

Rassismuskritische Öffnung

Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft

Sebastian Seng, Nora Warrach (Hg.)



IDA

Informations- und
Dokumentationszentrum
für Antirassismuserbeit e.V.

Impressum

Düsseldorf 2019

Herausgeber*innen: Sebastian Seng, Nora Warrach

Im Auftrag des
Informations- und Dokumentationszentrums
für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA)
Volmerswerther Str. 20
40221 Düsseldorf

Tel: 02 11 / 15 92 55-5

Fax: 02 11 / 15 92 55-69

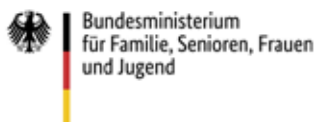
Info@IDAeV.de

www.IDAeV.de

Redaktion: Sebastian Seng, Nora Warrach, Philip Baron, Ansgar Drücker

Gedruckt mit freundlicher Unterstützung des
Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Gefördert vom



ISSN 1616-6027

Gestaltung: Doris Busch, Düsseldorf

Coverfoto: © owik2 / photocase.de

Druck: DCM Druck Center Meckenheim



Vorwort

von Janina Bauke und Stefan Brauneis

Rassismus verdient Kritik, ja Rassismus muss kritisiert werden. Dieser Aussage

würde wohl – trotz des Erstarkens rechter und rechtspopulistischer Kräfte in den letzten Jahren – eine breite Mehrheit der Menschen in Deutschland zustimmen. Doch was heißt es, sich rassismuskritisch zu positionieren? Dass offene Beleidigungen und absichtliche Benachteiligung aufgrund von Herkunft oder Hautfarbe abzulehnen sind, dürfte noch weitgehender Konsens sein. Doch schon die Frage, was eine Diskriminierung darstellt und wo diese beginnt, wird gesellschaftlich sehr viel kontroverser diskutiert. Wo verschaffen bestehende gesellschaftliche Strukturen den einen Vorteile, während andere Nachteile erfahren? Wie sprechen wir über eine Gesellschaft, zu der gleichermaßen Menschen gehören, die hier geboren sind und solche, die eingewandert sind; Menschen, deren Eltern schon hier lebten und Menschen, deren Eltern aus anderen Ländern kamen; Menschen mit deutscher Staatsbürgerschaft und ohne? Und: Wer spricht da? Wer wird gehört? Und wer erwartet was von wem auf welcher Grundlage?

Diese Fragen lassen sich verdichten auf die Frage, was als „normal“ definiert und empfunden wird und was in Abgrenzung dazu als Abweichung, als „anders“ wahrgenommen wird. Eine rassismuskritische Perspektive lenkt den Blick deshalb auf Handlungen und Strategien, mit denen Menschen aus unserer Mitte zu „Anderen“ gemacht werden sollen, um sie aus dem gesellschaftlichen „Wir“ auszuschließen. Sie richtet den Blick aber auch darüber hinaus und fragt danach, wo und wie bestehende gesellschaftliche Strukturen rassistisch aufgeladene Machtverhältnisse konservieren und fortschreiben. Rassismus ist damit ein Problem, dass nicht nur aus bewusster und absichtsvoller Diskriminierung entsteht, sondern sich auch ohne schlechte Absichten – gewissermaßen hinter dem Rücken der handelnden Personen – im Alltagshandeln festsetzen kann. Rassismuskritik wird damit zu einem Werkzeug für die Analyse von gesellschaftlichen Verhältnissen. Sie möchte moralische Fragen nicht ausblenden oder übergehen. Ihr geht es – entgegen manchem Vorwurf – aber nicht um das Schwingen einer wie auch immer gearteten „Moralkeule“, sondern ganz simpel um Folgendes: Verstehen, was ist. Auf dieser Grundlage sollen dann Schlussfolgerungen für ein gleichberechtig-

tes Miteinander aller Mitglieder unserer Gesellschaft gezogen werden.

Einer rassismuskritischen Perspektive geht es, mit anderen Worten, nicht darum, die Splitter im Auge der anderen zu finden. Sie lädt vielmehr dazu ein, eigene Vorstellungen und Handlungsweisen zu hinterfragen und immer wieder aufs Neue zu durchdenken. Eine Aufgabe, die sich für Jugendarbeit und Jugendverbände in besonderem Maße stellt. Zum einen, weil junge Menschen viel weniger dazu neigen, Bestehendes unhinterfragt als gegeben zu akzeptieren. Zum anderen aber auch, weil die Vielfalt der Herkunft in der jungen Generation noch viel stärker verankert ist als dies für die älteren Generationen in Deutschland ohnehin schon gilt. Es stellt sich die Frage nach einer ausgewogenen Beteiligung aller an Gruppenentscheidungen. Können alle Beteiligten in gleicher Weise mitsprechen und mitentscheiden? Wer wird überhaupt erreicht und wer bleibt ausgeschlossen von bestehenden Angeboten? Wem stehen diese offen und wer könnte dabei sein, fühlt sich aber aus spezifischen Gründen gar nicht angesprochen? Wo existieren bisher unbemerkte Hürden und Ausschlüsse, die gleiche Beteiligung, Wahrnehmung und Wertschätzung verhindern?

Die Texte im Reader gehen diesen Fragen und einigen weiteren nach. Sie laden dazu ein, eigene Ansichten und Herangehensweisen erschüttern zu lassen und neu zu hinterfragen. Sie wollen dabei aber nicht in einer defizitorientierten Sichtweise verharren. Sie fragen nicht: Was läuft falsch? Sondern sie fragen danach, was es zu entdecken gibt. Welche Chancen bieten sich, die uns bisher verborgen geblieben sind? Wie können wir Handlungsmöglichkeiten in der Jugendarbeit und Jugendverbandsarbeit erweitern und dabei mehr Inklusivität schaffen? In diesem Sinne versteht sich dieser Reader auch als eine Praxishilfe zur Gestaltung einer gleichermaßen pluralistischen, vielfältigen und solidarischen Gesellschaft von morgen. Wir hoffen, dass er für Sie als Leser*innen ein Steinbruch sein kann, aus dem sich der eine oder andere Baustein schlagen lässt.

Stefan Brauneis
Vorsitzender des IDA e.V.

Janina Bauke
Vorsitzende des IDA e.V.

Inhaltsverzeichnis

Vorwort	1
<i>von Janina Bauke und Stefan Brauneis</i>	
Einleitung	4
<i>von Nora Warrach und Sebastian Seng</i>	
Rassismuskritische Öffnung	
Interkulturelle Öffnung diskriminierungskritisch betrachtet: Zeitdiagnosen und Perspektiven	6
<i>von Susanne Spindler</i>	
„Zu wem wollen wir werden?“ – Ansatzpunkte und Fragen der Interkulturellen und rassismuskritischen Öffnung	13
<i>von Birgit Jagusch</i>	
Gelingensbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit	20
<i>von Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin</i>	
Die macht- und rassismuskritische Frage in unserer Gesellschaft	24
<i>von Ali Fathi und Ali Şirin</i>	
Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten	
Rassismuskritisch ausschreiben und einstellen	30
<i>von Sebastian Bickerich</i>	
Eine Kultur der Besprechbarkeit als Voraussetzung für Beschwerdeverfahren	35
<i>von Andreas Foitzik</i>	
Vulnerable Jugendliche zwischen Anerkennung und Dehumanisierung	43
<i>von Maureen Maisha Auma</i>	

Rassismuskritische Organisationsentwicklung

Rassismuskritische Veränderung begleiten – Wege zu einer rassismus- und machtsensiblen Organisation <i>von Jamie Schearer-Udeh und Timo Galbenis-Kiesel</i>	48
„Kein Spaziergang, sondern ein Dauerlauf!“ Anforderungen an rassismuskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung <i>von Toan Quoc Nguyen</i>	55
„Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus muss zum Grundverständnis gehören.“ <i>Interview mit Golschan Ahmad Haschemi und Kiana Ghaffarizad von der ju:an-Praxisstelle der Amadeu-Antonio-Stiftung</i>	60
Autor*innenbeschreibungen	70
Die Vielfalt-Mediathek des IDA e.V.	72

Einleitung

von Nora Warrach und Sebastian Seng

„Rassismus gehört zu den folgenschwersten historischen Hypothesen, mit denen sich die Welt auch im 21. Jahrhundert auseinanderzusetzen hat. Es handelt sich nicht einfach nur um ein passives Nicht-Wissen, mit dem Rassismus auf die eine oder andere Weise weggeredet wird. Vielmehr ist das Nicht-Wahrnehmen von Rassismus ein aktiver Prozess des Verleugnens, der durch das *weiße Privileg*, sich mit Rassismus nicht auseinanderzusetzen zu *müssen*, gleichermaßen ermöglicht wie abgesichert wird“ (Arndt 2015, 156).

Rassismuskritik geht davon aus, dass alle Menschen über rassifiziertes Wissen verfügen, das unsere Gesellschaft strukturiert: Vom Kinderbuch über den Schulunterricht bis in die Arbeitswelt, vom Museumsbesuch über Songtexte bis in die persönliche modische Erscheinung¹ und sämtliche weiteren Bereiche, die den Alltag, das Handeln, Denken, Fühlen, Sprechen, den Glauben und die gesamte Wahrnehmung berühren. Die alltäglichen, unerschütterlichen Reproduktionen von Rassismen, ob bewusst oder unbewusst, führen dazu, dass es keine Räume und Orte, keine Institutionen und Vereine, keine noch so rassismuskritisch sensibilisierte Person gibt, die gänzlich frei von Rassismus ist. Ebenso kann niemand von sich behaupten, außerhalb von Ungleichheitsstrukturen zu handeln, die durch Rassismus mitgeprägt wurden und werden. Das betrifft alle Facetten und Spielarten des Rassismus und seine intersektionalen Verbindungslinien von (zugeschriebenen) Differenzkategorien wie Kultur, Religion, Hautfarbe, Herkunft, Pass, Geschlecht u. v. m.

1 Unter dem Stichwort „Cultural Appropriation“, also kulturelle Aneignung, verbirgt sich die Kritik an der modischen Verarbeitung und Verwendung kultureller Elemente, die zu Minderheitsgruppen gehören. Die Kritik bezieht sich auf das Privileg *weißer* Menschen, sich unbedacht an kulturellen Elementen zu bedienen, ohne durch das Tragen von bspw. Dreadlocks, Bindis oder Kimonos Ausgrenzung zu erfahren, während hingegen Menschen der jeweiligen ethnischen Gruppe gerade aufgrund entsprechender sichtbarer kultureller Elemente als „traditionell“ oder „rückständig“ kategorisiert, markiert und ausgegrenzt werden.

Das Zitat von Susan Arndt ist der Beginn ihrer Antwort auf die Frage „Gibt es eine Welt ohne Rassismus?“. Würde das Ziel, eine Welt ohne Rassismus, irgendwann erreicht, bräuchte es das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismus e.V. nicht mehr, das 2020 sein 30. Jubiläum feiern wird. Inwieweit Jubiläen von Zusammenschlüssen gegen Rassismus ein Grund zum Feiern sind, fragte Thilo Scholle, ehemaliger IDA-Vorsitzender von 2008 bis 2014, bereits beim 25. IDA-Jubiläum 2015. Schließlich seien derartige Festlichkeiten doch „zunächst einmal Beleg dafür, dass das gesellschaftliche Problem, das Ausgangspunkt der Vereinigung war, noch nicht überwunden ist“ (Scholle 2016, 47).

Auch in „unserer IDA-Welt“, in der wir uns selbst als Mitarbeitende und andere in ihrer Rolle als Multiplikator*innen der Jugend(verbands)arbeit im Kampf gegen Rassismus stetig aus-, fort- und weiterbilden, stehen wir vor der Herausforderung, eine rassismuskritische Organisationsentwicklung voll und ganz nach innen und nach außen zu leben. Dazu gehört für uns, die Jugendverbände in ihrem Prozess der rassismuskritischen Öffnung umfassend zu begleiten und zu unterstützen.

Ziel dieser und der im nächsten Jahr folgenden Broschüre ist es deshalb, das Konzept einer Rassismuskritischen Öffnung oder einer Rassismuskritischen Organisationsentwicklung herauszuarbeiten. Wir möchten auf diese Weise dazu aufrufen, es als Querschnittsaufgabe, Qualitätsmerkmal und unabdingbaren Teil des Selbstverständnisses zu betrachten, dass sich Jugendverbände und ihre Mitglieder – allen voran Multiplikator*innen – mit den Funktionsweisen von Rassismus beschäftigen. Dieser und der folgende IDA-Reader sollen Beispiele geben, wie eine solche Beschäftigung in unterschiedlichen Organisationsbereichen aussehen kann. Dadurch möchten wir dazu beitragen, dass Jugendverbände unbewusste Hürden für Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen abbauen können. Insbesondere solche Hürden, die unbewusst dadurch entstehen, dass die

gelebte Realität der Migrationsgesellschaft ausgeblendet wird.

In einem solchen Prozess gilt es für eine*n jede*n, sich selbst in den Blick zu nehmen: Wie bin ich gesellschaftlich positioniert? Welche Rollen nehme ich wann wo und wie ein? Welche Privilegien habe ich? Teile ich meine Privilegien und wenn ja, mit wem? Welche Teilhabebereiche sind für mich selbstverständlich und warum? Wem stelle ich welche Fragen, wem nicht und warum? Wem fühle ich mich warum überlegen? Was gehört zu meiner Normalität und was ist für mich selbstverständlich?

