

RASSISMUS- KRITISCHE MÄDCHEN*ARBEIT

→ REFLEXIONSHANDBUCH UND ARBEITSTOOL

INHALT

VORWORT	3
 REFLEXIONSFRAGEN FÜR DIE PRAXIS	
1. Strukturelle Rahmenbedingungen	6
2. Angebote	12
3. Konzept	22
4. Team	28
5. Netzwerk	34
6. Selbstreflexion/Haltung/Positionierung	38
 GLOSSAR	49
 DANK	
Projekt Mädchen* nach Flucht	65
projekt.kollektiv	66
 IMPRESSUM	67

VORWORT

WELCHES ZIEL?

Die folgende Broschüre dient als Reflexionsinstrument für die Auseinandersetzung mit rassismuskritischen Perspektiven in der Mädchen*arbeit. Sie soll Anstöße geben für eine rassismuskritische Praxis im Kontext einer geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit.

WIE ENTSTANDEN?

Im Rahmen des Projekts „Mädchen* und junge Frauen* nach Flucht in der Migrationsgesellschaft“, welches an die LAG Mädchen*arbeit in NRW angegliedert ist, haben wir uns seit Beginn des Projekts 2017 mit den Bedarfen und Lebenswirklichkeiten von Mädchen* nach Flucht auseinandergesetzt. Dabei haben wir u.a. im Rahmen von Vernetzungstreffen und Werkstatttreffen Gespräche mit Fachkräften in Bezug auf rassismuskritische Praktiken geführt. Diese Broschüre ist aus dieser Arbeit entstanden und steht für die Weiterentwicklung einer rassismuskritischen und geschlechterreflektierenden Mädchen*arbeit. Gleichzeitig laden wir dazu ein, uns konstruktives, kritisches Feedback sowie Ergänzungswünsche mitzuteilen, weil wir die vorliegende Broschüre als *work in progress* verstehen. Einige der Reflexionsfragen waren bereits Teil von Veröffentlichungen, welche jeweils im Literaturverzeichnis nachzulesen sind. Somit repräsentieren die Inhalte das Zusammenwirken vieler Kolleg*innen. Zielgruppe des Projekts sind Mädchen* und junge Frauen* nach Flucht, weshalb sich einzelne Reflexionsstränge auf diese Gruppe konzentrieren. Ganzheitlich bezieht sich die Broschüre jedoch auf eine rassismuskritische Praxis.

FÜR WEN?

Diese Broschüre beinhaltet Anstöße für Fachkräfte der Mädchen*arbeit und Mitarbeitende einer geschlechterreflektierenden Kinder- und Jugendarbeit, welche Interesse an einer Reflexion der eigenen Praxis haben. Darüber hinaus bietet sie Reflexionsmöglichkeiten für Organisationen bzw. Institutionen und die dahinter stehenden Strukturen, um Rassismus- und (Hetero-/Cis-) Sexismuskritik als Querschnittsthemen zu verankern.

FÜR WAS?

Die Broschüre kann sowohl als Arbeitstool für die eigene Reflexion als auch für die eines Teams und/oder für die Organisationsreflexion genutzt werden. Sie beinhaltet verschiedene Bausteine mit Literaturhinweisen und Materialien für die weitere Auseinandersetzung in Eigenarbeit. Für eine grundlegende Implementierung rassismuskritischer Ansätze in der Organisation empfehlen wir eine fachliche Begleitung sowie den Besuch von Workshops, Seminaren und geeigneten *safer spaces* (z.B. von Empowermenträumen für BI_PoC-positionierte Pädagog*innen und Reflexionsräumen für *weiß* positionierte Pädagog*innen).

WIE DAMIT ARBEITEN?

Die Reflexionseinheiten beziehen sich auf verschiedene Ebenen („Angebot“, „Netzwerk“, „Team“ usw.). Diese Ebenen hängen miteinander zusammen und müssen in der Praxis zusammengedacht werden. Die Reflexionsfragen können

in Eigenarbeit, in Teams, in Gruppen und in Arbeitskreisen bearbeitet werden. Für eine Selbst- und Teamreflexion empfehlen wir, die Fragen zu lesen und in Einzelarbeit oder/ und in unterschiedlichen, getrennten Räumen zu bearbeiten. Dabei ist wichtig sich die Räume für eine Reflexion gut auszusuchen bzw. diese gut vorzubereiten, da für marginalisierte und deprivilegierte Positionen ein Verletzungsrisiko bestehen kann. Zudem kann das weiterführende Material für eine vertiefende Auseinandersetzung genutzt werden. Je nachdem, von welchen Positionierungen ausgehend reflektiert wird, kosten diese Prozesse mehr oder weniger Energie und beinhalten auch emotionale Arbeit. Umso wichtiger ist es, auf die eigenen Ressourcen, Möglichkeiten und Grenzen zu achten, Reflexionseinheiten bedacht zu gestalten und sich auch den nötigen Raum für *selfcare* zu nehmen/zu geben. Außerdem befindet sich am Ende ein Glossar, das zum einen zur Erklärung von Fachbegriffen und zum anderen für einen Gedankenaustausch von verwendeten Begriffen, die oftmals in Verbindung stehen mit einer rassismuskritischen Praxis, verwendet werden kann.

Das Team der LAGM*A wünscht eine gute Lektüre- und Reflexionszeit.

STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

1. STRUKTURELLE RAHMENBEDINGUNGEN

Diese Ebene umfasst Bedingungen und Gegebenheiten, welche die pädagogische Praxis und strukturelle Rahmung beeinflussen, auf diese es aber kaum Einflussnahmen gibt. Hierunter fallen unter anderem: Gesetzgebungen, staatliche (Förder-)Richtlinien und Finanzierungsvorgaben, welche wiederum Einfluss auf die Erreichbarkeiten und Teilhabemöglichkeiten von Zielgruppen haben. (Beispiel: Die räumliche Lage der Unterkünfte für Personen, welche sich im Asylverfahren befinden, erschwert die Mobilität der dort lebenden Jugendlichen und deren Zugänge zu Angeboten der Offenen Kinder- und Jugendarbeit).

1.1 REFLEXIONSFRAGEN

Wie ist die finanzielle Ausstattung und wie die finanzielle Sicherheit der Einrichtung? Von wem und mit welchen Vorgaben werden die Mittel bereitgestellt? Wie ist die Verteilung der finanziellen Mittel? Auf welche Posten/Angebote/Stellen sind die finanziellen Mittel verteilt?

Inwieweit können Gelder, Zeit und Raum für die Auseinandersetzung mit Rassismus und für die Entwicklung und Umsetzung von rassismuskritischen Veränderungen eingeplant werden?

Wie geht die Einrichtung mit Legitimationsdruck um? Welche Verbündeten (Organisationen, Einzelpersonen, Netzwerke) stehen hinter der Einrichtung/den Angeboten?

Sind die strukturellen Rahmenbedingungen (Gesetzgebung, Unterbringung etc.), welche auf Lebenswirklichkeiten von Mädchen* nach Flucht wirken, bekannt? Wird struktureller

NOTIZEN

Rassismus mitbedacht? Wie geht die Einrichtung mit institutionell und strukturell rassistischen Rahmenbedingungen um? Welche (Verweis-)Strukturen sind in der Einrichtung bekannt, an die verwiesen/zugewiesen werden kann?

Welche Möglichkeiten politischer Einflussnahme haben wir? Welche Bündnisse brauchen wir dafür? Welche Kompromisse gibt es, die uns abverlangt werden bzw. die wir bereit sind einzugehen?

