrichtung unseres Fortbildungs- und Vernetzungsangebotes in 2018 auf die im Rahmen von Mädchen*arbeit reloaded angestoßenen Themen, um eine an der Praxis orientierte Vertiefung der Inhalte zu ermöglichen und weitere Räume für den fachlichen Austausch zu schaffen.
Somit bildet die Handreichung den erfolgreichen Abschluss der Diskursreihe Mädchen*arbeit reloaded, ist gleichzeitig aber auch der Beginn eines noch unabgeschlossenen Prozesses zur Entwicklung und Gestaltung einer differenzreflektierten Mädchen*-arbeit, die an intersektionalen Perspektiven orientiert ist und sich damit im besten Fall als normativitäts- und herrschaftskritisch begreift. In dem Zusammenhang ist eine offene Frage, die uns weiter beschäftigen wird: Inwieweit können Schutz- und Empowermenträume ganz konkret intersektional gestaltet werden? Und damit Orte z.B. für die Besprechbarkeit von Traumata im Umgang mit Ungleichheitsverhältnissen sein? Und zugleich auch Orte sein, in denen Visionen für ein solidarisches Miteinander entwickelt werden können?
In diesem Sinne möchten wir uns bei allen Beteiligten bedanken, bei den Referent*innen wie den Teilnehmenden für die rege Beteiligung an den unterschiedlichen Formaten, für die Bereitschaft, Erfahrungen zu teilen und für die Offenheit, sich trotz Widerständen auf die Prozesse einzulassen.
Und wir bedanken uns auch bei Beate Vinke, die die Idee zu dem Diskursprozess Mädchen*arbeit reloaded entwickelt hat und mit ihren Perspektiven und ihrer Lust an der Widersprüchlichkeit bereichert hat!

Mit empowernden Grüßen
Sanata Nacro und Marthe Heidbreder

Angaben Referent*innen

Dipl. Päd. Güler Arapi, Dipl. Erziehungswissenschaftlerin, Empowermenttrainerin, Fachlehrerin am Fachbereich Sozialwesen/FH Bielefeld und langjährige Mitfrau* im Mädchentreff Bielefeld
Kontakt: gueler.arapi[at]fh-bielefeld.de

Alexandra Avramidis, Interkultureller Mädchentreff Azade
Kontakt: info[at]azade.de

Yasmina Gandouz-Touati, Diplom Sozialarbeiterin, langjährige Mitarbeiterin im Mädchentreff Bielefeld e.V.
Lehrkraft für besondere Aufgaben an der Fachhochschule Bielefeld
Arbeitsschwerpunkte: Rassismuskritische, feministische Soziale Arbeit, Empowerment mit und von People* of Color
Kontakt: yasmina.gandouz[at]googlemail.com

Nissar Gardi, Erziehungswissenschaftlerin, Bildungsreferentin im Projekt empower – Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt bei Arbeit und Leben Hamburg und Trainerin für Diversity, Empowerment und Gender
Kontakt: empower[at]hamburg.arbeitundleben.de

Renate Janßen, LAG Autonome Mädchenhäuser/feministische Mädchenarbeit NRW e.V. – Fachstelle Interkulturelle Mädchenarbeit NRW e.V.
Kontakt: LAGAM[at]web.de

Verena Meyer lebt und arbeitet als Beraterin für Mädchen* und junge Frauen* in Krisensituationen in Hannover. Darüber hinaus ist sie bundesweit als Trainerin und Multiplikatorin für Empowerment, rassismusmuskritische und intersektionale Bildung tätig. Als Prozessbegleiterin unterstützt und berät sie Organisationen und Projekte in den genannten Themenfeldern. Sie coacht und begleitet Fachkräfte mit eigenen Rassismuserfahrungen im Feld der Sozialen Arbeit.
Einen weiteres Interessensgebiet und Schwerpunkt ihrer Tätigkeitsfelder bildet diskriminierungssensible Traumapädagogik. Sie ist Mitinitiatorin des Hotspot of Power Netzwerks von und für Jugendliche und junge Erwachsene of Color.
Kontakt: verenameyer[at]hotmail.com