Die Perspektive „Rassismuskritische Öffnung“ unterscheidet sich insofern von dem der Interkulturellen Öffnung (IKÖ): Der Fokus des Öffnungsprozesses verlagert sich vom Blick auf „die Anderen“ und deren vermeintliche kollektive Eigenschaften und Bedürfnisse hin zu einer Reflektion des eigenen rassistischen Wissens und verinnerlichten Handlungsweisen sowie zu den ausschließenden Wirkungen von Strukturen der Jugendverbandsarbeit. Es geht also auch um Fragen wie: Wie sind Jugendverbände in rassistische gesellschaftliche Strukturen eingebettet, z. B. in institutionelle Rassismen in Schulen, auf dem Wohnungs-, Ausbildungs- und Arbeitsmarkt? Wie schlagen sich kulturelle Rassismen in Traditionen und Sprache von Jugendverbänden nieder? Wer wird mitgedacht, wenn von einem „Wir“ gesprochen wird und wessen Positionierung, Erfahrungen und Lebenswelten werden damit nicht berücksichtigt? Was bedeutet die Einbettung in rassistische Strukturen für die Arbeit von Jugendverbänden, wenn sie dem Anspruch genügen möchten, die Interessen aller Jugendlichen in Deutschland zu vertreten?

In diesem ersten von insgesamt zwei Bänden möchten wir den Blick auf die unterschiedlichen Facetten und Entwicklungen werfen, die eine Rassismuskritische Öffnung für die Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft bedeuten. Dabei werden wir weder umfassende und abschließende Antworten geben noch möchten wir uns anmaßen, das einzig richtige und wahre „Rezept“ zu präsentieren. Vielmehr hoffen wir, die Lesenden mit den in diesem Reader enthaltenen Anregungen – die einer Übertragung in den Alltag der Jugendverbände und ihrer Strukturen bedürfen – zu einer Suche nach einer kritischen und selbstreflexiven Praxis einzuladen, die nicht bereit ist, ihre eigenen Prinzipien aufzugeben.

In einem **ersten Teil** wird die Entwicklung von einer Interkulturellen Öffnung zu einer Rassismuskritischen Öffnung nachgezeichnet und überlegt, wie rassismuskritische Jugend(verbands)arbeit gelingen kann. In einem **zweiten Teil** beschäftigen sich unsere Autor*innen aus rassismuskritischer Perspektive mit Organisationsbereichen und greifen vor allem die Bereiche Beschwerdeverfahren, Einstellungspraxis sowie Lehren und Lernen heraus. Der **dritte Teil** befragt den Prozess der Organisationsentwicklung u. a. dahingehend, wie sich Organisationen macht- und rassismuskritisch entwickeln können und wie dieser Prozess selbst macht- und rassismuskritisch gestaltet werden kann.

Literatur:

Arndt, Susan (2015): Rassismus. Die 101 wichtigsten Fragen, München: C.H. Beck

Scholle, Thilo (2016): Entwicklungen des IDA e. V., in: Detzner, Melina/Drücker, Ansgar/Seng, Sebastian (Hg.): Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen, Düsseldorf, S. 47-49

Interkulturelle Öffnung diskriminierungskritisch betrachtet: Zeitdiagnosen und Perspektiven

von Susanne Spindler

1. Einleitung: Interkulturelle Öffnung als Möglichkeit, Organisationen fortzuentwickeln

Seit Ende der 1980er Jahre führen Einrichtungen der Sozialen Arbeit die Diskussion um die Interkulturelle Öffnung (IKÖ) der Regelversorgung. Bis dahin wurden Migrant*innen je nach Herkunftsland auf verschiedene Wohlfahrtsverbände mit speziellen Beratungsangeboten verteilt. Die verstetigte Migration ließ Zweifel an der Zukunftsfähigkeit dieser Aufteilung aufkommen, die in Herkunftsgruppen und Sondermaßnahmen sortierte; eine Reform wurde als dringend notwendig erachtet. Auch interkulturelle Kompetenz als Anforderungsprofil an Mitarbeiter*innen wurde dabei zum Thema. Diese Überlegungen mündeten 1994 in den „Empfehlungen zur interkulturellen Öffnung sozialer Dienste“ (vertreten auch durch die damalige Beauftragte der Bundesregierung für die Belange der Ausländer, Cornelia Schmalz-Jacobsen).

Die IKÖ von Verbänden und Vereinen ist sicherlich in mehrererlei Hinsicht eine Erfolgsgeschichte, denn sie hat in vielen Bereichen, sei es bei den Hilfen zur Erziehung oder der Altenhilfe, den Weg frei gemacht dafür, dass mehr Migrant*innen an den Angeboten partizipieren und damit ebenso in die Versorgung eingebunden sind wie Nicht-Migrant*innen. Weiterhin soll die Kultur der Einrichtung selbst – und nicht die der Adressat*innen – in den Blick kommen:

„Interkulturelle Öffnung beschreibt damit eine bewusste Auseinandersetzung mit der eigenen (institutionellen) Kulturgebundenheit, mit dem Ziel, die Orientierung an die Mehrheitsgesellschaft als alleinigen Maßstab für das eigene Wahrnehmen und Handeln in Frage zu stellen und sich als Institution zu öffnen für die Begegnung und Auseinandersetzung mit Menschen unterschiedlicher kultureller Prägung. Eine *Öffnung* in diesem Sinne beschreibt einen Prozess, der auch offen ist für eine Veränderung und Weiterentwicklung der eigenen (Institutions-)Kultur“ (Foitzik/Pohl 2011, 63).

Wenn Öffnungen gefordert werden, so zeigt dies an, dass Schließungen vorhanden sind. IKÖ hat durch den Begriff der Öffnung das Bewusstsein für Ungleichheiten und Diskriminierungen von Migrant*innen innerhalb der Sozialen Einrichtungen geschärft. Die angestrebte Öffnung der Einrichtung soll dafür sorgen, dass Menschen nicht ausgeschlossen werden. IKÖ beinhaltet also das Eingeständnis, dass auch Soziale Organisationen in ihren Praxen und Strukturen diskriminierend wirken können, somit hat ihre Entwicklung auch die Thematisierung von institutioneller Diskriminierung gefördert.

Heute, so könnte man denken, sei IKÖ Normalität, in allen Bereichen umgesetzt und damit langsam aber sicher überflüssig geworden. Die migrationsgesellschaftliche Normalität, die Kritik an der interkulturellen Pädagogik, die Franz Hamburger beispielsweise den „Abschied von der Interkulturellen Pädagogik“ (2009) beschreiben ließ, Critical Whiteness- und weitere rassismuskritische Ansätze in der Sozialen Arbeit lassen IKÖ als „von gestern“ erscheinen. In der Praxis zeigt sich allerdings, dass IKÖ nicht an Relevanz für die Soziale Arbeit verloren hat. Nach wie vor diskutieren Verbände und Vereine Themen der Öffnung innerhalb der Einrichtungen und halten an IKÖ als einer Strategie fest.

Was macht IKÖ zu einem solch schwierigen Feld? Was behindert ihre Umsetzung? Ich werde im Folgenden aus einer diskriminierungskritischen Perspektive zum einen aktuelle gesellschaftliche Entwicklungen aufzeigen, die die Ziele IKÖ erschweren. In einem zweiten Abschnitt möchte ich Kritik an der Ausführung und am Begriff IKÖ innerhalb der Institutionen aufzeigen, die selbst nach den vielen Jahrzehnten der Erfahrung mit IKÖ dazu führen, dass die Einrichtungen blinde Flecken haben oder sogar Rückschritte erkennbar sind. Zum Abschluss soll die Diskussion weitergeführt werden in Hinblick auf die Frage, welche Perspektiven für eine Organisationsentwicklung hilfreich sein könnten.

2. Zeitdiagnosen

IKÖ findet in gesellschaftspolitischen Verhältnissen statt, die sich mit der Zeit wandeln und Entwicklungen der Sozialen Dienste beeinflussen. Im Folgenden werde ich drei ausgewählte Tendenzen in den Blick nehmen: Die Schließung von Zugängen, die Abkehr von der Normalität Migration auch durch das Revival eines unreflektierten Integrationsbegriffs sowie die Ökonomisierung Sozialer Arbeit und ihre Auswirkungen im Kontext von Migration.

IKÖ in Zeiten der Schließung von Zugängen der Teilhabe für Geflüchtete

Im Gegensatz zur Diskussion über die *Öffnung* sozialer Dienste für Migrant*innen sehen wir im Umgang mit geflüchteten Menschen sehr starken Tendenzen der *Schließung* von Zugängen der Teilhabe entgegen, die auch Angebote Sozialer Arbeit betreffen und die deren Prinzipien und ihrer Kernaufgabe der Inklusion widersprechen. Dabei gerät Soziale Arbeit gar zur Verwalterin der Exklusion (vgl. Bommers/Scherr 2012). Sie soll Ungleichbehandlungen akzeptieren, die z. B. aus (nicht vorhandenem) Aufenthaltsstatus oder einer sogenannten geringen Bleibeperspektive resultieren und soll ausländerrechtlichen Gesichtspunkten den Vorrang vor dem Wohlergehen der Adressat*innen geben (ausführlich vgl. Spindler 2019). Diese zeigen sich z. B. in den Widersprüchen von SGB VIII und Aufenthaltsgesetz, wenn Hilfen zur Erziehung nicht in Anspruch genommen werden (können), weil nach Inanspruchnahme die Ausweisung droht (vgl. Süzen 2016). Weitere Schließungstendenzen zeigen sich bezüglich der Möglichkeiten zur Inanspruchnahme von Beratungs- und weiteren Angeboten. Mehr denn je werden Teilhabechancen im Rahmen der Logik von Verwertbarkeit des „Humankapitals“ vergeben: Wie die Ausbildungsduldung zeigt, wird die Ausbildung zu einer der wenigen Möglichkeiten, eine gewisse Sicherheit und Perspektive für geflüchtete Menschen zu schaffen, die mit einer Duldung leben müssen, wobei wiederum nur eine recht kleine Gruppe die Voraussetzungen für eine Ausbildung erfüllen kann.

All dies sind Beispiele für Schließungen, die Angebote Sozialer Arbeit betreffen. Sie sind aber der Sozialen Arbeit nicht nur von „außen“ vorgegeben, sondern Sozialarbeiter*innen müssen sich auch die Frage stellen, ob sie deren Logik bereits internalisiert haben, z. B. wenn sie sich die Frage stellen, wen sie für anspruchsberechtigt und damit unterstützenswert halten. Die rassistische Logik der Selektion, die sich

z. B. durch eine politisch motivierte Definition sogenannter sicherer Herkunftsländer konstituiert oder durch die (ebenfalls politisch angeordneten) Festlegungen geringer Anerkennungsquoten Geflüchteter aus bestimmten Ländern, die zudem im Vorfeld der individuellen Asylentscheidungen deren „Bleibeperspektive“ beeinflussen, wird dann von Sozialer Arbeit mitgetragen, wenn sie sich dieser kritiklos unterwirft. Eine Organisationsentwicklung in Hinsicht auf interkulturelle Öffnung gerät hier in eine grundsätzliche Situation, sodass ihre Bemühungen der Öffnung in einem System der Schließung zum Feigenblatt werden.

IKÖ in Zeiten der Abkehr von der Normalisierung von Migration und des Revivals eines unreflektierten und kulturell geprägten Integrationsbegriffs

Vor allem in der Sozialen Arbeit mit Geflüchteten ist an vielen Stellen der Rückgriff auf ausländerpädagogische Konzepte zu beobachten: Erlernen der deutschen Sprache ist das Credo landauf, landab; separierende Maßnahmen werden zur Normalität. Diese Tendenzen werden momentan besonders gut sichtbar, sind aber nicht ganz neu. Schon 2008 beschreiben Eppenstein und Kiesel (2008, 223) quantitative und qualitative Begrenzungen sowie eine Abkehr von Konzepten, die Migration normalisierten. Dies zeigt sich in der Priorisierung von Arbeitsvermittlung bzw. dem Erwerb deutscher Sprache. Komplexe Problemlagen finden in den Angeboten keine Berücksichtigung. Gruppen mit voraussichtlich befristetem Aufenthalt (geringe Bleibeperspektive, Duldung, subsidiärer Schutz) fallen aus Teilhabemaßnahmen heraus, insgesamt werden Maßnahmen zeitlich stark begrenzt sowie Möglichkeiten eingeführt, über Aufenthaltsrechte zu disziplinieren. Die politischen Regulierungen des Ausschlusses von Geflüchteten sind sicherlich besonders groß, zeigen allerdings deutlich, wie weit die Bundesrepublik von einem selbstverständlichen Umgang mit Migration entfernt ist. Alle Sonderbehandlungen wirken auf Soziale Arbeit zurück und stehen diametral im Gegensatz zu den Bemühungen der IKÖ.

Ein weiteres Revival lässt sich verzeichnen: Überall kehren der Integrationsbegriff und Integrationsforderungen ungefragt und unhinterfragt in die Soziale Arbeit zurück und stehen oftmals im Widerspruch zum Gedanken der IKÖ. Ein Beispiel: Unter der Überschrift „Die interkulturelle Öffnung der stationären Erziehungshilfe“, berichten zwei Pädagoginnen in der Zeitschrift „unsere jugend“ über ihre stationäre Ar-

beit mit unbegleiteten minderjährigen Geflüchteten in Frankfurt am Main:

„Ein realistisches Deutschlandbild zu entwickeln, macht einen Bestandteil des Akkulturationsprozesses aus (...). Soziale Integration als Strategie und Zielsetzung im Kontext der Akkulturation impliziert einen Balanceakt zwischen der Bewahrung von Merkmalen der Herkunftskultur, der Aufnahme neuer kultureller Eigenheiten und interkultureller Beziehungen. An diesem Punkt setzt unsere Arbeit an...“ (Hartig/Muntet-schiniger 2016, 24).