1.2 MATERIALIEN¹

LALOUX, FREDERIC (2014): Reinventing Organizations.

Ein Leitfaden zur Gestaltung sinnstiftender Formen der Zusammenarbeit. München: Vahlen

SENG, SEBASTIAN; WARRACH, NORA (Hg.) (2019):

Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend- (verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Im Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismuserbeit e.V. (IDA).

→ https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf

LES MIGRAS: Einschluss statt Ausschluss?

Diskriminierungssensible Zusammenarbeit jenseits von Öffnungsprozessen.

→ <https://lesmigras.de/diskriminierungssensible-zusammenarbeit-397.html>

[1] Hinweis: Die in dieser Broschüre angegebenen Links wurden zuletzt am 20.07.2021 aufgerufen. Es ist möglich, dass sie sich in der Zwischenzeit geändert haben und nicht mehr gültig sind. Viele Broschüren können aber mit der Eingabe des Titels in eine Suchmaschine wieder gefunden werden.

NOTIZEN

BÖNKOST, JULE (2019): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/1.

→ <http://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/reihe-impulse-zu-vielfalt>

REGIONALE ARBEITSSTELLEN FÜR BILDUNG, INTEGRATION UND DEMOKRATIE (rAA) e.V. (Hg.) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien.

→ <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf>

TANYILMAZ, TUGBA; GREVE, EDWIN (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Deutschplus Initiative für eine plurale Republik. Berlin.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>

ANTIDISKRIMINIERUNGSSTELLE DES BUNDES (Hg.) (2014): Diversity Mainstreaming für Verwaltungen. Schritt für Schritt zu mehr Diversity und weniger Diskriminierung in öffentlichen Institutionen.

→ https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/downloads/DE/publikationen/Diversity_Mainstreaming/leitfaden_diversity_mainstreaming_fuer_verwaltungen_20140527.html

THOMPSON, VANESSA EILEEN (2020): Racial Profiling, institutioneller Rassismus und Interventionsmöglichkeiten.

→ <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/kurz-dossiers/308350/racial-profiling-institutioneller-rassismus-und-interventionsmoeglichkeiten>

NOTIZEN

ANGEBOTE

2. ANGEBOTE

Diese Ebene umfasst die Gestaltung der Räumlichkeiten, in denen die Angebote stattfinden. Sie bezieht sich aber vor allem auf die Konzeption der Angebote selbst und auf die pädagogische Begleitung. Dazu gehört u.a. die gesprochene Sprache.

2.1 REFLEXIONSFRAGEN

Besucher*innen

Wer kommt in die Einrichtung/Institution und wer nicht? Für wen sind die Räume, die wir eröffnen, attraktive, vielleicht auch sichere Räume? Für wen nicht? Was sind sichere Räume?

Wer wird nicht erreicht bzw. ausgeschlossen und warum? Wer profitiert von diesem Ausschluss? Wird dieser Ausschluss thematisiert bzw. werden alternative Zugangsmöglichkeiten erarbeitet/angeboten?

An wen wenden sich unsere Angebote und unsere Methoden? Welche Vorstellungen und Bilder habe ich von den „Mädchen“, die ich mit dem Angebot erreichen möchte? Können Kategorien wie „Mädchen“/„Jungen“, „heterosexuell“/„homosexuell“, cis-/transjugendliche innerhalb der Arbeit als konstruiert offengelegt und hinterfragt werden?

Für welche Kinder und Jugendliche gibt es konkret und symbolisch Möglichkeitsräume? Gibt es z.B. Empowermentangebote für (queere) Mädchen* mit Rassismus- und Fluchterfahrungen? Gibt es Critical Whiteness Räume für *weiße* Mädchen*?

NOTIZEN

Gibt es Partizipationsmöglichkeiten, Räume die Mädchen* selbst gestalten können? Inwieweit spiegeln sich selbstartikulierte Bedarfe der Mädchen* nach Flucht in der Angebotsstruktur wieder? Können Mädchen* die Angebote annehmen, an der Auswahl der Materialien teilhaben und eigenen Inhalten Raum geben? Gibt es für alle Besucher*innen Ansprechpersonen, mit denen bzw. mit deren Erfahrungen sie sich identifizieren oder sich von ihnen repräsentiert fühlen?

Sprache

Welche Sprachen werden in der Einrichtung (Im Team, bei den Nutzer*innen/Besucher*innen) gesprochen?

Welche Sprachen sind sichtbar und anerkannt, welche nicht?

Werden im Hinblick auf Rassismus – sowohl nach innen als auch nach außen – Selbstbezeichnungen, z. B. afrodeutsch, Schwarze Deutsche oder People of Color, queer, trans, nicht-binär akzeptiert oder zuschreibende Bezeichnungen, z.B. „Migrant*in“, „Ausländer*in“, „Flüchtling“, benutzt? Gibt es (regelmäßige) Fortbildungs- oder Sensibilisierungsangebote (für Teilnehmer*innen, Besucher*innen, Mitarbeiter*innen) und geschützt(er)e Räume, um den Sprachgebrauch zu verhandeln?

Gibt es ggf. Kontakte zu Dolmetscher*innen?

Angebote

In welchem Umfeld befindet sich der Raum/die Einrichtung in der Angebote stattfinden? (Soziodemografisches Umfeld des Stadtteils, Anbindung öffentlicher Nahverkehr, etc.)

NOTIZEN

Welche Normvorstellungen verbergen sich hinter den Angeboten bzw. sind Inhalt der Angebote? Können diese Ursachen für Ausschlüsse sein?

Wie gestaltet sich die Elternarbeit? Ist Elternarbeit von den Mädchen* gewünscht?

Wird das Konzept der Aufsuchenden Arbeit oder das Einbeziehen aktivistischer Netzwerke bei Fragen der Erreichbarkeiten mitgedacht?

Sind die Angebote in Auseinandersetzung mit den Lebenswirklichkeiten der Mädchen* nach Flucht entstanden?

Gibt es Begegnungsräume für politische und machtkritische Themen?

Hat die Auseinandersetzung mit der eigenen Sexualität/Lust und Geschlecht einen Raum?

Welche Perspektiven werden offen verhandelt? Gibt es unsichtbare dethematisierte, nicht vorstellbare Positionen? Gibt es Perspektiven, die (unbewusst) gegeneinander in Stellung gebracht werden?

Gibt es rassismus- und diskriminierungskritische Schutzkonzepte und Beschwerdestrukturen?



2.2 MATERIALIEN

LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT „MÄDCHEN UND JUNGE FRAUEN IN SACHSEN“ e.V. (Hg.) (2017): Rassismuskritik und Mädchen*arbeit: Ansatzpunkte für eine notwendige Auseinandersetzung. Dresden.