Sanata Nacro, Geschäftsführende Fachreferent*in bei der Landesarbeitsgemeinschaft für Mädchenarbeit NRW und freiberufliche Trainer*in und Berater*in für empowermentorientierte rassismuskritische Bildungsarbeit
Kontakt: sanata.nacro[at]maedchenarbeit-nrw.de

Ines Nadrowski studierte Politik und Geschichte sowie Angewandte Sexualwissenschaften. Sie betreibt (queer-)feministischen Aktivismus und Recherchen mit Fokus auf Sexualität und Intersektionalität (aus kritisch-weißer Perspektive) und ist mit dem gleichen Fokus seit 2010 in der Mädchen*arbeit tätig. Ihre thematischen Schwerpunkte sind Sexismus und Slutshaming, geschlechtliche und sexuelle

Vielfalt (aus queerer Cis-Perpektive), Prävention sexualisierter Gewalt in digitalen Medien sowie kreative Medienpädagogik.
Kontakt: ines.nadrowski[at]web.de

Dr.in Ines Pohlkamp, Sozialarbeitswissenschaftlerin und Kriminologin, Referentin für geschlechtersensible Pädagogik, intersektionale Bildung, geschlechtliche und sexuelle Vielfalt & Diversity
Kontakt: pohlkamp[at]genderinstitut-bremen.de

Friederike Reher, Diplom-Pädagogik, intersektionale Bildungs- und Beratungsarbeit, wissenschaftliche Expertise zu Intersektionalität und zur Reflexion von Privilegien.
Seit Jahren arbeite ich in Wissenschaft und Praxis zu den Themen Intersektionalität, einer Didaktik zur Vermittlung von Intersektionalität, Empowerment, Powersharing und Privilegienreflexion in der Jugend- und Erwachsenenbildung sowie in diskriminierungskritischen Beratungskontexten (intersektional ausgerichtete systemische Beratung, Coaching und Teamentwicklung).
Kontakt: reher[at]portal-intersektionalitaet.de
www.bildung-und-beratung-reher.de

Kim Annakathrin Ronacher lebt in Bremen und arbeitet bundesweit als Referentin und Trainerin mit den Schwerpunkten Rassismuskritik/Critical Whiteness, Diversity und Antidiskriminierung. Sie ist Supervisorin und gemeinsam mit Kolleg*innen begleitet und berät sie Teams und Projekte in rassismuskritischen und diversitätsbewussten Veränderungsprozesssen.
Kontakt: mail[at]kim-ronacher.net
www.kim-ronacher.net

Johanna Schmitz arbeitet seit 2009 im Mädchen*treff der Alten Feuerwache Köln und promoviert an der Uni Köln zu Weiterentwicklungsmöglichkeiten einer heteronormativitätskritischen Mädchen*arbeit.
Kontakt: johanna.schmitz[at]altefeuerwachekoeln.de

Dr. phil. Bettina Wuttig Erziehungswissenschaftlerin. Professorin für Soziale Arbeit und Psychosoziale Beratung an der SRH Hochschule Heidelberg. Arbeit in eigener Praxis für (Körper-)Psychotherapie
Kontakt: bettiwuttig[at]hotmail.com

Fidan Yiligin, Bildungsreferentin: Migrationsgesellschaft; Perspektiven-Bildnerin; Empowerment; Genderkompetenz; TRIMB in der Traumaberatung
Kontakt: fyiligin[at]yahoo.de

Maria Zemp, Körperpsychotherapie (HP) und Coach (ISP) Fachreferentin für Traumaarbeit und Frauengesundheit, tätig in eigener Praxis im In- und Ausland, langjährige Zusammenarbeit mit der Kölner Frauenrechtsorganisation medica mondiale, u.a. Entwicklung und Umsetzung des Konzeptes Achtsame Organisationskultur©.
Kontakt: info[at]beratung-mariazemp.de,
www.beratung-mariazemp.de

Glossar

Das folgende Glossar greift Begriffe aus der Handreichung auf und bietet einen Überblick. Die Bedeutungen der jeweiligen Begriffe sind kontextabhängig, haben keinen Anspruch auf Allgemeingültigkeit und können sich abhängig von Zeit und Kontext verändern. Bei den Begriffen handelt es sich teilweise um Selbstbezeichnungen, welche in Abhängigkeit stehen von dem Verständnis der jeweiligen Personen, die die Begriffe für sich verwenden. Die unten stehenden Erklärungen bieten lediglich eine (erste) Annäherung und Übersicht.