Im Zitat deuten die Autorinnen kulturelle Aspekte und ein überzogenes Deutschlandbild der Jugendlichen als Ursache von Problemen. Es erfolgt dabei weder eine Reflektion der Machtverhältnisse, in der sich alle Beteiligten bewegen, noch eine Analyse struktureller Probleme der Jugendlichen und Grenzen der Möglichkeit der Teilhabe. Nicht die Institution steht im Mittelpunkt der Veränderung, sondern die Jugendlichen sind die Zielgruppe, an die sich diese Vorstellung von IKÖ richtet. Kultur spielt in diesem und in anderen Beispielen nach wie vor eine zentrale Rolle, schreibt ein zentrales Merkmal der „Andersheit“ fest. Dabei wird Kultur als deckungsgleich mit einem nationalen Territorium gedacht und wie nebenbei gerät die Heterogenität der Adressat*innen aus dem Blick. Wird „interkulturell“ im kritischen fachlichen Diskurs auch mit einem weiten Kulturbegriff gedacht, so zeigt sich die darin lauernde Gefahr, dass ein Begriff von Kultur im pädagogischen Setting verwendet wird, der aus Alltagsvorstellungen resultiert (vgl. Kunz 2014, 152). IKÖ hilft hier also wenig weiter. Die begriffliche Unschärfe erlaubt es, dass Missinterpretationen vorgenommen werden können. Reflexartig wird davon ausgegangen, dass Störungen aufgrund kultureller Differenz entstünden, so dass ethnisch-kulturelle Erklärungsmuster in den Fokus rücken. Zudem zeigt sich die Vorstellung einer notwendig nachzuholenden Sozialisation: Die Jugendlichen müssen erst einmal von Grund auf lernen, wie es in Deutschland sei.

Auch zeigen sich in der Sozialen Arbeit enge Verknüpfungen zu Vorstellungen von „integrativer Arbeit“, die oft mit Kontroll- und Normalisierungsfunktionen verbunden wird. Für eine kritische Soziale Arbeit bedarf es einer Transparenz gegenüber jener Funktion und das Offenlegen und Reflektieren der eigenen Beteiligung an diesen Prozessen (vgl. Castro Varela 2006, 152ff.).

IKÖ in Zeiten der Ökonomisierung Sozialer Arbeit: scheinbare Öffnungen mit kontra-produktivem Effekt

Gründe für eine IKÖ der Angebote Sozialer Arbeit liegen in der immer wieder kritisierten mangelnden Passung von Angeboten und Lebenswelten der Adressat*innen – die Angebots- und Organisationsstrukturen sozialer Dienste stehen dabei im Fokus der Ausrichtung und nicht etwa die Zielgruppe der Migrant*innen (vgl. Kunz 2014, 147). Das Ziel der IKÖ, die Inanspruchnahme der Dienste durch unterschiedliche Bevölkerungsgruppen zu erhöhen, wird unter dem Druck der Ökonomisierung Sozialer Arbeit, des Lieferns von Zahlen, dann in ein quantifizierbares Maß umgerechnet; werden bestimmte Zielzahlen erreicht, reicht dies meist aus, um eine Maßnahme im Sinne der IKÖ als erfolgreich zu bezeichnen. Die Frage der Qualität, ob es biografisch sinnvoll ist oder nicht, kommt dabei nicht mehr zum Tragen (vgl. Motzek 2015, 56). Zudem zeichnet sich ab, dass trotz eines „weiten“ Kulturbegriffs, der der IKÖ zugrunde liegen sollte, eine Konzentration auf die Gruppe der Migrant*innen besteht, während andere Gruppen nicht mitgedacht sind.

Die Vorgaben von Kostenträgern, Profilierung und Marktorientierung, um neue „Kundengruppen“ zu erschließen (vgl. Foitzik/Pohl 2011, 64), machen IKÖ zu einer passförmigen Strategie für Soziale Arbeit. Dazu trägt die zunehmende projektförmige Finanzierung Sozialer Arbeit bei, aufgrund derer immer wieder neue Projekte kreiert und damit auch „Problemgruppen“ (z. B. „die Migrant*innen“ oder migrantische Jugendliche/Frauen/Männer...) festgeschrieben werden. Die Projekte müssen dann erfolgreich diese Gruppen in ihre Arbeit einbeziehen (bzw. erfolgreich evaluiert werden), aber ein paar Probleme offenlassen, damit sie weiter finanziert werden.

3. Die Umsetzung von IKÖ innerhalb der Organisationen: einige kritische Anmerkungen

Haben im vorangegangenen Abschnitt die Rahmenbedingungen im Fokus gestanden, soll nun ein Blick in das Innere der Organisationen geworfen werden. Die Suche danach, wer für die IKÖ zuständig ist, sowie nach dem Umgang mit Differenzen und Personalpolitik im Kontext IKÖ, lässt Fragen nach der Verteilung von Macht aufkommen.

Migrationsdienste als „Ausfallbürgen“

Im Jahr 2012 hat der Deutsche Caritasverband eine Onlineerhebung zum Stand der IKÖ durchgeführt, an der sich 16 Diözesan- und Landesverbände sowie 75 Orts- und Kreisverbände beteiligten. Während festgestellt wurde, dass der Prozess der IKÖ von nahezu 100 Prozent der Leitungsebenen unterstützt wurde und dreiviertel der Verbände Fortbildungen zu interkultureller Kompetenz anbieten, zeigte sich zugleich eine andere Seite der IKÖ: Das Prinzip ist nicht durchgängig in den Strukturen verankert. Nicht nur die interne Organisation ist davon betroffen, sondern Adressat*innen werden, auch wenn ihr Anliegen nicht migrationsspezifisch ist, lediglich aufgrund des „Merkmals Migrationshintergrund“ an den Fachdienst für Migration und Integration verwiesen. Dies zeigt, dass die Regeldienste ihrer Verantwortung nicht immer nachkommen, Migration als Querschnittsthema zu erfassen. IKÖ wird sogar oft ausschließlich den Fachdiensten für Migration und Integration zugeordnet. So wird von Aussagen der Mitarbeiter*innen wie folgender berichtet: „Wir haben im Bereich Migration/Integration so viele Experten für interkulturelle Öffnung, da brauchen wir selbst keine Expertise“ (Neue Caritas 2013).

Auch die Öffentlichkeitsarbeit ist nicht in allen Bereichen, sondern nur in einzelnen Fachbereichen wie den Migrationsdiensten auf Nutzer*innen mit Migrationsgeschichte eingestellt. Für die Rolle des Migrationsdienstes zieht die Studie insgesamt folgende Bilanz: „Weiterhin muss die Rolle des Migrationsdienstes geklärt werden. Wie bereits ausgeführt, spielt dieser bei der interkulturellen Öffnung einen entscheidenden Part: im besten Fall als ‚Motor‘ und ‚Impulsgeber‘, etwa durch Fortbildungen für andere Fachbereiche. Aber auch als ‚Ausfallbürge‘ für eine nicht stattfindende Öffnung oder gar (bewusst oder unbewusst) als ‚Bremser‘, der den Status quo zementiert, kann er verantwortlich sein“ (Neue Caritas 2013).

Damit werden auch Machtverhältnisse innerhalb der Organisation konstituiert und Zuständigkeitszuschreibungen getätigt. Von einer Verteilung von Macht auf die Migrationsdienste im Sinne einer Zuständigkeit für „alle interkulturellen Fragen“ können auch diese profitieren. Ob die Adressat*innen davon profitieren, ist im Sinne der IKÖ der Regeldienste allerdings fraglich.

Das Dilemma mit der Differenz: Differenzierung und Normierung von Adressat*innen

IKÖ ist ausgerichtet darauf, alle Menschen der Gesellschaft anzusprechen sowie die Institution auf den Prüfstand zu stellen. Aber auch wenn „alle“ angesprochen sein sollen, so sind es doch Migrant*innen, die im Fokus stehen. Was bedeutet das eigentlich für Prozesse von IKÖ, die als Gegenmittel zu institutioneller Diskriminierung wirken möchten? Die Institutionen sollen sich ihrer Barrieren und Ausschlüsse bewusst werden, die Mitarbeiter*innen sollen kompetent sein und in der Personalentwicklung Migrant*innen zum selbstverständlichen Teil der Organisationsstruktur werden. Notwendigerweise muss Soziale Arbeit, um dem nachzukommen, auf Ungleichheiten aufmerksam machen, ebenso wie auf Differenzen, die sie damit verbindet. Dadurch kann sie einerseits Verhältnisse offenlegen, zugleich legt sie damit aber auch eine Differenz fest.

„So erhält die Soziale Arbeit ihre Legitimation nicht zuletzt dadurch, dass Normabweichungen und Non-Konformitäten als Phänomene angesehen und markiert werden, die es zu bearbeiten gilt. Die Frage, ob und wie die als Abweichung in den sozialarbeiterischen Blick kommenden (Differenz-)Phänomene thematisiert werden, hängt wiederum mit weitergehenden Unterscheidungen zusammen, die zentral erstens die Frage der ‚Kooperativität‘ und zweitens die der ‚Berechtigung‘ betreffen. Vermittelt von dieser Unterscheidungspraxis ist Soziale Arbeit in historisch wechselnden Fokussierungen staatlicher und sozialarbeiterischer Aufmerksamkeit auf bestimmte ‚Anderer‘ bezogen und bringt diese ‚Anderen‘ als Andere (z. B. kooperationsbereite Mädchen und unterstützenswerte MigrantInnen) hervor“ (Mecheril/Melter 2010, 128).

Die Reproduktion von Differenz- und Normalitätsordnungen zeigt das Dilemma der Differenzsensibilität: Einerseits würde eine Leugnung von Differenz der Lebensrealität vieler Personen nicht gerecht, zugleich trägt das Reden über „die Anderen“ zur Verfestigung von Kategorien des „wir“ und „sie“ bei. Selbst wenn IKÖ es zum Ziel hat, Ungleichheiten zu beseitigen, so wirken doch andererseits hegemoniale Ordnungen, in denen Differenzkonstruktionen ständig (re-)produziert werden (vgl. Mecheril/Melter 2010, 124ff.).

Die Konstitution von Machtverhältnissen in der Personalpolitik¹

Die Personalpolitik ist ein wesentlicher Bestandteil Interkultureller Öffnung. Kaum ein Team in der Sozialen Arbeit kommt um das Thema der Organisationsentwicklung durch eine entsprechende Personalentwicklung, die die Vielfalt der Migrationsgesellschaften widerspiegelt, herum. Die Umgangsweisen führen aber nicht automatisch zu mehr Gleichheit.

So finden sich im Alltag der Einrichtungen diskriminierende Einstellungspraxen trotz IKÖ. Bei kirchlichen Trägern sind diese z. B. hinsichtlich der Konfession bekannt, aber auch nicht-kirchliche Träger praktizieren Diskriminierungen. So berichten Studierende der Sozialen Arbeit immer wieder, dass sie keine Praktikumsplätze in städtischen Kindergärten bekommen, wenn sie ein Kopftuch tragen – mit der Begründung, dass dies nicht der religiösen Neutralität der Einrichtung entspreche. Studierende mit Migrationsgeschichte und/oder Studierende of Color berichten ebenso von abwertenden Kommentaren von Kolleg*innen in Feldern der Sozialen Arbeit, z. B. wenn sie Diskriminierung als Thema ansprechen. Der Migrationshintergrund kann auch als Platzanweiser in einer hierarchisierten Einrichtungsordnung dienen. In einem Interview mit dem Mitarbeiter eines Jugendzentrums in Hessen sagt der Leiter der Einrichtung: „Joa, da hamm wir vielleicht so manche Praktikanten, die 'nen Migrationshintergrund haben und die dem Haus auch ganz gut tun“ (Interview mit Herrn W.).

Mit diesem Satz, in dem Herr W. zunächst den Migrationshintergrund unter Mitarbeiter*innen positiv goutiert, weist er dem Thema eine untergeordnete Position zu: Praktikant*innen steht es gut an, einen Migrationshintergrund zu haben, für die festen Mitarbeiter*innen findet das keine Erwähnung. Hier werden gesellschaftliche Machtverhältnisse, die durch Rassismus hergestellt werden, in Form von Teamhierarchien reproduziert, indem Migrant*innen bes-

tenfalls als Praktikant*innen und damit in einer untergeordneten Position in der Einrichtung vorkommen.

Ebenfalls lassen sich ethnisierte Arbeitsteilungen finden, bspw. über die Verteilung des „Auftrags Migrationsarbeit“. Anhand der Erklärungen und Beispiele der Sozialpädagog*innen mit und ohne Migrationshintergrund kann festgehalten werden, dass ein eigener Migrationshintergrund in der Arbeit mit Migrant*innen als vorteilhaft genannt wird: Die Adressat*innen vertrauten sich eher an und die Beziehungsarbeit würde leichter und intensiver gestaltet werden können.

„Einmal also ich hab-, ich kann vielleicht unsere Klienten besser verstehen, weil ich selber ein Ausländer bin. Und die merken das auch, deswegen also versuchen sie sogar einen engeren Kontakt aufzubauen und das genieße ich“ (Interview mit Herrn A.).

Häufig sind mit dem Migrationshintergrund auch Zuständigkeitszuweisungen verbunden, in einigen Teams werden die Mitarbeiter*innen mit Migrationshintergrund zu den Beziehungsarbeiter*innen, während Kolleg*innen ohne Migrationshintergrund sich aus der Beziehungsarbeit zurückziehen und stärker konzeptionelle Tätigkeiten oder die Öffentlichkeitsarbeit übernehmen. In der Teamdynamik und durch entsprechende Arbeitsteilung entsteht dadurch der Eindruck, Migrationspädagogik sei primär die Aufgabe migrantischer Mitarbeiter*innen, es kommt also zu Verantwortungsverlagerungen und zu einer ethnisierten Arbeitsteilung.