NOTIZEN


 www

- INTEGRATIONSHAUS e.V.; Migrafrica VJAAD e.V. (Hg.) (2019):
Rassismuskritische Perspektive bei der Organisation von
Veranstaltungen. Köln.
- RABURU, MAUREEN (1999): Antirassistische Mädchenarbeit.
Sensibilisierungsarbeit bezogen auf Rassismus mit
Mädchen und jungen Frauen. Kiel: Lotta e.V./Autonomes
Mädchenhaus.
- BETRIFFT MÄDCHEN: Perspektiven auf Organisationsentwick-
lung in der Mädchen*arbeit. Nr. 2020/4. Landesarbeits-
gemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. (Hg.). Beltz
Juventa.
- SCHMITZ, JOHANNA (2019): Geschlechtliche und sexuelle Viel-
falt in der Mädchen*arbeit?! In: Landesarbeitsgemein-
schaft Mädchenarbeit in NRW e.V.: Handreichung.
Mädchen*arbeit reloaded. Qualitäts- und Perspektivent-
wicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter
Mädchen*arbeit. Wuppertal, Bielefeld.
→ [https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/
2021/02/handreichung-11219.pdf](https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/handreichung-11219.pdf)
- LES MIGRAS (o.a.): Einschluss statt Ausschluss? Diskriminie-
rungssensible Zusammenarbeit jenseits von Öffnungs-
prozessen.
→ [https://lesmigras.de/diskriminierungssensible-zusam-
menarbeit-397.html](https://lesmigras.de/diskriminierungssensible-zusammenarbeit-397.html)
- DEUTSCHPLUS e.V. (2018) (Hg.): Vielfalt intersektional verstehen.
Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsent-
wicklung.
→ [https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/
2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf](https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf)
- BÖNKOST, JULE (2020): Verschieden und doch ähnlich: Beglei-
tung von Einrichtungen bei der rassismuskritischen Öff-
nung. In: Sebastian Seng und Nora Warrach (Hrsg.) im
Auftrag des Informations- und Dokumentationszentrums

NOTIZEN

für Antirassismuserbeit e.V. S. 36–39.

→ https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/Broschuere_RKOE_II_Screenversion_final.pdf

BÖNKOST, JULE (2019): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/1.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/03/izv20191-boenkost-1.pdf>

BÖNKOST, JULE (2020): Rassismuskritik in Unternehmen: So kann sie gelingen.

→ <https://www.xing.com/news/klartext/rassismuskritik-in-unternehmen-so-kann-sie-gelingen-3905>

YASMINA GANDOUCZ-TOUATI: Empowermenträume von und für People* of Color. Vortrag 2019 Jahresfachtag Fachstelle Jungenarbeit NRW „Irgendwie Hier“.

→ <https://www.youtube.com/watch?v=862CYmx11NY>



NOTIZEN

KONZEPT

3. KONZEPT

Diese Ebene umfasst die Organisationsebene, das Leitbild und die Öffentlichkeitsarbeit sowie die materielle Gestaltung der Räumlichkeiten.

3.1 REFLEXIONSFRAGEN

Selbstverpflichtung und Leitbild

Welche Kinder und Jugendliche sowie Lebenswelten sind in unseren Konzepten mitgedacht? Wie sieht die Ansprache der Kinder und Jugendlichen (sowie der Eltern) aus?

Welche Rolle spielen Rassismus- und Sexismuskritik in der Verflechtung und im Querschnitt im Selbstverständnis und Programm der Organisation? Ist Rassismus den Mitarbeiter*innen ein Begriff und sein Abbau ein klar kommuniziertes gemeinsames Ziel? Wenn ja, wie wird es kommuniziert? Wird Rassismus im Leitbild aufgegriffen? Welche Möglichkeiten und Mittel zur fortlaufenden Sensibilisierung zu diesen Themenfeldern werden bereitgestellt?

Gibt es Regeln und Verfahrensweisen für den Umgang mit rassistischen Vorfällen und wie sind diese verankert?

Wie werden Prioritäten bezüglich finanzieller und zeitlicher Ressourcen im Verhältnis zu den machtkritischen Zielen gesetzt?

Öffentlicher Auftritt, Materialien und Räume

Wie sind unsere Räume gestaltet? Haben wir Material, Bücher, Spielzeug, in dem Schwarze Menschen und Menschen

NOTIZEN

of Color mit unterschiedlichen Geschlechtsidentitäten und Begehrensformen in vielfältigen Rollen vorkommen?

Kommen Perspektiven of Color auf den Plakaten und Postkarten vor, die in unserer Einrichtung hängen oder in den Büchern, Filmen und Spielzeug, die es bei uns gibt?

Wer ist in unseren Räumen, auf Plakaten und Werbematerialien wie repräsentiert? In wie vielen Sprachen ist die Institution ansprechbar? Wie sieht der öffentliche Auftritt, bspw. im Internet aus?

Wer vertritt die Organisation z.B. bei Veranstaltungen oder Interviews? Wer bekommt unsere Ausschreibungen, Einladungen und Informationen? Welche Zielgruppen werden aktiv angesprochen?

3.2 MATERIALIEN

MADUBUKO, NKECHI (2016): Empowerment als Erziehungsaufgabe. Praktisches Wissen für den Umgang mit Rassismuserfahrungen. Münster: Unrast.

AMADEU ANTONIO STIFTUNG (Hg.) (2015): „Läuft bei Dir!“ Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit. Berlin.

VOGT, JENNIFER; REIMANN, SVENJA (2010): Augen auf und durch! Rassismuskritische Mädchen_arbeit aus weiß-deutscher Perspektive. In: Busche, Mart; Maikowski, Laura; Pohlkamp, Ines; Wesemüller, Ellen (Hg.): Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer Bildungspolitischen Praxis. Bielefeld: transcript. S. 139–160.

GANDOUZ-TOUATI, YASMINA; ARAPI, GÜLER (2019): Feministisch-Rassismuskritische Soziale Arbeit am Beispiel

NOTIZEN



rassismuskritischer Mädchenarbeit des Mädchentreff Bielefeld e.V. – eine Perspektive aus der Praxis heraus in die Praxis hinein. In: Compa; Maiz; das Kollektiv Entscheiden gegen Rassismus und Diskriminierung (Hg.): Pädagogik im globalen postkolonialen Raum. Bildungspotenziale von Dekolonisierung und Emanzipation. Weinheim Basel: Beltz Juventa. S. 70–83.

DEUTSCHPLUS e.V.: Vielfalts-Check.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wir-beraten/vielfalts-check-online/>

BÖNKOST, JULE (2019): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/1.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/03/izv20191-boenkost-1.pdf>

AUMA MAISHA M.; KINDER, KATJA; PIESCH, PEGGY (2019): Diversitätsorientierte institutionelle Restrukturierungen – Differenz, Dominanz und Diversität in der Organisationsweiterentwicklung. Impulse zu Vielfalt 2019/3.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/12/ifv-1903-auma-kinder-piesche.pdf>

I-PAD/DEUTSCHPLUS e.V. (2018) (Hg.): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung.

→ <https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf>

LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHEN*ARBEIT IN NRW e.V. (Hg.) (2018): Handreichung Mädchen*arbeit reloaded. Qualitäts- und Perspektiventwicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter Mädchen*arbeit.

→ <https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/handreicherung-11219.pdf>

NOTIZEN

TEAM

4. TEAM

Diese Ebene umfasst die personelle Organisationsebene, die Teamkonstellationen sowie Hierarchieebenen innerhalb des Teams.

4.1 REFLEXIONSFRAGEN

Wie verorten sich die Mitarbeitenden im Hinblick auf Rassismus- und Fluchterfahrungen? Sind sie Schwarz, of Color oder *weiß* positioniert? Wie sind sie im Hinblick auf Geschlechteridentitäten und Begehrensformen (sexuelle Orientierung) positioniert?

Welche Lebensrealitäten und Personen sind im Team auf welcher Position vertreten? Wer ist für was zuständig? Wer im Team entscheidet über Finanzen, Konzepte und Personal?