Cis-Sexismus

Cissexismus meint jegliche Formen der Gewalt gegen und Abwertung bzw. Diskriminierung von Menschen, die sich nicht als cisgeschlechtlich positionieren. Cisgeschlechtlich bedeutet, dass die Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht in Einklang steht bzw. noch nie hinterfragt wurde. Das lateinische Präfix »cis-« (auf dieser Seite, diesseits, binnen, innerhalb) bildet das Antonym von trans- (über-, hinüber-, durch-, hindurch-). Cis- und Begriffe wie cisgender, wurden von der Trans*Bewegung eingeführt, um Trans* nicht immer als Abweichung von der Norm zu definieren. Außerdem beschreibt Cissexismus eine Priviliegierung von cisgeschlechtlichen Menschen gegenüber nicht-cisgeschlechtlichen Menschen. Cissexismus resultiert in Abwertungsstrategien, der Aufrechterhaltung von zweigeschlechtlichen Überlegenheitssystemen und oft in Gewalt gegen Trans*Personen.
(in Anlehnung an https://transintersektionalitaet.org/?page_id=36)

Empowerment, Empowerment-Räume

Empowerment bezeichnet Prozesse, in denen Jugendliche und Erwachsene mit Diskriminerungs- und Ausgrenzungserfahrungen sich selbst und gegenseitig darin bestärken, sich nicht z.B. durch Rassismus definieren und bestimmen zu lassen. Empowermentorientierte Jugendarbeit bietet geschützte Räume, in denen Jugendliche sich unterstützen, ihre Erfahrungen austauschen, um Strategien im Umgang mit z.B. rassistischer Diskriminierung zu entwickeln. Den Empowermentbegriff, den die LAG Mädchenarbeit verwendet und die Ansätze, an denen wir uns orientieren, stehen in enger Verbindung zu rassismuskritischen Bewegungen und der politischen Arbeit von Frauen* und Feminist*innen of color in Deutschland.

Geschlechtliche Vielfalt

Geschlechtliche Vielfalt meint das Anerkennen vielfältiger Formen von Geschlecht und beinhaltet ein Hinterfragen der als natürlich wahrgenommenen Zweigeschlechtlichkeit in Mann und Frau. Oft wird in der Literatur unterschieden in Körpergeschlecht (auch Sex); Geschlechtsidentität (auch Gender) und Geschlechtsausdruck (auch Expression).
(Angelehnt an: http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Heteronormativität, heteronormativitätskritisch

Beschreibt die gesellschaftliche Norm eine als natürlich angenommene Zweigeschlechtlichkeit (männlich/weiblich), die in einem hierarchischen Verhältnis zueinander steht und sich gegenseitig begehrt, Liebesbeziehungen und Sexualität erlebt und Kinder erzeugt. Heterosexualität ist demnach die Norm des sexuellen Begehrens – Homosexualität und andere Arten des Begehrens bilden dabei die Abweichungen von der Norm. Andere sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten werden ausgeblendet.
(in Anlehnung an https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/ und http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Heteronormativitätskritisch meint demnach die Infragestellung der Naturalisierung und Privilegierung von Heterosexualität und der Annahme von ausschließlich zwei Geschlechtern (männlich/weiblich).

Heterosexismus/Hetero-Sexismus

Heterosexismus meint jegliche Formen der Gewalt gegen und Abwertung bzw. Diskriminierung von Menschen, die nicht heterosexuell leben bzw. von Verhaltensweisen, Geschmäckern und Eigenschaften, die als nichtheterosexuell gelten (homo, bi, pan, queer). Außerdem beschreibt Heterosexismus eine Privilegierung von Heterosexuellen gegenüber Nicht-Heterosexuellen bzw. von als heterosexuell konstruierten Eigenschaften/Verhaltensweisen/Geschmäckern etc. gegenüber als nicht-heterosexuell konstruierten Eigenschaften/Verhaltensweisen/Geschmäckern.
(Quelle: http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Inter*