Während fast alle interviewten Mitarbeiter*innen (egal welcher Herkunft) denjenigen Mitarbeiter*innen mit Migrationsgeschichte einen besseren Zugang zu den Jugendlichen attestieren, haben wir keine expliziten Auseinandersetzungen mit der Frage gefunden, welche Bedeutung es vor diesem Hintergrund hat, keinen Migrationshintergrund zu haben. Eine Strategie des Umgangs ist stattdessen, den (auch vermuteten) besseren Zugang von Kolleg*innen mit Migrationshintergrund zu den Jugendlichen zu naturalisieren, indem angenommen wird, dass der Migrationshintergrund als Gemeinsamkeit quasi automatisch zu einer engeren Beziehung führt. Eine kritische Reflexion über die Reproduktion von Differenzen haben wir nicht gefunden. Ebenso wird durch die Dethematisierung von Whiteness (vgl. den Beitrag von Sebastian Seng) eine Hierarchie reproduziert, die Whiteness als Normalität, als das unhinterfragt Hinzunehmende, als Standard

¹ In diesem Kapitel beziehe ich mich hauptsächlich auf Ergebnisse meines Forschungsprojektes in der offenen Jugendarbeit in den Jahren 2013/2014 mit dem Thema „Sichtweisen Sozialer Arbeit auf marginalisierte männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund“. In dem als qualitative Forschung angelegten Projekt haben wir problemzentrierte Interviews mit Mitarbeiter*innen der Offenen Jugendarbeit in fünf Einrichtungen, verteilt auf sieben Standorte im Rhein-Main-Gebiet, geführt. Hinzu kamen teilnehmende Beobachtungen; ausgewertet wurden die Daten mit computerunterstützter qualitativer Inhaltsanalyse. Die Forschung war als praxisorientierte Forschung angelegt. Finanziert wurde das Projekt vom Hessischen Ministerium für Wissenschaft und Kunst (HMWK); Ergebnisse vgl. Spindler/Seip 2015.

konstituiert, während der Migrationshintergrund die Abweichung darstellt. Die offensive Thematisierung von Whiteness in Teams würde diese Normalität ins Wanken bringen, eine explizite Auseinandersetzung von *weißen*, nicht-migrantischen Mitarbeiter*innen mit dem eigenen nicht vorhandenen Migrationshintergrund mit der Befürchtung des Macht-, Kompetenz- und Privilegienverlustes einhergehen.

4. Konsequenzen: Organisationsentwicklung ja, aber wohin?

Nach circa 30 Jahren der Diskussion um IKÖ kann sicherlich festgehalten werden, dass IKÖ viele Einrichtungen Sozialer Arbeit bewegt hat, aber zugleich – wie auch die Interkulturelle Pädagogik – „nicht-intendierte negative Nebenfolgen“ (Hamburger 2000, 192) hervorgebracht hat. Der Begriff IKÖ führt zu immer ähnlichen Missverständnissen bzw. legt bestimmte Interpretationen seines Inhalts nahe. Die Ausführungen zum Thema der Differenz haben gezeigt, dass die Frage im Mittelpunkt steht, welche Ein- und Ausschlüsse Soziale Arbeit reproduziert und auch, inwiefern sie aktiv an der Produktion selbiger beteiligt ist. Die Begrifflichkeit *interkulturell* leitet immer wieder fehl, denn sie rückt den Begriff Kultur in den Vordergrund, obwohl IKÖ doch ein Gegenmittel zu institutionellen und strukturellen Schließungen sein will.

Anstelle Phantomen kulturalisierter Differenzen hinterherzujagen sollte das Ziel Sozialer Arbeit vielmehr sein, Teilhabe in allen Bereichen zu eröffnen. Dazu eignet sich auch ein Grundprinzip Sozialer Arbeit, nämlich das der Beteiligung von Adressat*innen von Beginn an. Die konsequente Umsetzung von Partizipation könnte sicherlich Wege für die Soziale Arbeit aufzeigen, Organisationsentwicklungen mit kritischem Blick auf Ausschlüsse zu betreiben. Allerdings ist fraglich, ob dies in von Ungleichheiten geprägten Gesellschaften ausreichen würde, dem Ziel Genüge zu tun, Diskriminierungserfahrungen, speziell Rassismus, im Kontext der eigenen Einrichtung zum Thema zu machen. In ihrem berühmten Essay „Can the subaltern speak?“ beschäftigt sich Spivak (2008) mit der Rolle von Frauen des „globalen Südens“. Die Aussage, dass Subalterne nicht sprechen könnten, bedeutet für Spivak, dass der Sprechakt im Sinne von „Sprechen“ und „Hören“ nicht vollzogen werden kann, weil die Äußerungen der Subalternen immer dem hegemonialen Hören unterlegen sind. Die Anliegen der Subalternen sind in einer postkolonialen und eurozentrischen Kon-

struktion verortet und werden nur in diesem Zusammenhang gehört, was wiederum andere Aspekte und Bedürfnisse verdeckt (vgl. Spivak 2008, 126f.). Vor diesem Hintergrund erscheint die Forderung nach Partizipation bei gleichbleibenden Machtverhältnissen naiv. Vielmehr ist die Frage, wer spricht, wer hört und inwiefern das Hören über die Verschiebung von Machtverhältnissen erreicht werden kann.

Veränderungsbestrebungen innerhalb von Organisation finden auch Entsprechungen in der diskriminierungskritischen Arbeit. Viele Einrichtungen haben sich auf den Weg gemacht, Beschwerdeverfahren und -stellen sowie Schutzkonzepte zu erarbeiten und einzurichten (vgl. den Beitrag von Andreas Foitzik). Aber nicht immer gerät unter dem Stichwort der Diskriminierungskritik die eigene Institution in den Blick, denn gerade in der Sozialen Arbeit ist die Arbeit gegen Diskriminierungen, denen Adressat*innen andernorts ausgesetzt sind, ein wichtiges Feld. In Publikationen zeigt sich, dass sowohl der Diskriminierungsschutz nach außen als auch der innerhalb der Organisation mitgedacht sein kann (vgl. z. B. das Projekt Kompass F/ARIC-NRW e.V. 2018 und Foitzik 2018). Für eine Präzisierung könnte der Begriff der diskriminierungskritischen Organisationsentwicklung dienen. In *Kulturshaker* plädiert der*die Autor*in insofern gegen den Begriff der diskriminierungskritischen sowie auch der diversitätsorientierten Organisationsentwicklung, „dass sie nicht konkret auf den Kontext gleichberechtigter Teilhabe von Migrant*innen an den gesellschaftlichen Strukturen abzielen und von dem konkreten Merkmal ‚Migrationshintergrund‘ abstrahieren“. Er*sie plädiert daher eher für den Begriff der Organisationsentwicklung in der Einwanderungsgesellschaft.

Eine Soziale Arbeit, die diskriminierungskritisch sein will, sollte dies jedoch benennen und als wichtiges Merkmal von Organisationsentwicklung begreifen. Um Veränderungen zu bewirken, müssen organisationale und strukturelle Diskriminierungen aufgedeckt und gesellschaftlich thematisiert werden. An einem Beispiel von rassistischer Diskriminierung kann dies aufgezeigt werden: Aus Widersprüchen von Jugendhilfeansprüchen und dem Aufenthaltsgesetz resultieren Ausschlüsse wie im Falle der Nicht-Inanspruchnahme von Jugendhilfeleistungen aus Furcht vor negativen Konsequenzen durch das Aufenthaltsgesetz. Hinterfragt die Jugendhilfe diesen Anspruch auf Primat des Asyl- und Aufenthaltsrechts (Scherr 2015, 96) nicht, so trägt sie den rassistischen Ausschluss

mit. Diesen zu benennen, in der eigenen Institution in seine Schranken zu weisen und konsequent allen die Hilfestellungen zukommen zu lassen, die sie benötigen, zeigt einen Weg der Eröffnung gleichberechtigter Teilhabe an gesellschaftlichen Ressourcen für Migrant*innen.

Soll die gesamte Migrationsgesellschaft in den Blick geraten, dann muss es ebenso wie um die Ausschlüsse um die als selbstverständlich betrachteten Einschlüsse gehen. Dazu gehört eine Auseinandersetzung mit Privilegien, mit *Weiß*-Sein und der Angst vor Privilegienverlust. Eine kritische Soziale Arbeit muss reflektieren, wie sie in die Herstellung dieser Prozesse eingespannt und an ihnen beteiligt ist.

Literatur

- Bommes, Michael/Scherr, Albert (2012): Soziologie der Sozialen Arbeit. Eine Einführung in Formen und Funktionen organisierter Hilfe (2. überarbeitete Auflage), Weinheim: Beltz Juventa
- Castro Varela, María do Mar (2006): Integrationsregimes und Gouvernementalität. Herausforderungen an interkulturelle/internationale Soziale Arbeit, in: Neue Praxis (Sonderheft), Nr. 8, S. 152-164
- Eppenstein, Thomas/Kiesel, Doron (2008): Soziale Arbeit interkulturell. Theorien, Spannungsfelder, reflexive Praxis, Stuttgart: Kohlhammer
- Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Rieke, Clara (2018): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, Weinheim: Beltz Juventa
- Foitzik, Andreas/Pohl, Axel (2011): Das Lob der Haare in der Suppe. Selbstreflexivität Interkultureller Öffnung, in: Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (Hg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Frankfurt a. M., S. 61-78
- Hamburger, Franz (2000): Reflexive Interkulturalität, in: Hamburger, Franz (Hg.): Pädagogische Praxis und erziehungswissenschaftliche Theorie zwischen Lokalität und Globalität. Festschrift für Volker Lenhart zum 60. Geburtstag, Frankfurt a. M., S. 191-200
- Hamburger, Franz (2009): Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte, Weinheim: Beltz Juventa
- Hartig, Lisa/Muntetschiniger, Silvia (2016): Die interkulturelle Öffnung der stationären Erziehungshilfe, in: Unsere Jugend, Bd. 68, Nr. 1, S.22-29
- Kulturshaker (2019): Interkulturelle Öffnung – oder was?, <https://kulturshaker.de/interkulturelle-oeffnung-oder-was/>, letzter Aufruf: 10.09.2019
- Kunz, Thomas (2014): Interkulturelle Soziale Arbeit und Interkulturelle Öffnung, in: Köttig, Michaela/Bretländer, Bettina/Kunz, Thomas (Hg.), Vielfalt und Differenz in der Sozialen Arbeit. Perspektiven auf Inklusion, Stuttgart, S. 147-159
- Mecheril, Paul/Melter, Claus (2010): Differenz und Soziale Arbeit. Historische Schlaglichter und systematische Zusammenhänge, in: Kessl, Fabian/Plößler, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen, Wiesbaden, 117-131
- Motzek, Sina (2015): Warum es mit Interkultureller Öffnung nicht getan ist... – Ein differenzkritischer Blick auf die (Nicht-)Inanspruchnahme von sozialpädagogischen Angeboten durch Menschen, in: Sozialmagazin: die Zeitschrift für Soziale Arbeit, Bd. 40, Nr. 7/8, S. 50-57
- Neue Caritas (2013): Die Öffnung geht alle an, in: Neue Caritas, Bd. 114, Nr. 16, S. 30-32, www.caritas.de/neue-caritas/heftarchiv/jahrgang2013/artikel/die-oeffnung-geht-alle-an?searchterm=Die+%c3%96ffnung+geht+alle+an, letzter Aufruf: 15.10.2019
- Projekt Kompass F/ARIC-NRW e.V. (Hg.) (2018): Diskriminierungsschutz in der Sozialen Arbeit mit geflüchteten Menschen. Prävention und Interventionen, www.kompass-f.de/fileadmin/public/Redaktion/Dokumente/PDF/Kompass_F-Arbeitshilfe_Web.pdf, letzter Aufruf: 12.09.2019
- Scherr, Albert (2015): Staatsgrenzen als Grenzen der Hilfe? Eine professionspolitische Intervention, in: Neue Praxis, Bd. 45, Nr. 1, S. 94-96
- Spindler, Susanne/Seip, Lennart (2015): Abschlussbericht des Projektes „Sichtweisen Sozialer Arbeit auf marginalisierte männliche Jugendliche mit Migrationshintergrund“, https://soz-kult.hs-duesseldorf.de/personen/spindler/Documents/Abschlussbericht_SichtweisenSozialerArbeit_Ergebnisse_SuSp.pdf, letzter Aufruf: 15.10.2019
- Spindler, Susanne (2019): Spannungsfelder und mandatsgerechte Arbeit im Kontext Flucht. Soziale Arbeit zwischen politischen Eingriffen und der Nutzung von Spielräumen, in: Binner, Kristina/Scherschel, Karin (Hg.), Fluchtmigration und Gesellschaft. Von Nutzenkalkülen, Solidarität und Exklusion, Weinheim, S. 50-67
- Spivak, Gayatri Chakravorty (2008): Can the subaltern speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation, Wien: Turia & Kant
- Süzen, Talibe (2016): Interkulturelle Öffnung der Hilfen zur Erziehung, in: Unsere Jugend, Bd. 68, Nr. 1, S. 11-21

„Zu wem wollen wir werden?“ – Ansatzpunkte und Fragen der Interkulturellen und rassismuskritischen Öffnung

von Birgit Jagusch

Einleitung

Jugendverbände, die sich mit Themen von Diversität und Interkultureller Öffnung beschäftigen, stehen in einem grundsätzlichen Dilemma: Auf der einen Seite steht das Postulat, „offen für alle zu sein“, das darauf fokussiert, jeder*in Jugendlichen die Teilhabe in den Verbänden zu ermöglichen. Gleichzeitig belegen Studien, dass auch in Jugendverbänden „gläserne Decken“ existieren, die einer Teilnahme und Teilhabe tatsächlich aller Jugendlichen im Wege stehen (Chehata/Thimmel 2015). Erschwerend kommt hinzu, dass teilweise den Jugendverbänden durch ihre Ausrichtung, Geschichten, Traditionen und Identitäten exklusive Momente inhärent sind, die aber wesentliche Identifikationsmarker darstellen. So wendet sich etwa die deutsche Karnevalsjugend explizit an Personen, denen etwas an Karneval/Fasching liegt. „Karnevalsmuffel“ hingegen werden den Weg in diesen Verband vermutlich nicht suchen. Die DLRG-Jugend ist auf die Themen Rettungswesen und Wasser fokussiert. Junge Menschen, die keinerlei Bezug zum Wasser haben, werden sicher keine Mitglieder. Auch dies sind exklusive Momente, die aber uneingeschränkt ihre Berechtigung haben und Teil der Verbandskonstitution sind. Insofern ist die Frage nach Inklusion und Exklusion in Jugendverbänden immer eine Gratwanderung: Es gilt nach den exklusiven Momenten zu suchen, die es jungen Menschen, die Teil sein wollen, erschweren, den Weg zu finden. Gleichzeitig müssen die konstitutiven Momente von Jugendverbänden, die deren Charakter, Ausrichtung oder Spezifika ausmachen, anerkannt werden. Die Suche nach den gläsernen Decken und der Versuch, diese abzubauen, ist ein Anliegen, das von Jugendverbänden schon seit mehreren Jahrzehnten thematisiert wird. Schon lange bevor das Bundesjugendkuratorium 2008 feststellte „Pluralität ist Normalität“ (BJK 2008), gab es in Jugendverbänden die Auseinandersetzung um Diversität und Interkulturelle Öffnung, allerdings nicht unter diesem Begriff. Die folgenden Ausführungen sollen zeigen, wie die Entwicklungen innerhalb der Jugendverbände während der letzten Jahrzehnte um Öffnung, Inklus-

sion und Teilhabe verliefen, wie diese mit gesamtgesellschaftlichen Diskursen verwoben sind und welche Herausforderungen sich aktuell stellen.