Wer hat befristete, wer unbefristete Stellen? Wer die Honorarstellen? Wer ist in der Leitung? Wer sitzt in den Vorständen? Gibt es dort Personen mit einer rassismus-/(hetero-/cis-) sexismuskritischen Perspektive?

Was bedeutet es für die Zielgruppe der Einrichtungen wenn BI_PoC/queere/kritisch weiße Fachkräfte in den Einrichtungen nicht oder kaum präsent sind?

Werden in Einstellungsgesprächen rassismus- und (hetero-/cis-) sexismuskritische Perspektiven und Expertisen als wichtige Kompetenzen wahrgenommen und dementsprechend erfragt?

Wer übernimmt bei Angeboten für Mädchen* nach Flucht

NOTIZEN

die Leitung? Haben die Fachkräfte ähnliche Erfahrungen gemacht wie die Teilnehmenden?

Welche unterschiedlichen Privilegien spiegeln sich im Team wieder? Welche Macht- und Herrschaftsgefälle gibt es deshalb innerhalb des Teams? Was bedeutet das für die gemeinsame Arbeit?

Gibt es Räume und Ressourcen für machtkritische Reflexion? Wie können diese geschaffen werden?

Gibt es Beschwerdestrukturen und/oder Schutzkonzepte für Diskriminierungsvorfälle in der Einrichtung? Gibt es Netzwerke außerhalb der Einrichtung auf die Mitarbeiter*innen zur Bearbeitung von machtkritischen Fragen als safe spaces zurückgreifen können und wird diese Zeit als Arbeitszeit anerkannt?

Gibt es festgeschriebene Gremien zur Unterstützung der prekär Arbeitenden, beispielsweise einen Betriebsrat?

4.2 MATERIALEN



ARAPI, GÜLER; LÜCK, MITJA SABINE (2005): Transkulturelle Teams – ein Qualitätsstandard für feministische Projekte. In Broschüre: Eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive-Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft.



ARAPI, GÜLER (2019): Der Umgang mit Machtdynamiken in transkulturellen Teams im Kontext der Mädchen_arbeit. In: LAG Mädchenarbeit: Mädchen*arbeit reloaded. Qualitäts- und Perspektiventwicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter Mädchen*arbeit. Wuppertal, Bielefeld.

NOTIZEN

→ <https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/handreichung-11219.pdf>

BÖNKOST, JULE (2020): Auf dem Weg zu einer diskriminierungskritischen Öffnung – Ein Fragebogen als Werkzeug zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung
→ <https://www.jule.boenkost.de/docs/IDB%20Paper%20No%208.pdf>

RONACHER, KIM ANNAKATHRIN (2017): Critical Whiteness-Perspektiven in der Mädchen*arbeit. In: BAG Mädchenpolitik (Hg.): Rassismuskritische Mädchen*arbeit in der Migrationsgesellschaft. Schriftenreihe zur Mädchenarbeit und Mädchenpolitik, Heft 2017/16, S. 6–19.

→ https://www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/PDF/Schriftenreihe/BAG-Schriftenreihe-Ausgabe-16_2017.pdf

IQ CHECKLISTE: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (Hg.): Maria Virginia Gonzalez Romero, Judy Gummich und Yvonne Szukitsch (Autor*innen) (2015): Diversity- Dimensionen. Fragenkatalog zur Analyse von Mehrfachdiskriminierung und -zugehörigkeiten in Teams.

→ https://www.netzwerk-iq.de/fileadmin/Redaktion/Downloads/Fachstelle_IKA/Publikationen/FS_IKA_Diversity-Check_2015.pdf

NOTIZEN

NETZWERK

5. NETZWERK

Diese Ebene umfasst Reflexionseinheiten zu sowohl schon bestehenden, als auch möglichen zukünftigen Kooperationen und Vernetzungen.

5.1 REFLEXIONSFRAGEN

Zu welchen Organisationen und/oder aktivistischen Netzwerken pflegt die Einrichtung Kontakte? Mit wem gibt es Kooperationen? Auf welche Veranstaltungen gehen oder beziehen wir uns? Welche Netzwerke müssen wir neu stricken? Wen erreichen unsere Informationen? Profitieren alle gleichermaßen von Zusammenarbeit und Kooperation?

Wer entscheidet über die Form der Zusammenarbeit? Wer lernt von wem? Wer lernt auf wessen Kosten?

Gibt es Vernetzungsstrukturen zu Migrant*innenselbstorganisationen? Wie schauen diese aus? Wer profitiert? Gibt es gemeinsam gestaltete Angebote?

Sind Netzwerkstrukturen mit Schulen, Unterkünften und Beratungsstellen vorhanden?

Gibt es Netzwerke, die den Mitarbeiter*innen als safe(r) spaces zur Verfügung stehen, und wird die (Zusammen-)Arbeit in diesen Netzwerken als Arbeitszeit anerkannt?

5.2 MATERIALIEN

PERKO, GUDRUN; CZOLLEK, LEAH CAROLA (2014): Das Konzept des Verbündet-Seins im Social Justice als spezifische Form der Solidarität. In: Anne Broden; Paul Mecheril (Hg.): Solidarität



NOTIZEN

in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript.
S. 153-166.

LEAH CAROLA CZOLLEK/GUDRUN PERKO (2016): Verbündet-Sein im Konzept „Social Justice und diskriminierungskritisches Diversity“, in: Ayça Polat (Hg.), Migration und Soziale Arbeit, Lehrbuchreihe „Grundwissen Soziale Arbeit“, Kohlhammer, Heidelberg.

BÖNKOST, JULE (Hg.) (2019): Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus. Berlin: Unrast.

BETRIFFT MÄDCHEN: „Kollektiver Widerspruch“ – Position des Ju*_fem_netzes. Nr. 3/2017.Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. (Hg.). Beltz Juventa.

BETRIFFT MÄDCHEN: ZusammenWirken. Landes- und Bundespolitische Netzwerke der Mädchenarbeit. Nr. 3/2015. Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e.V. (Hg.). Beltz Juventa.

KATJA KINDER (2011): Das Eingehen von Bündnissen ist eine bedeutende Investition!
→ <http://streit-wert.boellblog.org/2011/10/12/katja-kinder/>

ALEXANDER, KATHARINA (2018): „Wenn wir uns nicht verbünden, gehen wir alle gemeinsam unter“-Sechs Aktivist*innen über gelebte Solidarität.
→ <https://missy-magazine.de/blog/2018/12/04/wenn-wir-uns-nicht-verbunden-gehen-wir-alle-gemeinsam-unter/>



NOTIZEN

SELBSTREFLEXION/ HALTUNG/ POSITIONIERUNG

6. SELBSTREFLEXION/HALTUNG/POSITIONIERUNG

Diese Ebene umfasst die Bedeutung einer Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung, Reflexion der pädagogische Arbeit und Haltungsarbeit. Selbstreflexion und Haltungsfragen für die verschiedenen Ebenen sind ebenfalls Teil dessen.

6.1 REFLEXIONSFRAGEN

Team

Welche Privilegien spiegeln sich in unserem Team wieder? Welche Reflexionsräume haben wir dafür? Welche De-Privilegierungen spiegeln sich in unserem Team wieder? Gibt es dafür Reflexionsräume (safe(r) spaces und wenn nicht, wie können diese auch außerhalb der Einrichtung hergestellt werden?

Wie werden Entscheidungen getroffen?