Intergeschlechtliche Menschen werden mit körperlichen Merkmalen geboren, die medizinisch als »geschlechtlich uneindeutig« gelten. Intergeschlechtliche Kinder sind immer noch sehr oft medizinischen (operativen und anderen) Eingriffen mit dem Ziel der Herstellung geschlechtlicher Eindeutigkeit (männlich oder weiblich) ausgesetzt. Diese Praktiken werden von Intersex-Organisationen als Menschenrechtsverletzungen kritisiert
(Quelle: IVIM (Internationale Vereinigung intersexueller Menschen), http://www.intersexualite.de/, 1-0-1intersex, http://www.101intersex.de/)

Intersektionalität

Der Begriff Intersektionalität kommt aus englischsprachigen feministischen Diskussionen (englisch: to intersect – (über)schneiden, (über)kreuzen, zusammenlaufen, überlagern). Intersektionale Ungleichheitsforschung befasst sich mit der Frage, wie sich unterschiedliche soziale Kategorien wie Geschlecht, soziale Klasse und Ethnizität, aber auch Sexualität, Nationalität, Alter, Religion, Region, Behinderung etc. auf gesellschaftliche Benachteiligungen oder Privilegierungen auswirken. Dabei werden die jeweiligen Kategorien nicht nebeneinander, sondern als miteinander verwoben gesehen, die sich je nach konkretem Kontext, gegenseitig beeinflussen. So können sich verschiedene soziale Differenzen je nach Kontext verstärken oder abschwächen. Somit thematisieren intersektionale Perspektiven die Verschränkung von unterschiedlichen Differenzlinien und die Verstrickung der Mädchen*arbeit neben der Differenzlinie Geschlecht in andere Machtverhältnisse. Insbesondere Schwarze Frauen* und Frauen* of Color

machen seit den 80er Jahren auf diese Verschränkung aufmerksam und fordern für die Mädchen*arbeit die Auseinandersetzung mit Rassismus als ein wirkmächtiges Machverhältnisses dieser Gesellschaft ein.
(Angelehnt an: http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Kritisches Weißsein (engl.: Critical Whiteness)

Der Ansatz des Kritischen Weißseins geht davon aus, dass Rassismus von Weißen erfunden und etabliert wurde und deshalb vor allem ein Problem ist, das sie geschaffen haben – konsequenterweise müssen sich also Weiße mit der Konstruktion von Weißsein beschäftigen, um die Wirkungsweise von Rassismus offenzulegen. Weißsein wird als gesellschaftliche Norm konstruiert, wodurch Privilegien, die weiße Menschen genießen, weißen Menschen häufig nicht bewusst sind. Kritisches Weißsein fördert die Reflexion der weißen gesellschaftlichen Positionierung und die Auseinandersetzung mit persönlichen Verstrickungen in rassistische Strukturen.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/)

Norm, normativitätskritisch

Eine Norm ist das, was sich in der Gesellschaft als »normal« etabliert und deshalb als selbstverständlich empfunden wird. Wegen dieser Selbstverständlichkeit wird oft nicht die Notwendigkeit verspürt, sie zu benennen, sondern es wird eher über die »Abweichungen« von den Normen geredet. Es wird beispielsweise öfter Homosexualität benannt oder die Tatsache, dass eine Person Schwarz ist, als Heterosexualität oder das Weißsein einer Person, weil das als Selbstverständlichkeit wahrgenommen wird.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/)

Unter normativitätskritisch wird das in Frage stellen der angenommenen gesellschaftlich konstruierten Norm verstanden.

Person of Colo(u)r, People of Colo(u)r (PoC), Mädchen* of Colo(u)r, Fachkraft of Colo(u)r

Eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen. Die Bezeichnung ist in der Bürgerrechtsbewegung der USA entstanden und zielt auf die Vereinigung der unterschiedlichen Gruppen ab, die Rassismus erfahren, um so Kräfte zu bündeln und gemeinsam gegen rassistische Strrukturen und dynamiken zu stören.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/selbstbezeichnungen/)

Privileg, Privilegienreflexion

ist ein Recht, ein Vorteil oder eine Sicherheit, die ein Mensch aufgrund einerzugeschriebenen oder selbst gewählten Zugehörigkeit zu einer Gruppe bekommt. Gleichzeitig bleibt diese Person aufgrund dieses Privilegs von bestimmten Belastungen und Diskriminierungen verschont. Privilegien beruhen auf historisch gewachsenen, institutionalisierten Systemen – wie beispielsweise Sexismus oder Rassismus.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/)

Unter Privilegienreflexion wird die aktive Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien bezeichnet.