Von der „Ausländerpädagogik“ zur rassismuskritischen Öffnung – konzeptionelle Entwicklungen

Grundsätzlich kann für eine analytische Betrachtung der Entwicklungen der letzten Jahrzehnte eine Differenzierung in strukturelle, pädagogische und konzeptionelle Aspekte der Interkulturellen Öffnung zielführend sein, um die je unterschiedlichen Reichweiten und Dimensionen zu markieren, ohne aber gleichzeitig aus dem Blick zu verlieren, dass es einen umfassenden und nachhaltigen Organisationsentwicklungsprozess aller drei Ebenen bedarf. Dass sich Jugendverbände auf unterschiedliche Art und Weise mit Praxen der In- und Exklusion, der Teilhabe und Öffnung auseinandersetzen, ist kein Phänomen, das rein aus den Jugendverbänden selbst kommt, sondern stets auch erklärbar wird über die gesellschaftlichen, politischen und wissenschaftlichen Diskurse, innerhalb derer Jugendverbände agieren, diskutieren und sich entwickeln. Der jeweilige Fokus, die theoretischen Konzeptionalisierungen und inhaltlichen Ausrichtungen müssen entsprechend stets in Relation zu den genannten Diskursen und Programmatiken gesehen werden.

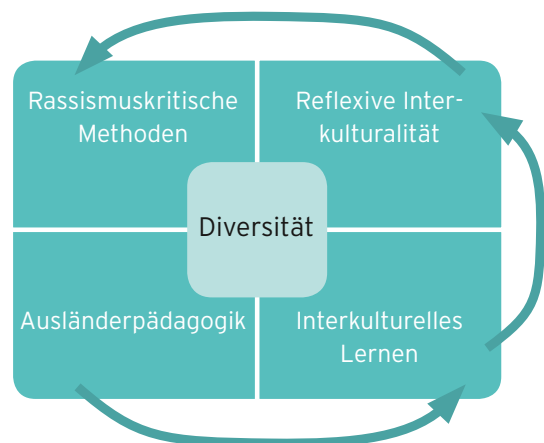


Abb. 1: Phasenmodelle

Schon 1981 gab es erste Auseinandersetzungen um die Frage, wie eine Teilhabe von jungen Menschen mit Migrationsbiographien an der Jugendverbandsarbeit zu ermöglichen sei. So erschien im Rahmen einer Veröffentlichung des Bundesjugendministeriums ein Kapitel zur Thematisierung der interkulturellen Öffnung der Jugendverbände anhand von Modellprojekten dreier Jugendverbände (Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit 1981). Der Titel des Bandes macht die inhaltliche Orientierung deutlich, die eng mit den Anfang und Mitte der 1980er Jahren diskutierten Ansätzen der „Ausländerpädagogik“ korrespondiert: „Modelle der Jugendarbeit für Kinder ausländischer Arbeitnehmer und jugendliche ausländische Arbeitnehmer“. Die Ausländerpädagogik mit ihren tendenziell defizitär ausgerichteten Ansätzen zielte demzufolge darauf ab, Integrationsmaßnahmen für Kinder von Arbeitsmigrant*innen zu entwickeln. Statt auf Ressourcen und Wünsche der Kinder und Jugendlichen einzugehen, lag den meisten Konzepten eine problemzentrierte Programmatik zugrunde. Ziel war es, im Sinne assimilativer Praxen, die Kinder und Jugendlichen einer – unterstellten, konstruierten und hegemonialen – Norm anzugleichen. Demgegenüber zeigen Jugendverbände durch ihre Beiträge in dem Band, dass sie nach Wegen suchten, Angebote der **nonformalen** Bildung zu implementieren, um die Jugendlichen zu adressieren. Auch wenn also 1981 noch nicht von „interkultureller Öffnung“ gesprochen wurde, können hier die Anlagen der konzeptionellen Grundlagen ausgemacht werden. Die beschriebenen Maßnahmen hatten Modellprojektcharakter, der allerdings noch nicht die Ebene der Verbandsstrukturen adressierte. Auf konzeptioneller Ebene waren viele der Maßnahmen in den 1980er Jahren noch in einem Defizitparadigma verhaftet, wengleich schon Versuche bestanden, über die Inszenierung der Jugendverbandsarbeit als Ort der Partizipation dieses Paradigma aufzubrechen. Pädagogisch gesehen orientierten sich die Maßnahmen an Konzepten der Gruppenpädagogik und suchten über Kontakte zu anderen Akteuren – wie Schulen oder Betrieben – Zugang zu den Kindern, Jugendlichen und deren Familien.

Seit Ende der 1990er und Beginn der 2000er Jahre etablierte sich allmählich der Begriff der Interkulturellen Öffnung auch in der Jugendverbandsarbeit. Exemplarisch sei hier auf den Titel einer Broschüre verwiesen, die für die ersten Ansätze der Interkulturellen Öffnung charakteristisch ist: „ERSTEARBEITSHILFE – Interkultur ‚Mehr als Gyros-Kebab-Chop-Sui-Mültikulti?‘“ (LJR Baden-Württemberg 2002). Deutlich

wird hier die Tatsache, dass bereits der Titel erkennen lässt, dass hier kein primär kulturalisierendes Konzept von Interkulturalität, das Kulturen als statisch und in sich abgeschlossen versteht, vorherrscht. Gleichzeitig fokussiert der Titel aber durchaus auf ethno-natio-kulturell (Mecheril 2003) konnotierte Aspekte, um die Interkulturelle Öffnung im Titel zu beschreiben. Viele der in diesen Jahren entwickelten Projekte sollten einzelne Mitglieder für interkulturelle Themen sensibilisieren. Ein Blick in die Konzepte, Methoden, Ansätze und Projekte dieser Zeit macht deutlich, dass der konzeptionell-theoretische Fokus der Jugendverbände in diesen Jahren den Theorien des „interkulturellen Lernens“ verhaftet war und auf der Ebene der pädagogischen Ausrichtung auf Fragen der „Begegnung“, dem „Kennenlernen anderer Kulturen“ und dem Wissen über „die Anderen“ lag. Zielgruppe waren insbesondere Jugendliche mit Migrationsgeschichten der zweiten oder dritten Generation oder auch jugendliche Spätaussiedler*innen. Die Ebene der Strukturen der Jugendverbände, die für Prozesse der Interkulturellen Öffnung relevant ist, kommt bei der Mehrzahl der Projekte, die dem theoretischen Paradigma des interkulturellen Lernens verhaftet sind, noch nicht vor. Ausnahmen bilden hier insbesondere Großstadtjugendringe wie Frankfurt am Main oder Stuttgart, die bereits sehr früh ihre Strukturen für VJM geöffnet haben.

Diese theoretisch-konzeptionelle Ausrichtung änderte sich Mitte der 2000er Jahre, als Franz Hamburger mit dem Begriff „reflexive Interkulturalität“ (Hamburger 2009) und Paul Mecheril mit der „Migrationspädagogik“ (Mecheril 2004) Theorien in den Diskurs einführten, die darauf abzielten, Interkulturalität nicht primär als Lernen „über die Anderen“, sondern im Gegenteil als Aufgabe der Selbstreflexion (über eigene Stereotype oder Verhaftungen in rassistischen Traditionen) zu begreifen und damit – so auch der Bezug zur Jugendverbandsarbeit – die eigenen Strukturen, Mechanismen oder Gremien auf Ausschlussmechanismen zu überprüfen. Diese theoretischen Akzente wurden in der Jugendverbandsarbeit aufgenommen und konzeptionell umgesetzt. Auf diese Weise änderten sich die Ansätze der „interkulturellen Öffnung“ innerhalb der Jugendverbandslandschaft erneut, indem nun konzeptionell die Aufmerksamkeit stärker auf Fragen der Exklusion, der Barrieren, von Diskriminierungen und Ausschlusserfahrungen von jungen Menschen gerichtet wurde. Außerdem gelang es durch diese theoretischen Neuausrichtungen, Interkulturelle Öffnung nicht auf rein individueller Ebene

ne (also auf Fragen der Öffnung eines Verbandes für einzelne junge Menschen), sondern auf struktureller Ebene zu begreifen und nach Wegen für die Beseitigung von strukturellen Teilhabebarrrieren zu suchen. Die Gründung des Netzwerk Interkulturelle Jugendverbandsarbeit und -forschung (NiJaf) im Jahr 2005, das Projekt OPEN JU des Bundesjugendwerks der Arbeiterwohlfahrt, das 2004 entstand, oder das Projekt Tandem der Arbeitsgemeinschaft der Evangelischen Jugend in Deutschland (aej) sind einige Beispiele für den konzeptionellen Wandel in der Herangehensweise an IKÖ. Diese Wendung ist unabdingbar, um Fragen der institutionellen und strukturellen Diskriminierung aufzurufen und die Mechanismen, die hinter den gläsernen Decken liegen, aufzudecken. Pädagogisch betrachtet werden nun stärker Methoden der Selbstreflexion, der Anti Bias-Arbeit und Migrationspädagogik in den Kanon der Projekte und Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung der Jugendverbände aufgenommen.

Eine Entwicklung, die eng mit dieser programmatischen Wende zu tun hat, besteht darin, dass es so auch möglich wurde, nicht nur die anerkannten Jugendverbände, sondern auch Vereine von jungen Menschen mit Migrationsgeschichten (VJM) im Kontext der Interkulturellen Öffnung zu adressieren und die Frage der Teilhabe von VJM an den Strukturen der Jugendverbandsarbeit stärker in den Mittelpunkt zu rücken. VJM, die seit Mitte der 1990er Jahre entstanden und in den ersten Jahren überwiegend marginalisiert wurden, wurden und werden sukzessive in die kommunalen, landes- und bundesweiten Gremien (darunter v. a. die Jugendringe, teilweise auch Jugendhilfeausschüsse) aufgenommen (vgl. Peuker o. J.).

Welchen Bedeutungszuwachs die VJM in den vergangenen Jahren erhalten haben und wie positiv sich Praxen des Empowerments auf die Vereine und deren Mitglieder auswirken, lässt sich etwa daran ablesen, dass

- im Jahr 2002 der BDAJ der erste VJM war, der als eigenständiges Mitglied des Deutschen Bundesjugendrings (DBJR) aufgenommen wurde,
- in knapp 70% der Stadtjugendringe mittlerweile mindestens ein VJM Mitglied ist (Peuker o. J.) und
- eine Vertreterin von Komciwan Mitglied des Vorstands des DBJR ist.

Damit haben diese VJM Zugang zu einer der wesentlichsten Organisationen der Interessenvertretung

von Jugendlichen in Deutschland, können sich und ihre Anliegen in die Diskurse einbringen und sind ein wichtiger Teil der jugendpolitischen Zivilgesellschaft geworden. Die Ambivalenz dieser Entwicklung zeigt sich bei einem Blick auf die Landesebene: In elf von 16 Landesjugendringen ist auch mindestens ein VJM Mitglied. Allerdings handelt es sich hierbei fast ausnahmslos um den BDAJ oder die DITIB-Jugend. Mit Ausnahme von drei Vertreter*innen der djo – Deutsche Jugend in Europa ist nur in einem der Landesjugendringe aktuell ein*e Vertreter*in einer VJM im Vorstand vertreten.

In der jüngsten Zeit fließen insbesondere durch die Rezeption von Ansätzen der cultural und postcolonial studies immer stärker Fragen der Verknüpfung von Interkultureller Öffnung mit rassismuskritischen Ansätzen ein. Damit gewinnen Konzeptionen des Empowerments, Powersharings und der rassismuskritischen Öffnung an Gewicht sowohl in Theorie und Wissenschaft als auch der Praxis der Jugendverbandsarbeit. Auf der Ebene der theoretischen Grundlagen bedeutet dies eine Abkehr vom cultural turn hin zu Grundlagen des Rassismus und der Diskriminierung. Auf der Ebene der Struktur gewinnt das Empowerment von VJM und die Förderung von Selbstorganisation dadurch noch deutlicheres Gewicht, verbunden mit der Suche nach Wegen des Powersharings. Auf pädagogischer Ebene lösen Methoden der rassismuskritischen Bildung Ansätze der interkulturellen Bildung ab. Die Ausbildungsreihe „Alles im Blick?“ des Landesjugendrings Niedersachsen ist ein gutes Beispiel, wie zunehmend Fragen der Rassismuskritik in den Fokus von Weiterbildungen der Jugendverbände geraten. Damit steht also nicht länger die Frage nach ethno-natio-kulturellen Differenzen im Mittelpunkt, sondern vielmehr die nach rassistischen Deprivilegierungen, nach Kategorisierungen und Platzanweisungen aufgrund rassistischer Zuschreibungen. Konzepte, die das Empowerment von BPoC¹ und jungen Menschen mit Migrationsgeschichten, die rassistisch diskreditierbar sind,² stärken, werden zunehmend entwickelt.