Wie wird mit Rassismusbeschwerden bzw. Hinweisen auf Rassismus umgegangen? Werden sie ernst genommen und ausnahmslos bearbeitet? Wer ist dafür zuständig? Gibt es Leitlinien bzw. Regeln zum Umgang mit rassistischem Verhalten, die für alle zugänglich sind? Wie lauten sie und wo sind sie verankert? Werden diese ausnahmslos durchgesetzt? Welche Konsequenzen hat rassistisches bzw. (hetero-/cis-) sexistisches oder anderweitig diskriminierendes (z.B. klassistisches) Verhalten/Sprache?

NOTIZEN

Welcher Handlungsbedarf ergibt sich daraus für den Fortbildungs- und Beratungsbedarf? Welche materiellen, zeitlichen und personellen Ressourcen stehen dafür zur Verfügung? Welche Gewaltverhältnisse werden thematisiert, welche nicht?

Ist das Team in der Lage, geschlechtliche und sexuelle Gewaltverhältnisse (Hetero-/Cis-) Sexismus zu thematisieren?

Werden Heterogenität, Vielfalt und gesellschaftliche Ungleichheitsstrukturen wie Rassismus im Alltag thematisiert, bevor es zu einem rassistischen Ereignis kommt/unabhängig von rassistischen Ereignissen? Wenn ja, wie? Und von wem? Sind Ansprechpartner*innen vorhanden, und mit welchen Kompetenzen sind diese ausgestattet?

Welchen Themen wird (im Team, in der Organisation, in den pädagogischen Angeboten) Raum gegeben und welche werden bearbeitet? Welchen Themen soll kein Raum geboten werden?

Wer definiert Privilegien?

Schaffen wir es Räume für ressourcenorientierte und fürsorgezentrierte Arbeit zu schaffen? Haben wir regelmäßige Wohlfühlrunden und Supervisionsräume?

Wissen wir, was das Team für die Behandlung schwieriger Themen braucht (wie z.B. örtlicher Wechsel, externe Moderation...)?

NOTIZEN

Selbstreflexion

Welchen Raum hat meine eigene Positionierung? Was brauche ich an Räumen für meine eigene Positionierung?

Sind für mich Räume für Reflexion und/oder Empowermenträume zugänglich?

Wo habe ich welche Privilegien?

Für welche Themen kann ich ansprechbar sein (auch in Anbetracht der Prämissen der Mädchen*arbeit)? Welche Themen reproduzieren Macht- und Herrschaftsstrukturen? Welche Themen sind mit Zuschreibungen verbunden, die mit meinen eigenen Normvorstellungen gekoppelt sind?

Reflexionsfragen pädagogische Arbeit

Was habe ich für Bilder vor Augen, wenn es um Möglichkeiten (z.B. die berufliche Zukunft) der Besucher*innen nach Flucht geht?

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

Inwieweit verfestige ich geschlechtliche Zuschreibungen, indem ich sie immer als Eigenschaften benenne und versuche, sie auf- oder umzuwerten?

Wie kann ich im Sinne einer intersektionalen Perspektive viele Facetten und mögliche Diskriminierungslinien im Blick behalten?

NOTIZEN

Wie ist es möglich, den einengenden und ausgrenzenden Moment eines Schubladendenkens, das Menschen in ihrer Vielfalt und Einzigartigkeit nicht gerecht wird, aufzuzeigen?

Wenn ich Personen mit vielfältigen Lebensrealitäten mit unterschiedlichen Wünschen und Bedürfnissen an einem Weiterentwicklungsprozess teilhaben lasse, kann ich es aushalten, wenn alles anders läuft als bisher? Kann ich aushalten, wenn sich andere anderes wünschen als ich?

Wie sieht mein Bild von „Familie“ aus? Was vermittele ich den Mädchen*?

Habe ich mich selber schon mit queeren Themen beschäftigt? Habe ich eine Sprache für sexuelle Orientierung und geschlechtliche Vielfalt?

6.2 MATERIALIEN

KAMINSKI KAZEEM, BELINDA (2016): Engaged Pedagogy. Antidiskriminatorisches Lehren und Lernen bei bell hooks. Wien. Zaglossus.

M. EGGER; MAUREEN; KILOMBA, GRADA; PIESCHE, PEGGY; ARNDT, SUSAN (Hg.) (2009): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. 2. Auflage. Münster. Unrast.

OGETTE, TUPOKA (2017): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast.
→ <https://www.exitracism.de/>

MELTER, CLAUS (Hg.) (2015): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit Bildung. Weinheim: Beltz Juventa.

NOTIZEN



- EL-TAYEB, FATIMA (2015): Rassismus, Identität und Widerstand im vereinten Europa. Münster: Unrast.
- BERGOLD-CALDWELL, DENISE (2020): Schwarzer Weiblich*keiten. Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse. Wetzlar: transcript.
- AYDEMIR, FATMA; YAGHOOBIFARAH, HENGAMEH (Hg.) (2019): Eure Heimat ist unser Albtraum. Berlin: Ullstein.
- SOW, NOAH (2008): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. München: C. Bertelsmann.
- ARNDT, SUSAN; OFUATEY-ALAZARD, NADJA (Hg.) (2019): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 3. Auflage. Münster: Unrast.
- CHOUDHURY, SHAKIL (2017): Deep Diversity. Die Grenze zwischen „Uns“ und den „Anderen“ überwinden. Münster: Unrast.
- CLAUS MELTAR (Hg.) (2015): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim: Beltz Juventa.
- HASTERS, ALICE (2019): Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen. Aber wissen sollten. München: Hanserblau.
- SHOOMAN, YASEMIN (2014): „...weil ihre Kultur so ist“. Narrative des antimuslimischen Rassismus. Bielefeld: transcript.
- PROJEKT LERN- UND ERINNERUNGORT AFRIKANISCHES VIERTEL (LEO) beim Amt für Weiterbildung und Kultur des Bezirksamtes Mitte von Berlin; Elina Marmer (Hg.) (2015): Rassismuskritischer Leitfaden.
 → https://www.elina-marmer.com/wp-content/uploads/2015/03/IMAFREDU-Rassismuskritischer-Leitfaden_Web_barrierefrei-NEU.pdf

NOTIZEN

- Ein Beitrag von TUPOKA OGETTE (2020): „Wir sind alle von rassistischer Sozialisierung betroffen“.
→ <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/antiras-sismus-expertin-wir-sind-alle-von-rassistischer-sozialisierung-betroffen>
- BÖNKOST, JULE (2017): Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit.in IDB Paper No.5.
→ https://diskriminierungsfreie-bildung.de/wp-content/uploads/2016/07/IDB-Paper-No-5_Normalisierung-wei%C3%9Fer-Emotionen.pdf
- OKUN TEMA (o.a): White Supremacy Culture, online unter:
→ https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture_2020.pdf

NOTIZEN

GLOSSAR

Das Glossar bietet alphabetisch geordnet Erklärungen und Literaturhinweise zu Begriffen, die für eine rassismuskritische Praxis relevant sind. Es soll dazu anregen sich Gedanken um die Bedeutung von Begriffen zu machen sowie diese in Bezug auf die pädagogische Arbeit zu reflektieren.

FLUCHT/NACH FLUCHT/FLUCHTGESCHICHTE, MIGRATION/MIGRATIONSGESCHICHTE

Flucht und Migration begreifen wir als Kontinuitäten, d.h. Begriffe, die seit langer Zeit existieren, deren Bedeutungen sich jedoch stetig je nach Kontext, Zeitpunkt und gesellschaftlicher Interaktion verändern können. Es sind politisch aufgeladene Begriffe, die an Gesetzmäßigkeiten gebunden sein können und damit Ein- bzw. Ausschluss proklamieren.