Queer

Der Begriff queer stammt ursprünglich aus dem Englischen und entstand als Schimpfwort. Mittlerweile ist der Begriff außerhalb des Englischsprachigen Raumes geläufig, als Selbstbezeichnung und als politischer Begriff, der sich gegen Normen richtet. Er schließt vielfältige Formen von sexueller/romantischer Orientierung und Geschlechtsidentitäten ein, die von Heteronormativität abweichen. (Quelle: https://queer-at-school.de/?page_id=88)

Rassismus, rassismuskritisch

alle Denk-, Wahrnehmungs- und Redeweisen, Einstellungen, Handlungen, Strukturen und Dynamiken, die Menschen in Gruppen aufteilen (aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie (zugeschriebener) Herkunft, Namen, Sprache, etc.) Diesen Gruppen werden bestimmte Eigenschaften zugesprochen und durch diese Konstruktion wird eine Abwertung praktiziert.
(in Anlehnung an https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/, und den Vortrag »Rassismus und Begrifflichkeiten« dieser Handreichung)

Rassismus ist nach der post- und dekolonialen Theoretikerin und Künstlerin Grada Kilomba ein Prozess, der aus drei wichtigen Elementen besteht:

1.) Konstruktion von Differenz. Hierbei werden Menschen, die als ›anders‹ wahrgenommen werden, von jenen Menschen, die die Macht haben, sich selbs als Norm zu setzen, als ›anders‹ konstruiert.
2.) Diese Unterschiede werden hierarchisch bewertet.
3.) Diese Prozesse, die auch als Vorurteil bezeichnet werden, sind schließlich von historischer, politischer, sozialer und ökonomischer Macht begleitet. Die Kombination aus Vorurteil und Macht formt somit Rassismus.

(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/)

Rassismuskritisch meint eine aktive Analyse und Auseinandersetzung mit den Strukturen, Auswirkungen und Bedeutungen von Rassismus , um geeignete Gegenstrategien und Visionen zu entwerfen.

Schwarz, weiß

Schwarz und weiß sind nicht als biologische Eigenschaften zu verstehen, sondern bezeichnen politische und soziale Konstruktionen. Schwarz und weiß sind also keine Hautfarben von Menschen, sondern beschreiben ihre Position als diskriminierte oder privilegierte Menschen in einer durch Rassismus geprägten Gesellschaft. Schwarz ist die emanzipatorische Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Um den Widerstandscharakter dieses Wortes zu betonen, wird das »S« großgeschrieben. Im Gegensatz zu Schwarz ist weiß keine Selbstbezeichnung (d.h. weiße Menschen haben nicht von sich aus begonnen sich aus einer herrschaftskritischen Reflexion heraus als weiße zu bezeichnen), sondern beschreibt eine dominante Position, die meist nicht benannt wird. Weißsein bedeutet, Privilegien und Macht zu besitzen, wie zum Beispiel, sich nicht mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen.
Um den Konstruktionscharakter zu verdeutlichen, wird weiß kursiv geschrieben.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/selbstbezeichnungen/)

Sexismus

Der Begriff Sexismus hat seinen Ursprung in den Frauenbewegungen der 1960er und 1970er Jahre und ist in Analogie zum Rassismusbegriff entstanden. Sexismus besteht in der sozialen Konstruktion und der Verwendung kategorialer

Unterscheidungen in Mann und Frau, die als natürlich wahrgenommen werden. Die kategoriale Unterscheidung sind verbunden mit Eigenschaftszuschreibung, vermeintlich typischen Merkmalen und Verhaltensweisen die Männer und Frauen kennzeichnen. Bei Sexismus geht es um Gewalt gegen und Abwertung bzw. Diskriminierung von Frauen/Mädchen bzw. von Verhaltensweisen, Geschmäckern und Eigenschaften, die als weiblich gelten. Sexismus ist verankert in einer langen Geschichte patriarchaler Ordnung und ist verschränkt mit unter anderem ökonomischer Ungleichheit.
(Angelehnt an: http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Sexismuskritik meint eine aktive Analyse und Auseinandersetzung mit den Strukturen, Auswirkungen und Bedeutungen von Sexismus, um geeignete Gegenstrategien und Visionen zu entwerfen.