1 Die Selbstbezeichnung BPoC steht für Black and People of Color und umfasst Menschen mit Rassismuserfahrungen.

2 Die Nennung sowohl von BPoC als auch von jungen Menschen mit Migrationsbiographien ist der Tatsache geschuldet, dass sich nicht alle jungen Menschen mit Migrationsbiographien als BPoC selbst bezeichnen (wollen) und auch aus den Communities selbst Kritik an der Übernahme des Terminus entsteht (vgl. Perinelli 2019).

Drei Säulen der Öffnung

Die Auseinandersetzung mit Fragen der Pluralität und Interkulturellen Öffnung ist also 2019 in der Breite der Jugendverbände angekommen. Auf allen verbandlichen Ebenen – den lokalen Jugendgruppen, auf Landesebene und bei den Bundesverbänden – und in Bezug auf die drei analytischen Ebenen (Struktur, Konzept, Pädagogik), finden und fanden Projekte und Maßnahmen zur Interkulturellen Öffnung statt. Allerdings darf dies nicht darüber hinwegtäuschen, dass die thematischen Zuschnitte und inhaltlichen Schwerpunkte teils sehr weit auseinander liegen und es keine einheitliche Definition über interkulturelle – geschweige denn rassismuskritische – Öffnung gibt. Die Entwicklungen der Jugendverbände sind sehr disparat und finden mit unterschiedlichen thematischen Ausrichtungen, Geschwindigkeiten, Prioritätensetzungen statt. So finden sich Projekte, die einzelne Vereinsmitglieder adressieren, ebenso wieder wie Projekte, die auf jugendpolitischer Ebene angesiedelt sind, oder solche, die eine verbandsübergreifende Veränderung von Verbandsstrukturen zum Ziel haben. Auch wenn also einzelne Seminare zu interkulturellen Fragestellungen wichtige Meilensteine sein können, zeigen theoretische Konzeptionalisierungen von Öffnungsprozessen die Bedeutung von langfristigen und multidimensionalen Maßnahmen (vgl. RAA Berlin 2017). Gleichwohl darf im Kontext der Diskussion um interkulturelle Öffnungsprozesse der Jugendverbandsarbeit nicht vergessen werden, dass es sich hierbei um eine Arena des nonformalen Lernens handelt, die zu einem hohen Teil von ehrenamtlichem Engagement der jugendlichen Mitglieder lebt. Dies kann implizieren, dass manche Prozesse nicht top-down steuerbar sind und vielleicht eine längere Zeitspanne benötigen.

Dennoch lässt sich konstatieren, dass sich verbandsübergreifend ein multidimensionales Verständnis

von Interkultureller Öffnung durchgesetzt hat, das diese als einen Prozess versteht, der auf mehreren Ebenen wirkmächtig sein kann und soll. Rückblickend und die Ansätze und Konzepte der vergangenen Jahre bilanzierend, lassen sich momentan drei Säulen beschreiben, auf denen ein großer Teil der Projekte und Maßnahmen der Interkulturellen Öffnung der Jugendverbände basiert und die auf struktureller, konzeptioneller und pädagogischer Ebene wirkmächtig sind.

Die erste Säule ist die der „Reflexion über gläserne Decken“. Durch den beschriebenen Wandel in der theoretischen Konzeptionalisierung von interkultureller Öffnung sind es nicht mehr die Veränderten, die im Blick der Konzepte stehen, sondern individuelle und strukturelle (verbandliche) Stereotype und Barrieren, die einer Öffnung im Wege stehen. Die zweite Entwicklung der vergangenen Jahre, die wichtige Beiträge für theoretische Ausrichtung der Interkulturellen Öffnung leisten kann, liegt in der zunehmenden Entwicklung von Projekten, die auf der strukturellen Ebene das Empowerment von VJM adressieren. Bedeutsam bei der Diskussion über strukturelle Barrieren ist darüber hinaus die Etablierung von institutionellen Zusammenhängen des Diskurses, der sich in der Jugendverbandslandschaft etwa durch das Netzwerk Interkultureller Jugendverbandsarbeit und -forschung (NiJaf) oder die AG der Großstadtjugendringe entwickeln konnte. Gleichzeitig, und hier liegt eine der wertvollen Reflexionsfolien, die eine rassismuskritische Herangehensweise mit sich bringt, impliziert eine Praxis des Empowerments auch als Komplement einen Prozess des Powersharing und damit der Auseinandersetzung über Privilegien der anerkannten Verbände oder deren Mitglieder. Insofern wäre es sinnvoll, wenn etwa Projekte, die Kooperation mit VJM in den Blick nehmen, auch immer nach innen gerichtet einen Baustein der Privilegienreflexion beinhalten.

Reflexion über gläserne Decken

- Stereotype
- Diskriminierungserfahrungen
- Selbstreflexion

Strukturelle Barrieren/ Powersharing

- Öffnung von Jugendringen
- Teilhabe an Gremien
- Finanzielle Förderung
- Kooperationen
- Netzwerke

Empowerment

- Empowerment von VJM
- geschütztere Räume für rassistisch diskreditierbare junge Menschen

Abb. 2: Säulen der Öffnung

Was bleibt – was wird anders? Offene Fragen

So wichtig die Entwicklungen innerhalb der Jugendverbandslandschaft sind, die sich von kulturalisierenden Zuschreibungen weg- und zu machtkritischen Reflexionen über rassistische Verstrickungen hinbewegen, bleiben einige Fragen offen, die in den aktuellen Projekten, Maßnahmen und Ansätzen nicht immer auflösbar sind. Im Folgenden sollen vier Aspekte vorgeschlagen werden, die für eine zukünftige Entwicklung von Organisationsentwicklungspraxen der Jugendverbände von Relevanz sein können.

Othering und Platzanweisungen

Ob interkulturelle Öffnung, reflexive Interkulturalität, Öffnung für bestimmte Gruppen von jungen Menschen oder Empowerment von VJM, ein Fallstrick ist all den vorgestellten Konzepten immanent: die Gefahr der Veränderung (Othering) der jungen Menschen. Auch wenn stets betont wird, dass sich Lebensrealitäten der Jugendlichen in vielen Aspekten gleichen, werden die jungen Menschen, für die sich die Jugendverbandsarbeit öffnen will, eben durch diese Öffnung zu „den Anderen“. Der Grat zwischen partizipativen (also in diesem Zusammenhang Maßnahmen, die junge Menschen in die bestehenden Strukturen inkludieren) und empowernden (in diesem Kontext verstanden als Förderung der Selbstorganisation) Momenten und Praxen des Othering ist oftmals schmal.

Während Ansätze mit dem theoretischen Hintergrund von rassismuskritischen Perspektiven u. a. danach fragen, wie rassistische Barrieren abgebaut, Privilegien abgegeben und VJM empowernt werden können, und damit die Referenz auf „Kultur“ in den Hintergrund rückt, wird diese bei einer Zielgruppe von Maßnahmen, die in den vergangenen Jahren bedeutsamer geworden ist, ein Stück weit wieder in den Vordergrund gerückt. In Projekten und Maßnahmen, die auf Teilhabe von jungen Menschen mit Fluchtgeschichte ausgerichtet sind, werden häufig Mechanismen reaktiviert, die aus klassisch interkulturellen Projekten bekannt sind: Die jungen Menschen werden zu „Anderen“ gemacht. Dieses „Anders-Sein“ wird über die Fluchtgeschichte, die sprachlichen Teilhabebarrrieren oder die kurze Zeit, die sie in Deutschland leben, vermeintlich legitimiert.

Diese Veränderung und Versuche, dem etwas entgegen zu setzen, lassen sich auch in der Suche nach

den adäquaten Begriffen nachzeichnen. Auch wenn heute im Kontext Interkultureller Öffnung nicht mehr – wie noch 1982 – von der Öffnung für „ausländische Jugendliche“ gesprochen wird, liegt in den alternativen Termini „Jugendliche mit Migrationshintergrund/Migrationsgeschichten/Migrationsbiographien“ doch ebenso viel Konstruktion und Homogenisierung, die es zu problematisieren gilt. Ähnliches ist auf struktureller Ebene zu beobachten: Während es etablierte/anerkannte Jugendverbände gibt (deren konstitutives Merkmal darin besteht, dass sie Teil der Jugendringe sind), existieren gleichzeitig Vereine von Jugendlichen mit Migrationsgeschichten (VJM)/Migrant*innenjugendselbstorganisationen (MJSO). Diese Begriffe, die als Hilfskonstrukte entwickelt wurden, um diese neuen Typen von Jugendverbänden zu charakterisieren, sind in Bezug auf die in den Begriffen inhärenten Binaritäten gleichermaßen problematisch. Alternative Selbstbezeichnungen wie BPoC, rassistisch diskreditierbare Jugendliche oder Neue Deutsche Organisationen (NDO), zu denen sich einige VJM zugehörig fühlen, versuchen dieses begriffliche Dilemma aufzulösen.

Reflexive Identitätspolitik

Ein weiteres Spannungsmoment liegt in der Frage nach den Identitätspolitik, die Praxen der Interkulturellen oder rassismuskritischen Öffnung inhärent sind. So operieren viele der Projekte der Jugendverbände – egal ob diese sich einem interkulturellen oder rassismuskritischen Paradigma verpflichtet fühlen – implizit und gleichzeitig aber unausweichlich mit Identitätskonzepten, die zwar der Selbstpositionierung von Jugendlichen das Primat einräumen, aber dennoch in binären Kategorien verhaftet bleiben. Wie Mai-Anh Boger in ihrem Werk „Trilemma der Inklusion“ zeigt, handelt es sich bei den drei Maximen „Empowerment“, „Dekonstruktion“ und „Normalisierung“ um Kategorien, die nicht alle gleichzeitig funktionieren können (vgl. Boger 2019). Wenn Empowerment gefördert werden soll, kann nicht gleichzeitig eine Dekonstruktion von Kategorien, Positionen und Identitäten gefordert werden. Wenn eine Normalisierung von Pluralität und Dekonstruktion von binären Kategorien angestrebt wird, kann nicht gleichzeitig Empowerment in den Blick genommen werden, das auf Identitätspolitik beruht. Dieses Trilemma wird auch in der Jugendverbandsarbeit sichtbar, wenn Projekte oder Träger versuchen, in alle Richtungen gleichzeitig zu agieren und damit kein eindeutiges Profil in die eine oder andere Richtung gewinnen.

Hier gilt es, dass sich die Akteur*innen sehr konkrete Gedanken über die theoretischen Grundlagen und deren praktischen Implikationen machen.

So können Praxen der Sichtbarmachung unterschiedlicher Positioniertheiten und daraus resultierende Versuche des kritischen Umgangs mit Privilegien, des Powersharings und Empowerments mit neuen Ausschlüssen verbunden sein oder auch Allianzen und Bündnisse verhindern. Diese Bündnisse sind allerdings gerade in der heutigen Zeit, in der durch unterschiedliche Diskurse solidarisches Handeln und rassistisch- sowie diskriminierungskritische Praxen infrage gestellt werden, besonders wichtig. Sei es durch das neoliberale Diktum der Verwertbarkeit, Verschiebungen von Sagbarkeitsgrenzen hin zu einer vermeintlichen Legitimität von neurechten Diskursen, physische und psychische Angriffe gegenüber als „anders“ markierten Personen oder Wahlerfolge von neurechten Parteien in ganz Europa: All dies sind Zeichen dafür, dass es ein Mehr an Bündnissen braucht, die sich den Widersprüchen und Uneindeutigkeiten stellen, und im Sinne von Max Czolleks Postulat der „Desintegration“ (Czollek 2018) nach Wegen der Solidarität suchen. Dies bedeutet, dass in einer Gesellschaft, die in sich selber so plural und facettiert ist, die Grenzen zwischen einem vermeintlichen „wir“ und „den Anderen“ nicht durch Integrationsdiskurse, sondern durch eine Infragestellung der Kategorien „wir“/„die Anderen“ und damit einer Suche nach Bündnissen quer über – vermeintliche – Gruppengrenzen verschoben werden können.

Intersektionalität

Ein weiterer Aspekt, der durch eine stärkere Fokussierung auf rassismuskritische Perspektiven nicht gelöst werden kann, ist die Frage der Intersektionalität. Empowerment von BPoC ist einerseits Teil rassismuskritischer Ansätze und kann gleichzeitig die Personen, die sich als BPoC bezeichnen, essentialisieren, indem andere Facetten in den Hintergrund treten. Wo finden etwa queere Jugendliche of color einen Raum innerhalb der Jugendverbandsarbeit? Welche Sichtbarkeit erlangen Muslimas mit beHinderung?³ Wie können sich schwule junge Männer mit Migrationsgeschichte innerhalb der Diskurse in der Jugendverbandsarbeit positionieren? Hier könnte es unterstützend sein, die

rassismuskritische Perspektive um den Aspekt der Intersektionalität zu erweitern, wie es Denker*innen der Intersektionalität wie Kimberly Crenshaw (Crenshaw 1989) bereits konzeptionalisiert haben. Auf Verbandsebene hat das Projekt „MSO Inklusiv“ vom Migrationsrat Berlin/Brandenburg e.V. versucht, verschiedene Differenzkategorien in Verbindung miteinander zu stellen und in ihren Wechselwirkungen zu thematisieren (Burnley u. a. 2019). Auch bei diesem Projekt ging es um Sichtbarkeiten, strukturelle Inklusion und Teilhabe. Aus dem Kontext der Jugendarbeit beteiligte sich der BDAJ mit einem Teilprojekt an der Arbeit. Aufgrund der Komplexität der Intersektionalität scheint dieser theoretische Bezugsrahmen geeignet, um Konzepte der Interkulturellen und rassismuskritischen Öffnung weiterzudenken. Die Integration von Ansätzen der Rassismuskritik in die der Interkulturellen Öffnung konnte wesentliche Beiträge zu deren Weiterentwicklung leisten. Es gilt jedoch noch einen Schritt weiterzugehen und mit dem Konstrukt der Intersektionalität die Verwobenheit und Multiperspektivität von Zugehörigkeiten, Kategorisierungen, Positionierung, Markierungen, In- und Exklusionen, Barrieren und Privilegien in den Blick zu nehmen und dadurch die Öffnung der Jugendverbände zu präzisieren.