Die Begriffe *Flucht und Migration* stehen in Verbindung mit unterschiedlichen Entwicklungen, welche in die Jugendarbeit hineinwirken/hineingewirkt haben. Somit besteht die Gefahr der Markierung einer Zielgruppe durch diese sowie gleichzeitig die Gefahr der Unsichtbarkeit der Lebenswirklichkeiten von Personen bei Vermeidung einer Markierung. Letztendlich sollen diese Begriffe aber nicht einschließen oder eingrenzen, sondern erfahrungsbedingt und selbstartikuliert von den Menschen gefüllt werden, welche damit ein- und ausgeschlossen werden.



CASTRO VARELA, MARIÁ DO MAR; MECHERIL, PAUL (2015): Migration. In: Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.): *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk.* 3. Auflage. Münster: Unrast. S. 154–176.



IDA-NRW (2018): Überblick 3/2018: Diskursive und politische Enthemmungen mit gravierenden Folgen für Geflüchtete. S. 5–16.

→ https://www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/ueberblick/Ueberblick032018.pdf

ROSA-LUXEMBURG-STIFTUNG (2019): Atlas der Migration. Daten und Fakten über Menschen in Bewegung.

→ https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/sonst_publicationen/atlasdermigration2019_III_web_201207.pdf

INTERSEKTIONALITÄT

Der Begriff kommt aus englischsprachigen feministischen Diskussionen. Insbesondere Schwarze Feminist*innen und Feminist*innen of Color in den USA prägten den Begriff. Unter *Intersektionalität* wird das Zusammenwirken mehrerer Unterdrückungsmechanismen (wie z.B. Rassismus, Sexismus, Klassismus) verstanden. Das heißt für ein umfassendes Verständnis von Diskriminierungen müssen einzelne Formen abhängig voneinander, in ihrer Wechselwirkung zueinander und ihrem Zusammenwirken betrachtet werden. Dabei meint *Intersektionalität* nicht lediglich Mehrfachdiskriminierung, sondern die Tatsache, dass die Interdependenz von Differenzlinien und ihre gesellschaftlichen Folgen zu ganz spezifischen Formen der Diskriminierung führen.



NATASHA A. KELLY (2017): HÄ? Was heißt denn Intersektionalität.

→ <https://missy-magazine.de/blog/2017/05/29/hae-was-heisst-denn-intersektionalitaet/>

WALGENBACH, KATHARINA (2012): Intersektionalität – eine Einführung.

→ <http://portal-intersektionalitaet.de/theoriebildung/ueberblickstexte/walgenbach-einfuehrung/>

MÄDCHEN*

Mit der Verwendung des Sternchens wollen wir zeigen,

- dass wir Mädchen nicht als eine natürliche und festgeschriebene Kategorie sehen
- dass es sich um ein gesellschaftliches Konstrukt handelt
- dass es nicht nur zwei Geschlechter gibt
- dass hinter der Kategorie unterschiedliche Identitätswürfe stehen können

Mit dem Begriff Mädchen* vertritt die LAGM*A die Interessen von Jugendlichen,

- die sich als Mädchen* bezeichnen
- die als weiblich gelesen werden
- die als Mädchen* sozialisiert werden
- die Unterdrückung/Diskriminierung aufgrund von intersektionalen Dominanzverhältnissen erfahren
- die mit Weiblichkeitsanforderungen konfrontiert sind



Autor_innengruppe aus Marburg (2014): (Wie) kann sich feministische Mädchenarbeit heute noch auf „Mädchen“ beziehen? Ein Küchengespräch. In Yvonne Franke, Katie Mozyemba, Kathleen Plöge, Bettina Ritter, Dagmar Venohr (Hg.): *Feminismen heute. Positionen in Theorie und Praxis*. Bielefeld: transcript. S. 249–267.



Für weitere Auseinandersetzung zu Genderidentitäten
→ <https://www.quixkollektiv.org/glossar/genderidentitaeten/>



Informationen zu Geschlecht in leichter Sprache.

- <https://einfachqueer.wixsite.com/einfach-queer/geschlecht>
- http://www.leichtlesen.at/wp-content/uploads/2017/06/frau-mann-undnochvielmehr_auflage22018.pdf

Interventionen für geschlechtliche und sexuelle Vielfalt (2017): Erklärfilm. Geschlechtliche und sexuelle Vielfalt. → <https://interventionen.dissens.de/materialien/erklaerfilm>

Girls*space: Riot*Chat.

- <https://www.girlzspace.de/riot-chat/>

MÄDCHEN*ARBEIT

*Mädchen*arbeit* ist geprägt durch queerfeministische und intersektionale Diskurse und entwickelt sich stetig weiter. Für uns als LAGM*A NRW umfasst *Mädchen*arbeit* die Zielgruppe Mädchen, als weiblich gelesene Jugendliche und Jugendliche, die als Mädchen gelesen werden wollen und orientiert sich an deren unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten, welche geprägt sind durch gesellschaftliche Verhältnisse. *Mädchen*arbeit* ist verstrickt in rassistische und (hetero-/cis-) sexistische Dominanz- und Machtverhältnisse und ist an deren Reproduktion beteiligt.



BUSCHE, MART; MAIKOWSKI, LAURA; POHLKAMP, INES & WESEMÜLLER, ELLEN (Hg.) (2010): *Feministische Mädchenarbeit weiterdenken. Zur Aktualität einer bildungspolitischen Praxis.* Bielefeld: transcript.

KAUFFENSTEIN, EVELYN; VOLLMER-SCHUBERT, BRIGITTE (2014): *Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders?* Weinheim und Basel: Beltz.

BITZAN, MARIA; DAIGLER, CLAUDIA (2001): *Eigensinn und Einmi-*



schung. Einführung in die Grundlagen und perspektiven parteilicher Mädchenarbeit. Weinheim und München: Juventa.

RABURU, MAUREEN (1999): *Antirassistische Mädchenarbeit. Sensibilisierungsarbeit bezogen auf Rassismus mit Mädchen und jungen Frauen.* Kiel: Lotta e.V./Autonomes Mädchenhaus.

FRÖHLICH, FABIENNE (2018). *Feministische Mädchenarbeit.* In *Gender Glossar/Gender Glossary.*

- <https://gender-glossar.de/glossar/item/81-feministische-maedchenarbeit>

LANDESARBEITSGEMEINSCHAFT MÄDCHENARBEIT IN NRW e.V. (2019): *Handreichung. Mädchen*arbeit reloaded. Qualitäts- und Perspektiventwicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter Mädchen*arbeit.* Wuppertal, Bielefeld. → <https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/handreicherung-11219.pdf>

MÄDCHENARBEIT IN DER MIGRATIONSGESELLSCHAFT (2005).

- <http://www.maedchentreff-bielefeld.de/wp-content/uploads/2018/11/girlsactbuchkomplett.pdf>

BAG MÄDCHENPOLITIK (2021): *Mädchen*arbeit – Feministisch und Diskriminierungskritisch.*

- https://www.youtube.com/watch?v=3lwzjGhvl_w

LAG MÄDCHEN*ARBEIT NRW (2021): *Erklärfilm zum Thema Rassismuskritik in der Mädchen*arbeit.*

- <https://maedchenarbeit-nrw.de/projekte/m-a-digital/>



PERSON OF COLOR, PEOPLE OF COLOR, MÄDCHEN OF COLOR, FACHKRAFT OF COLOR, BPOC (BLACK AND PEOPLE OF COLOR), BIPOC (BLACK, INDIGENOUS AND PEOPLE OF COLOR)

Sind Selbstbezeichnungen von Menschen, die Rassismuserfahrungen machen.