Sexuelle Vielfalt

Sexuelle Vielfalt drückt aus, dass sich es vielfältige Formen von sexuellem Begehren gibt, das sich auf verschiedene Geschlechter richten kann (z.B. heterosexuell, homosexuell, bisexuell, pansexuell, queer etc.) bzw. mit verschiedenen Geschlechtern sexuelle Praxen gelebt werden. Des Weiteren können je nach Kontext folgende Aspekte unter sexuelle Vielfalt gefasst werden: Sexuelles Begehren/sexuelle Praktik oder nicht (Asexualität), Solo-Sex oder Sex mit anderen, Sex in Partnerschaften und/oder außerhalb von Partnerschaften, Sex mit einer oder mit mehreren Personen, BDSM bzw. Vanilla, andere Fragen sexueller Präferenzen und/oder Praxen.
(Quelle: http://www.interventionen.dissens.de/fileadmin/Interventionen/Glossar_Interventionen_für_geschlechtliche_und_sexuelle_Vielfalt.pdf)

Trans*

Trans* ist ein recht junger, im deutschsprachigen Raum inzwischen verbreiteter, weit gefasster Oberbegriff für eine Vielfalt von Identitäten und Lebensweisen. Dabei dient der Stern * als Platzhalter für diverse Kombinationen. Trans* findet Verwendung in einem Spektrum von trans*, LSBT- und queer-feministischen Kontexten. Aufgrund dieser Verbreitung und Inklusivität verwenden wir Trans* als Oberbegriff, um ein breites Spektrum von Identitäten, – Lebensweisen und – Konzepten zu bezeichnen, auch solche, die sich geschlechtlich nicht verorten (lassen) möchten.
(Angelehnt an: https://transintersektionalitaet.org/?page_id=36)

Zweigeschlechtersystem (binäre Geschlechterordnung)

System von gesellschaftlichen Normen und medizinischen Zuweisungspraxen, das zweikörperlich definierte Geschlechter als Realität entwirft, die sich gegenseitig ausschließen und als gegensätzlich verstanden werden. Diese Vorstellung setzte sich in Europa erst im 18. Jahrhundert durch und wurde in Folge des Kolonialismus weltweit gewaltsam durchgesetzt. In der Vorstellungswelt der Zweigeschlechtlichkeit entscheidet sich das Geschlecht eines Kindes anhand seiner körperlich sichtbaren Geschlechtsmerkmale, denen die soziale und psychologische Genderidentität folgen. Trans*Personen, die nicht das bei der Geburt zugewiesene Gender leben, und Inter*Personen, die als »medizinisch uneindeutig« gelten, sind dabei im Prinzip undenkbar. Zweigeschlechtlichkeit entspricht der gesellschaftlichen Norm und wird strukturell privilegiert.
(Quelle: https://www.quixkollektiv.org/glossar/allgemeines-glossar/)

Notizen

Notizen

Notizen

Notizen

Impressum

Herausgeberin:
Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V.
Robertstr. 5b, 42107 Wuppertal
fon 0202.75 95 046
fax 0202.75 95 047
lag@maedchenarbeit-nrw.de

Projektkonzeption:
Beate Vinke und Sanata Nacro

Redaktion:
Marthe Heidbreder, Linda Wünsch, Sanata Nacro, Antje Schmidt-Schleicher

Gestaltung:
designbüro drillich, Bremen

Bildnachweis:
Zahnrad-Grafik © Style-Photography fotolia.com,
Fotos Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V.

Copyright:
Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V.
Wuppertal und Bielefeld, 2019

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V.
Robertstraße 5a
42107 Wuppertal

fon 0202.759 50 46
fax 0202.759 50 47
lag@maedchenarbeit-nrw.de
www.maedchenarbeit-nrw.de