Stuart Halls 2018 veröffentlichte Vorlesungen enden mit der Bemerkung, dass die Frage nicht laute „Wer sind wir?“, sondern „Zu wem können wir werden?“ (Hall 2018). Essentiell für gelingende Praxen und Konzepte der Öffnung ist es insofern, die Dichotomien zwischen den „Etablierten und Außenseitern“ (Elias/Scotson 2002) zu überwinden. Dies gilt sowohl für die Ebene der Bezeichnungen (etwa dadurch, dass nicht länger von Jugendverbänden *und* VJM gesprochen wird) als auch die Ebene der Strukturen (hier z. B. durch die Aufhebung von spezifischen Förderprogrammen und Teilhabe alter und neuer Verbände an den Regelstrukturen). Insofern liegt in dieser Frage die Chance für zukünftige Entwicklungen: Zu wem können wir, können Jugendverbände werden? Durch diese Offenheit, Reflexivität und Fokussierung der Kontingenz wird es möglich, Konzepte der Öffnung nicht entlang statischer interkultureller Zuschreibungen zu konzipieren, sondern entlang von diversitätsbezogenen Kriterien zu formulieren und rassismuskritische Ansätze als Teil dieser Konzepte zu imaginieren.

3 Die Schreibweise beHinderung soll durch die Schreibweise betonen, dass Menschen an gleichberechtigter Partizipation geHindert werden und nicht „behindert sind“.

Literatur:

Boger, Mai-Anh (2019): Trilemma der Inklusion, www.mai-anh-boger.de/trilemma-der-inklusion, letzter Aufruf: 08.11.2019

Burnley, Clementine E./Chakravarti, Jaya/Hassoun, Larissa/Tanyilmaz, Tuğba (2020): Empowerment aus LSBTIQ* Perspektive, in: Chehata, Yasmine/Jagusch, Birgit (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen: Für eine solidarische Praxis Sozialer Arbeit, Weinheim, i. E.

Chehata, Yasmine/Thimmel, Andreas (2015): Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft: Praxisforschung zur interkulturellen Öffnung in kritisch-reflexiver Perspektive, Schwalbach/Ts.: Wochenschau Verlag

Crenshaw, Kimberlé Williams (1989): Demarginalising the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics, in: The University of Chicago Legal Forum 1989, S. 139-167

Czollek, Max (2018): Desintegriert Euch! München: Hanser Literaturverlag

Der Bundesminister für Jugend, Familie und Gesundheit (1981): Modelle der Jugendarbeit für Kinder ausländischer Arbeitnehmer und jugendliche ausländische Arbeitnehmer, Bonn

Elias, Norbert/Scotson, John (2002): Etablierte und Außenseiter, Frankfurt am Main: Suhrkamp

Hall, Stuart (2018): Das verhängnisvolle Dreieck. Rasse, Ethnie, Nation, Frankfurt am Main: Suhrkamp

Hamburger, Franz (2009): Abschied von der Interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte, Weinheim: Beltz Juventa

Jagusch, Birgit (2015): „Wir wollen nur respektiert werden ganz ehrlich“ – Anerkennung als Maxime der Interkulturellen Öffnung, in: Thimmel, Andreas/Chehata, Yasmine (Hg.): Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft, Schwalbach/Ts

Landesjugendring Baden-Württemberg (2002) (Hg): ERSTEARBEITSHILFE – Interkultur „Mehr als Gyros-Kebab-Chop-Sui-Mültikulti?“, Stuttgart: Landesjugendring Baden-Württemberg

Mecheril, Paul (2003): Prekäre Verhältnisse. Über natio-ethno-kulturelle (Mehrfach-)Zugehörigkeit, Münster: Waxmann

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

Perinelli, Massimo (2019): Triggerwarnung! Critical Whiteness und das Ende antirassistischer Bewegung, in: Berendsen, Eva/Cheema, Saba-Nur/Mendel, Meron (Hg.): Triggerwarnung. Identitätspolitik zwischen Abwehr, Abschottung und Allianzen, Berlin

Peuker, Christian (o. J.): Interkulturelle Öffnung kommunaler Jugendringe. Befunde aus den DJI-Jugendringerhebungen, unveröffentlichte Präsentation

RAA Berlin (Hg) (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien, <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSAETZE-RAA-BERLIN.pdf>, letzter Aufruf: 08.11.2019

Gelingensbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit

von Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin

Neben der Zielsetzung, gelebte rassismuskritische und migrationspädagogische Bildungspraxen bekannt zu machen, verfolgte die im Jahr 2017 erschienene Broschüre des IDA-NRW „Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln“¹ das Ziel, Bedingungen und Strukturen der Ermöglichung dieser Bildungspraxen vorzustellen. Diese wurden auf der Grundlage der Rückmeldungen verantwortlicher Akteur*innen der präsentierten Projekte herausgearbeitet. Aus den Aussagen der befragten Praktiker*innen zu ihren Erfahrungen bei der Einführung und Verankerung rassismuskritischer Ansätze galt es, projektübergreifend relevante Aspekte zu identifizieren, die allgemeine Aussagen zu der Frage zulassen, welche Bedingungen für das Gelingen kritischer Bildungspraxen ausschlaggebend sind. Benannt wurde ein ganzes Bündel von Bedingungen, die notwendige strukturelle Voraussetzungen auf der institutionellen Ebene ebenso betreffen wie die selbstreflexive Vergewisserung auf der individuell-professionellen Ebene. Die Gelingensbedingungen können als Qualitätskriterien verstanden werden, an denen sich Bildungspraxen orientieren können, wollen sie zur Verschiebung und Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse beitragen. Von den befragten Projektverantwortlichen wird dabei besonders hervorgehoben, dass an vielen Baustellen gleichzeitig gearbeitet werden muss.

Auf die fachliche Haltung und Expertise kommt es an

Als zentrale Gelingensbedingung wurde die grundlegende Haltung von Pädagog*innen und Multiplikator*innen in den Mittelpunkt gestellt, die von der Bereitschaft, gesellschaftliche Machtstrukturen zu hinterfragen sowie sich selbst und die eigene Praxis kritisch zu reflektieren, getragen ist. Damit verbunden ist ein Bewusstsein für die eigene migrationsgesellschaftliche Positioniertheit, d. h. welche gesellschaft-

liche Position verbunden mit Benachteiligungen oder Privilegierungen der Person zukommt. Die Haltung folgt zugleich dem Grundsatz der Anerkennung von Pluralität.

Rassismus- und antisemitismuskritische Perspektiven beinhalten *fachspezifische Wissensbestände, die mit einem bestimmten Blick auf Bildungszugänge und Gestaltung von Bildungsräumen* einhergehen. Dazu gehören fundierte Kenntnisse in den Themenfeldern Rassismus (auch Antisemitismus und antimuslimischer Rassismus), Antisemitismus, Kolonialismus, Nationalsozialismus, Migration, Flucht, Intersektionalität und Empowerment. Auf diesem spezifischen Fachwissen gründet sich eine rassismuskritische Perspektive. Diese ist notwendig für die Wahrnehmung von (sich subtil einschleichenden) Ausschlüssen in der bisherigen Bildungspraxis für bestimmte Gruppen von Kindern und Jugendlichen, für die Initiierung von innovativen und unkonventionellen Konzepten sowie für den stets kritischen Blick auf die eigenen Bildungspraxen. Dieser kritische Blick dient dazu, Bildungskonzepte und Lernarrangements daraufhin zu überprüfen, inwieweit sie zu Brüchen mit der (Re)Produktion von Rassismus beitragen. Wichtig ist dabei eine *Einheit von Reflexion und Aktion*, damit es nicht bei einer reflektierenden Haltung bleibt, sondern diese in der pädagogischen Praxis wirksam wird, beispielsweise wenn es gilt, Ausschlüsse zu minimieren, indem etwa Flyer in mehreren Sprachen verbreitet werden, oder bei der Personalpolitik neben der fachlichen Expertise auch auf eine möglichst plurale Zusammensetzung des Teams und der Leitungsebene zu achten.

Prozessbegleitende Räume zur Einübung einer reflexiven Haltung sicherstellen

Die Frage der professionellen Haltung ist erlernbar und muss eingebettet in institutionelle und strukturelle Rahmenbedingungen betrachtet werden. Eine rassismuskritische Haltung zu entwickeln und so zu verinnerlichen, dass sie das eigene pädagogische

¹ Die Broschüre ist abrufbar unter www.ida-nrw.de/fileadmin/user_upload/reader/Broschuere_Kinder-uJugendarbeit.pdf.

Handeln leitet, kann nur schrittweise ausgebildet werden und muss mit entsprechenden Bildungs- und Reflexionsangeboten stetig gefestigt werden. Den Pädagog*innen und Multiplikator*innen sollte die Möglichkeit eröffnet werden, regelmäßig an themenspezifischen Fortbildungen teilzunehmen, um sich im Prozess der kritischen Auseinandersetzung weiter entwickeln zu können. Es ist nicht immer einfach, der eigenen Haltung in Bezug auf rassistische Unterscheidungspraxen auf die Spur zu kommen. Dabei ist es nicht ungewöhnlich, dass die Mitarbeitenden Fehler machen und sich schwer tun, Irritationen und Widersprüche auszuhalten. Insofern sollte ein (selbst)reflexiver Rahmen eröffnet werden, in dem die Mitarbeitenden in ihren Bewusstwerdungs- und Auseinandersetzungsprozessen in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus professionell begleitet werden. Eine *fehlerfreundliche Arbeitsatmosphäre* gehört genauso dazu wie *Humor*, beides sollte allerdings nicht als Freibrief zur (Re-)Produktion von Rassismus im Arbeitsteam oder im Umgang mit Jugendlichen verstanden werden.

Gerade dann, wenn die Analysekategorie Rassismus als Querschnittsaufgabe in das pädagogische Konzept Eingang gefunden hat und verbindlich gestaltet werden soll, ist es unumgänglich, dass sich alle Mitarbeitenden der Einrichtung mit Rassismusverhältnissen auseinandersetzen. Rassismus- und antisemitismuskritische Praxen zu etablieren, muss von allen Beteiligten als gemeinsam zu bestreitender Entwicklungsprozess verstanden werden. Hierfür braucht es kontinuierlich Räume für den fachlichen Austausch und die kollegiale Beratung, um rassistische Strukturen in der eigenen Einrichtung zu erkennen und nach und nach abzubauen. Professionell angeleitete rassismussensible Supervisionen werden für die achtsame Begleitung von Teamreflexionsprozessen genauso als eine wichtige Ressource herausgestellt wie Austauschstrukturen in Fachnetzwerken, die explizit Rassismus- und Antisemitismuskritik, Empowerment und Privilegienreflexion in ihre Arbeit einbeziehen. Eine Vernetzung mit weiteren Kolleg*innen ermöglicht nicht nur breitere Diskussions- und Austauschprozesse zu aktuellen Herausforderungen und Ansätzen rassismuskritischer Bildungsarbeit. Mit Blick auf Kinder und Jugendliche als Zielgruppen ist es zugleich von Bedeutung zu wissen, welche Einrichtung welche Angebote für welche Zielgruppen anbietet. Gerade in Hinblick auf entsprechende Supervisor*innen wurde von mehreren Akteur*innen ein großer Bedarf benannt.

Mit Vernetzung und Powersharing Rassismus zum Thema machen

Rassismus als Thema in zentralen Arbeitsgemeinschaften, Gremien und Beiräten auf die Tagesordnung zu setzen, stößt in der Regel nicht auf Begeisterung. Offene und verdeckte Widerstände und Abwehrmechanismen sind die gängigen Reaktionen, mit denen Akteur*innen rechnen müssen, die sich für rassismuskritische Perspektiven einsetzen. Menschen in Entscheidungspositionen sind oft nicht mit Diskussionen vertraut, die innerhalb von Expert*innenkreisen zur Rassismuskritik geführt werden. Nicht selten sind sie einem Mainstream-Diskurs verhaftet, in dem ein paternalistischer Defizitblick auf Migrant*innen dominant ist und in dem die Thematisierung der eigenen privilegierten Position ausgeblendet wird. Entscheidungspositionen und viele Arbeitszusammenhänge sind oft ausschließlich oder mehrheitlich von weiß-mehrheitsdeutschen Personen besetzt, bei denen bisher keine Auseinandersetzung mit Rassismus stattgefunden hat. Projektverantwortliche mit rassismuskritischer Perspektive berichten davon, dass sie oft als Bedrohung wahrgenommen werden und daher Abwehrmechanismen ausgesetzt sind, die sie zum Schweigen bringen (sollen). Professionelle of Color sind dabei vor eine besondere Herausforderung gestellt, da ihre Argumente in Diskussionen oft nicht aufgegriffen werden. Stattdessen werden ihre Anliegen als persönliche Befindlichkeit abgetan, womit sie auf ihre Emotionalität reduziert und als die *Anderen* markiert werden, während ihre fachliche Expertise ignoriert wird. Die Implementierung rassismuskritischer Perspektiven bedarf der Beharrlichkeit Einzelner im Team, des institutionellen Rückhalts sowie strategische Verbündete, die dem Projekt Beachtung und Unterstützung entgegenbringen.

Bei unserer Befragung äußerten Projektverantwortliche, dass die Projekte – gerade dann, wenn neue Konzepte erprobt und neue Zielgruppen angesprochen werden sollen – auf pädagogische Fachkräfte und Personen in Schlüsselstellungen angewiesen sind, die einer machtkritischen Perspektive nahe stehen. Gerade privilegierte *weiße* Kolleg*innen können ihre Einflussmöglichkeiten nutzen, um differenz- und machtsensiblen Ansätzen Zugänge zu Ressourcen zu eröffnen. Dazu kann es gehören, Geldgeber*innen von diesen innovativen Projekten zu überzeugen.

Die Umverteilung von Macht, Powersharing, wurde als ein wichtiges strategisches Mittel und zugleich Ziel der rassismuskritischen Arbeit benannt.