GANDOUZ-TOUATI, YASMINA; ARAPI, GÜLER (2019): Feministisch-Rassismuskritische Soziale Arbeit am Beispiel rassismuskritischer Mädchenarbeit des Mädchentreff Bielefeld e.V. – eine Perspektive aus der Praxis heraus in die Praxis hinein. In: Compa; Maiz; das Kollektiv Entscheiden gegen Rassismus und Diskriminierung (Hg.): Pädagogik im globalen postkolonialen Raum. Bildungspotenziale von Dekolonisierung und Emanzipation. Weinheim Basel: Beltz Juventa. S. 70–83.



ADOMAKO, TINA (2017): Hä? Was heißt denn People of Color. In: Missy Magazine 02/17.
→ <https://missy-magazine.de/blog/2017/04/03/hae-was-heisst-denn-people-of-color/>



KARTOFFELPUFFER (2020): Schwarz, weiß, People of Color, BPoc, Poc – Grundbegriffe erklärt.
→ <https://www.youtube.com/watch?v=BhSzNekUZyW>

QUEER

Der Begriff *queer* hat und hatte unterschiedliche Bedeutungen. Ursprünglich wurde der Begriff im Englischen als Schimpfwort benutzt (bezog sich auf etwas Merkwürdiges, Fremdartiges und Abweichendes). Inzwischen hat sich *queer* zu einer Selbstbezeichnung und einem politischen Begriff sowie Überbegriff entwickelt, welcher sich gegen Normen

richtet. Diese werden in Bezug auf Geschlecht und Sexualität herausgefordert und hinterfragt, um alternative Wege des Denkens und Handelns zu finden.



BARKER, MEG-JOHN; SCHEELE, JULIA (2018): Queer – eine illustrierte Geschichte. Unrast.

RASSISMUS

Rassismus umfasst alle Denk-, Wahrnehmungs- und Redeweisen, Einstellungen, Handlungen, Strukturen und Dynamiken, die Menschen in Gruppen aufteilen (aufgrund von bestimmten Merkmalen, wie (zugeschriebener) Herkunft, Name, Sprache, etc.). Diesen gesellschaftlich erschaffenen Gruppen werden Eigenschaften zugesprochen. Durch die Konstruktion wird eine Abwertung produziert sowie (meist unbewusst) eine Festigung von *weißen* Privilegien. *Rassismus* beeinflusst alle Menschen auf unterschiedliche Art und Weise. Somit ist Rassismus ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip und ein Herrschaftsverhältnis.



ARNDT, SUSAN (2011): Rassismus. In: Susan Arndt und Nadja Ofuately-Alazard (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. 3. Auflage. Münster: Unrast. S. 37–43.

KILOMBA, GRADA (2008): Plantation memories: episodes of everyday racism. Münster: Unrast.

SUE, DERALD WING (2010): Microaggressions in everyday life: Race, gender, and sexual orientation. Hoboken (NJ): John Wiley & Sons.

YEBOAH, AMMA (2017): Rassismus und psychische Gesundheit in Deutschland. In: Karim Fereidooni und Meral El (Hg.):

Rassismuskritik und Widerstandsformen.
Wiesbaden: Springer. S. 143–161.

RASSISMUSKRITIK

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

Rassismuskritik aus weißer Perspektive

- wird als freiwillig wahrgenommen
- zielt auf weiße Denk-, Handlungs- und Gefühlsweisen ab
- ist ein selbstkritisches Vorhaben
- legt fest, wo ich gegen Rassismus vorgehen kann und wo meine Grenzen sind
- ist verbunden mit einer Einschränkung der Wahrnehmung von Rassismus
- ist Handeln in Widersprüchen
- ist die eigene Involviertheit in Rassismus wahrzunehmen
- bedeutet emotionale Arbeit
- bedeutet eine stetige Auseinandersetzung mit dem eigenen Interesse bzw. der Motivation, warum ich rassistische Strukturen verändern möchte
- bedeutet die Auseinandersetzung mit verbündet-sein und powersharing

Rassismuskritik aus Schwarzer/BI_PoC Perspektive

- ist alltäglich/unfreiwillig
- bedeutet (mit Zuschreibungen) markiert zu werden und damit sichtbar und zugleich unsichtbar gemacht zu werden

- bedeutet mit Verletzungen und Benachteiligungen umgehen zu müssen und damit aufzufallen
- ist die Auseinandersetzung und Verarbeitung von Verletzungen, Gewalterfahrungen und Traumata
- bedeutet emotionale Arbeit
- heißt gemeinsam Strategien im Umgang mit Rassismus zu entwickeln
- ist die Auseinandersetzung mit der eigenen Positionierung
- bedeutet Schutzräume einzufordern
- bedeutet Empowerment
- ist die Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten gegen Rassismus



LAGM*A : Erklärfilm zum Thema Rassismuskritik in der Mädchen*arbeit:

→ <https://maedchenarbeit-nrw.de/projekte/m-a-digital/>

HASTERS, ALICE: Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen. Aber wissen sollten.

→ <https://www.youtube.com/watch?v=NKPEdfLtLAU>

PODCAST VON TUPOKA OGETTE: Tupodcast.

→ <https://tupodcast.podigee.io/archive>



SEXISMUS

Sexismus ist ein gesellschaftliches Ordnungsprinzip und ein Herrschaftsverhältnis, welches aus der sozialen Konstruktion von Geschlecht besteht, worunter die Verwendungen kategorialer Unterscheidungen in Mann und Frau (welche als vermeintlich natürlich wahrgenommen werden) fallen. Dabei wird das vermeintlich „Männliche“ als Norm gesetzt und das „Weibliche“ als Abwertung der Norm.



DEBUS, KATHARINA (2015): Du Mädchen! Funktionalität von Sexismus, Post- und Antifeminismus als Ausgangspunkt pädagogischen Handelns. In Hechler, Andreas; Stuve Olaf (Hg.): Geschlechterreflektierte Pädagogik gegen Rechts. S. 79–99

→ https://www.jstor.org/stable/j.ctvbkk0s8.6?seq=1#meta-data_info_tab_contents

NADROWSKI, INES (2019): Sexismus, Slut-Shaming und Mädchen*arbeit. In: LAG Mädchen*arbeit NRW e.V.: Mädchen*arbeit reloaded. Qualitäts- und Perspektiventwicklung (queer)feministischer und differenzreflektierter Mädchen*arbeit. Wuppertal, Bielefeld. S. 60–62

→ <https://maedchenarbeit-nrw.de/wp-content/uploads/2021/02/handreicherung-11219.pdf>

SCHIFF, ANNA (2018): Ist doch ein Kompliment... Behauptungen und Fakten zu Sexismus

→ https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Argumente/lux_argu_9_Sexismus_dt_11-18_3teAufl.pdf

Weiblichkeiten 1-3 im Gespräch mit KATHARINA DEBUS

→ <https://www.dissens.de/podcast> (deutsch)



Hetero-Sexismus ist die Ablehnung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen, die nicht entsprechend der heterosexuellen Norm leben.

Cis-Sexismus ist die Ablehnung, Ausgrenzung und Diskriminierung von Menschen, die sich nicht als cis-geschlechtlich positionieren. Cis-geschlechtlich bedeutet, dass die Geschlechtsidentität mit dem bei Geburt zugewiesenen Geschlecht in Einklang steht bzw. noch nie hinterfragt wurde.

SICHERE RÄUME, SAFER SPACES, EMPOWERMENT RÄUME

Empowerment bezeichnet Prozesse, in denen Jugendliche und Erwachsene mit Diskriminierungs- 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 LAGM*A verwendet, steht in enger Verbindung zu rassismuskritischen Bewegungen und der politischen Arbeit von Frauen* und Feminist*innen of Color in Deutschland.

Sichere Räume oder „*Safer Spaces*“ bezeichnen „*geschützte Räume*“ (also Räume im materiellen als auch im übertragenen Sinne), in denen Jugendliche und Erwachsene, die z.B. (Cis-/Hetero-) Sexismuserfahrungen machen, sich austauschen können, ohne Verletzungen befürchten zu müssen, die durch die Anwesenheit und Äußerungen einer Person ausgeübt werden, die nicht von Sexismus (oder/und Rassismus) betroffen ist.



Empowermenträume von und für People* of Color – Yasmina Gandouz-Touati (JFT „Irgendwie Hier!“ 2019 der LAG Jungenarbeit in NRW), online unter
→ <https://www.youtube.com/watch?v=862CYmxa1NY>

WEISS-SEIN/WEISS PRIVILEGIERT

Weiß meint eine soziale Position, welche in der Zuweisung von Privilegien entsteht und im Zuge des Rassismus erschaffen wurde. *Weiß* privilegiert zu sein heißt Privilegien im

Verhältnis zu Menschen zu haben, die Rassismus erfahren. Diese weißen Vorteile sind nicht ablegbar und auch die Position im rassistischen Verhältnis kann nicht ausgesucht werden, sondern wird gesellschaftlich zugeschrieben.



McINTOSH, PEGGY (1988): WHITE PRIVILEGE AND MALE PRIVILEGE: A Personal Account of Coming to See Correspondences Through Work in Women's Studies
→ <https://www.collegeart.org/pdf/diversity/white-privilege-and-male-privilege.pdf>

BÖNKOST, JULE: „Darf ich das überhaupt?“ – Um Rassismus zu überwinden, müssen Weiße rassismuskritisch handeln
→ <https://editionf.com/rassismuskritisch-handeln-fuer-weisse/#>

BÖNKOST, JULE: Lerntagebuch Rassismus für weiße Akteur*innen
→ <http://www.jule.boenkost.de/docs/Lerntagebuch.pdf>

BÖNKOST, JULE: Rassismus hinter den Kulissen – Wenn Weiße unter sich
→ <https://www.jule.boenkost.de/docs/IDB%20Paper%20No%208.pdf>

ROTTER, PASQUALE (2012): 36 Dinge, die Sie als weiße_r deutsche_r Bildungsarbeiter_in unbedingt machen sollten. Level 1. In: Dokumentation zur Fachtagung „Rassismuskritische Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft“
→ http://www.bildungswerkstatt-migration.de/images/bimig/36_dinge.pdf



HASTERS, ALICE: Warum weiße Menschen so gerne gleich sind
→ https://www.deutschlandfunk.de/identitaeten-7-7-warum-weisse-menschen-so-gerne-gleich-sind.1184.de.html?dram:article_id=466836

ZUSCHREIBUNG/FREMDZUSCHREIBUNG/ MARKIERUNGEN

Zuschreibung bezeichnet die Markierung einer Person mit bestimmten Eigenschaften aufgrund äußerer Merkmale. *Zuschreibungen* kulturalisieren bzw. implizieren die Zugehörigkeit zu einer vermeintlichen sozial konstruierten Gruppe und finden oft auch unbewusst statt. Sie basieren auf verinnerlichten Vorurteilen und Vorstellungen verknüpft mit den eigenen Werten. *Zuschreibungen* können sich im Handeln äußern und führen zu Festigung von Diskriminierungsstrukturen.



ANTIDISKRIMINIERUNGSBÜRO (ADB) KÖLN/ÖFFENTLICHKEIT GEGEN GEWALT e.V. (Hg.) (2013): Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch
→ https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2019/12/Glossar_web.pdf

Interview mit Antidiskriminierungs-Expertin TUPOKA OGETTE. Wie wir Rassismus in der Sprache verhindern (2019)
→ <https://www.br.de/puls/themen/leben/rassismus-in-der-sprache-100.html>

DANKE

Wir danken den Mädchen*einrichtungen in NRW sowie den Fachkräften, welche uns Einblicke in ihre Praxis ermöglicht haben und mit uns in den Austausch für eine rassismuskritische Praxis gegangen sind. Wir danken den Mädchen* und jungen Frauen*, welche sich die Zeit genommen haben, mit uns Interviews zu führen und ihre Lebenswirklichkeit geteilt haben. Des Weiteren danken wir dem projekt.kollektiv für ihre Kooperation in Werkstattgesprächen und den fruchtbaren Austausch.

MÄDCHEN* UND JUNGE FRAUEN* NACH FLUCHT IN DER MIGRATIONSGESELLSCHAFT

Das Projekt Mädchen* nach Flucht der LAGM*A NRW setzt sich mit den Bedarfen und der Lebenssituation von Mädchen* und jungen Frauen* mit Fluchtgeschichte auseinander. 2018 wurde eine landesweite qualitative Bedarfserhebung durchgeführt, auf deren Grundlage rassismuskritische Qualifizierungsformate u.a. für Träger und Einrichtungen der offenen Kinder- und Jugendarbeit angeboten werden. Im stetigen Austausch mit Fachkräften im Rahmen von Vernetzungsveranstaltungen werden Informationen zu Lebenswirklichkeiten von Mädchen* nach Flucht erweitert sowie Konzepte, Angebote und Bedarfe einer rassismuskritischen Mädchen*arbeit besprechbar gemacht. Das Projekt wurde Ende 2017 von der LAGM*A NRW ins Leben gerufen und wird gefördert vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen. Weitere Infos zum Projekt unter www.maedchenarbeit-nrw.de

PROJEKT.KOLLEKTIV

Das **projekt.kollektiv** des IDA-NRW hat zum Ziel, rassismuskritische Perspektiven für die Jugendarbeit im Kontext Migration & Flucht (weiter-)zuentwickeln und Impulse zu setzen, um Rassismuskritik und Empowerment-Ansätze landesweit in den Strukturen der Jugendarbeit zu verankern. Gemeinsam mit rassismuskritisch orientierten Einrichtungen und Multiplikator*innen der Jugendarbeit, mit selbstorganisierten Initiativen und mit jungen geflüchteten Menschen arbeitet das Projekt am Ausbau der dafür notwendigen Vernetzungs- und Qualifizierungsstrukturen in Nordrhein-Westfalen.



IMPRESSUM

Herausgeber*in:

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen*arbeit in NRW e.V.
Robertstr. 5a
42107 Wuppertal

Autor*innen:

Linda Wunsch, Gülay Türk, Jasaman Behrouz,
Sanata Nacro, Marthe Heidbreder

Redaktion:

Projekt Mädchen* nach Flucht (Jasaman Behrouz, Linda Wunsch,
Gülay Türk)
projekt.kollektiv (Kolja Koch, Cuso Ehrich, Cecil Arndt)

Copyright 2021