Eine differenzierte Sprache ermöglicht Verständigung im Team

Als ein weiterer wichtiger Qualitätsstandard kristallisiert sich ein *reflektierter Sprachgebrauch* heraus. Dieser ermöglicht zum einen die Entwicklung einer sensiblen Haltung, indem Problemstellungen der Praxis differenzierter erfasst, verstanden und mit Kolleg*innen diskutiert werden können. Eine *gemeinsame Sprache* zur Beschreibung und Analyse von praxisrelevanten Situationen wird von den Projektverantwortlichen insgesamt als notwendig für die fachliche Verständigung im Team betrachtet. Dazu gehört es, das gemeinsame Verständnis etwa der Begriffe Rassismus, Antisemitismus oder Empowerment zu schärfen. Nicht selten wird Empowerment allein als sozialpädagogische Strategie der Aktivierung verstanden und weniger als ein Aspekt der politischen Bildung, der mit Emanzipationsbewegungen verbunden ist.

Zum anderen zeigen sich Pädagog*innen und Multiplikator*innen, die bereit sind, die eigene Sprache auf ungewollte Fremdzuschreibungen und Anders-Machungen kritisch zu überprüfen, besser in der Lage, Jugendliche für ausgrenzende und abwertende Effekte von Sprache zu sensibilisieren. Sie können auf diese Weise Jugendliche of Color vor rassistischen Diskursen schützen und sind zugleich fähig, sie auf der Suche nach selbstgewählten Benennungspraxen zu unterstützen.

Kritische Positionierung gegen Rassismus und Antisemitismus im Leitbild und in der Öffentlichkeit benennen

Rassismus- und antisemitismuskritische Ansätze manifestieren sich darin, dass kritische Perspektiven in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus nach außen hin sichtbar werden. Eine weitere Gelingensbedingung für die Projektarbeit und pädagogische Settings allgemein besteht darin, eine *klare Positionierung gegen Rassismus und Antisemitismus* im Leitbild und Profil der Bildungseinrichtungen / dem Träger zu verankern. Durch den aktiven Einsatz gegen Rassismus und Antisemitismus übernimmt die Bildungseinrichtung die Verantwortung, sich für das Ziel einer gerechteren Gesellschaft aktiv zu engagieren. Die

Benennung und Ausarbeitung eines Leitbildes, das rassistische Gesellschaftsstrukturen und ihre negativen Konsequenzen zum Thema macht, sichert einen langfristigen Orientierungsrahmen für das pädagogische Handeln der Professionellen. So können ein pädagogisches Selbstverständnis und verbindliche (Qualitäts-)Standards festgehalten werden. Dadurch wird eine rassismuskritische Expertise der Mitarbeiter*innen als eine relevante Schlüsselqualifikation benannt und durch unterschiedliche Maßnahmen (z. B. Fortbildungen) werden die Mitarbeiter*innen kontinuierlich in ihrer professionellen Entwicklung gestärkt. Andererseits übernimmt die Bildungseinrichtung mit ihren pädagogischen Angeboten für Kinder und Jugendliche Verantwortung für die Umsetzung einer gesellschaftskritischen Bildung. Die explizite Benennung und Sichtbarmachung eines rassismus- und antisemitismuskritischen Profils in der Außen-darstellung kann zudem eine positive Signalwirkung für potenzielle Nutzer*innen of Color haben, die bisher Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen in Bildungseinrichtungen machen mussten.

Mit heterogenen Teams gerechtere Verhältnisse schaffen

Für eine rassismus- und antisemitismuskritische Bildungsarbeit ist es bedeutsam, dass das *Team mehrdimensionale gesellschaftliche Positionen repräsentiert*. Eine Stellenbesetzung mit Rom*nja, Sinti*zze, Schwarzen, jüdischen, muslimischen, geflüchteten Pädagog*innen oder Multiplikator*innen of Color in der Kinder- und Jugendbildungsarbeit nicht nur auf (ungesicherten) Honorarstellen, sondern auch in Leitungspositionen, setzt ein sichtbares und eindeutiges politisches Zeichen nach außen. Besonders in Positionen, die mit Entscheidungsbefugnissen verbunden sind, sind beispielsweise Professionelle of Color in der Lage, ihre politischen Perspektiven in pädagogische Arbeitsfelder wirksam einzubringen. Aber auch mit Blick auf die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen of Color, die Angebote zur empowernden Identitätsarbeit wahrnehmen (möchten), ist es wichtig, von reflektierten und qualifizierten Pädagog*innen und Multiplikator*innen begleitet zu werden, die (potenziell) selbst mit Rassismus-, Antisemitismus- oder anderen Diskriminierungserfahrungen lebensgeschichtlich befasst sind. Sie können die Marginalisierungs- und Diskriminierungserfahrungen der Kinder und Jugendlichen nachvollziehen und diese müssen nicht befürchten, erneut rassistisch oder anderweitig diskreditiert zu werden.

Die Präsenz von Professionellen of Color ermöglicht zudem, dass Orte der pädagogischen Arbeit zu Räumen werden, in denen sich Kinder und Jugendliche of Color vertreten fühlen und die Vielfalt an migrationsgesellschaftlichen Positionen erfahrbar wird. Sie ermöglichen es, zielgruppenspezifische Angebote für Kinder und Jugendliche zu machen, beispielsweise sich langfristig und/oder temporär in getrennten Schutzräumen entlang der migrationsgesellschaftlichen Positionierung zu bewegen, sofern sie dies wünschen.

Von den Projektverantwortlichen wird als ein entscheidender Fortschritt betrachtet, wenn Pädagog*innen und Multiplikator*innen of Color ihre Expertise und ihre (informellen) Vernetzungszusammenhänge mit migrantisch-diasporischen Organisationen und Communitys of Color in das Projekt oder die Einrichtung einbringen. Zum einen machen sie dadurch die jeweiligen Projekte unter den Zielgruppen bekannt und zum anderen treiben sie die Entwicklungsprozesse in Bezug auf Rassismus-, Antisemitismuskritik und migrationsgesellschaftliche Aspekte in Einrichtungen entscheidend voran. Sie sind oft diejenigen, die Kritik immer wieder in die pädagogischen Teams hinein tragen und hartnäckig bleiben. Vor allem in weiß dominierten Räumen stehen sie jedoch damit in der Gefahr, als Störenfriede wahrgenommen zu werden.

Stabile Ressourcen sichern längerfristige Perspektiven und Nachhaltigkeit

Zwar hat die Projektförderung aus Bundes- und Landesmitteln sowie kommunalen Fördergeldern eine Vielzahl von modellhaften rassismuskritischen Ansätzen ermöglicht, doch können die neuen Erfahrungen und Erfolge manchmal nicht in die Regelarbeit implementiert werden, weil Projektarbeit mit einer zeitlichen Befristung einhergeht, die der Verstetigung entgegen steht. Wenn rassismus- oder antisemitismuskritisch agierende Pädagog*innen nach der Be-

endigung eines Projektes die befristeten Stellen einer Einrichtung verlassen, passiert es nicht selten, dass mit ihnen Haltungen, Expertisen und Angebote verloren gehen. Um nachhaltige Veränderungen in den Regelstrukturen zu ermöglichen, müssen singuläre und kurzzeitpädagogische Projekte überwunden werden. In dieser Hinsicht wird von vielen Projektverantwortlichen als kritisch herausgestellt, dass unsichere und befristete Förderungen die größte Herausforderung für die Realisierung der Projekte darstellen, denn sie machen eine langfristige Planung unmöglich und wirken somit oftmals kontraproduktiv. Die Entwicklung und Etablierung migrationspädagogischer, rassismus- und antisemitismuskritischer Ansätze und Praxen ist als ein länger andauernder Prozess zu verstehen, der gelingen kann, wenn eine langfristige und ausreichende Finanzierung als Grundvoraussetzung gegeben ist. Es gibt zahlreiche Projekte, die fehlende Ressourcen durch zusätzliches Engagement kompensieren, sei es durch ehrenamtliches Engagement oder teilfinanzierte Stellen. Ohne dieses Engagement wären die meisten Projekte gar nicht möglich. Dies ist eine zwiespältige Realität, da der projektorientierte Ansatz zwar Gestaltungsspielräume eröffnet und viele rassismus- und antisemitismuskritische Projekte überhaupt erst ermöglicht(e). Zugleich aber erleichtert dies den staatlichen Akteur*innen das Festhalten an einer projektgebundenen und zugleich immer an Innovation statt an Kontinuität und Sinnhaftigkeit ausgerichteten Geldvergabe, die je nach politischer und/oder finanzieller Situation schnell beendet werden kann. Rassismuskritische Bildungsarbeit braucht die Kontinuität der handelnden Fachkräfte und Multiplikator*innen, sie kostet Zeit, Phantasie und Engagement. Gerade in der Bundesrepublik Deutschland, wo diese Ansätze noch in den Kinderschuhen stecken, bedarf es eines zeitlich und finanziell auf Dauer und Kontinuität ausgerichteten, abgesicherten Rahmens, der immer wieder erkämpft, verteidigt und begründet werden will.

Zu dieser Thematik empfehlen wir den Reader des IDA-NRW „Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln. Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft“, abrufbar unter folgendem Link: www.ida-nrw.de/produkt-details/ida-nrw-hg-kinder-und-jugendarbeit-zu-rassismuskritischen-orten-entwickeln-anregungen-fuer-die/

Die macht- und rassismuskritische Frage in unserer Gesellschaft

von Ali Fathi und Ali Şirin

Einleitung

Rassismus und Macht sind zwei komplexe Phänomene, die in sämtlichen Organisationen eine große Rolle spielen. Daher ist es sehr vereinfacht zu glauben, dass durch den Ansatz der rassismus- und/oder machtkritischen Organisationsentwicklung diese beiden komplexen Phänomene zu verändern seien, ohne sie als gewachsene Systeme in ihrer gesamtgesellschaftlichen, historischen und transgenerationalen Bedeutung zu erfassen.

Rassismus ist eine Dominanzkultur und Ideologie, die seit der Sklaverei global umgesetzt worden ist. Die Expansion des Rassismus ging von *weißen* Europäer*innen aus und dient bis heute dem Machtsystem, welches sich eine Sprache angeeignet hat, um die historischen Verbrechen demokratisch zu verkleiden. Was damals zivilisiert bzw. unzivilisiert hieß, heißt heute integriert und nicht-integriert. Wenn es heutzutage um die Rückgabe des während des Kolonialismus geraubten kulturellen Erbes und von Gebeinen geht, wird darüber geschwiegen, um welche Zivilisation es damals ging.

Das Phänomen Macht ist älter als der Rassismus und hat auch eine andere Entwicklungsgeschichte. Platon hat die Regierungs- und Gesellschaftssysteme als Herrschaftsformen verstanden. Die Frage der Macht und der Machtverteilung hatte seiner Meinung nach mit der unterschiedlichen Handhabung von Macht zu tun, also mit der Frage, ob z. B. einer über alle oder wenige über viele entscheiden.

In diesem Artikel geht es einerseits um die Verflechtung von Macht und Rassismus, andererseits darum, die drei Aspekte des transgenerationalen Denkens, der Sprache und der Haltung zu verstehen. So soll versucht werden, neue Wege aufzuzeigen, um sich als Organisation gesellschaftspolitisch zu positionieren und im Denken, der Sprache und der Haltung Veränderungen zu bewirken.

Gleichwohl soll dadurch sichtbar gemacht werden, wie komplex diese Herausforderung in einem

Land und einer Gesellschaft wie der Bundesrepublik Deutschland und im Umgang mit den Anderen/„Fremden“ ist. Die Bundesrepublik ist ein Land, das seit Jahrzehnten mit sich hadert, ob es eine Einwanderungsgesellschaft ist oder nicht – ein Ausdruck dessen ist die Schaffung des Heimatministeriums auf Bundesebene.

Es werden Epochen der Jugend- und Erwachsenenbildung entsprechend der politischen Diskurse in Deutschland stichwortartig wertend angesprochen, um die Erinnerungen wachzurufen. Anschließend wird die Lage der Anderen (nicht der *Weißen*) in der gegenwärtigen Initiativenlandschaft erläutert und ein Deutschland beschrieben, in dem viele glücklich leben, aber einige aufgrund ihres Aussehens um ihr Leben fürchten müssen. Es sei den Leser*innen überlassen zu entscheiden, an welchen Dreh- und Angelpunkten der Macht sie ansetzen wollen, ob sie dies innerhalb des bestehenden Systems (z. B. an der finanziellen Situation eines Verbandes) tun möchten oder aber tatsächlich den Weg der Veränderung gehen wollen.

Historischer Abriss der Entstehung des Rassismus als globale Ideologie

Die Philosophen Immanuel Kant (1724-1804) und Georg Wilhelm Friedrich Hegel (1770-1831) lieferten im Namen der Aufklärung die geistige Grundlage für die Legitimierung des Rassismus und formten so das Denken, die Haltung und die Sprache nicht nur in Deutschland, sondern von Europa ausgehend weltweit. Ihr Menschen- und Weltbild hat bis heute seine Geltung, wenn auch in anderer Gestalt:

„In den heißen Ländern reift der Mensch in allen Stücken früher, erreicht aber nicht die Vollkommenheit der temperierten Zonen. Die Menschheit ist in ihrer größten Vollkommenheit in der Rasse der Weißen“ (Kant 1802).

Zu diesem Bild wird Hegel konkreter: „Bei der Bestimmung des afrikanischen Geistes müssen wir auf die Kategorie der Allgemeinheit ganz Verzicht leisten.

Bei den ‚N-UNWORT‘ [vom Verfasser geändert] ist das Bewusstsein noch nicht zu einer festen Objektivität gekommen [...]. Der ‚N‘ stellt den natürlichen Menschen in seiner ganzen Unbändigkeit dar. Als Träger des Geistes sind wir weiße Menschen europäischer Herkunft ganz Mensch und mit der Aufgabe betraut, den Rest der Welt zu humanisieren“ (Hegel 1830/1831).

Dieses Menschen- und Weltbild setzte ein General im ersten deutschen Völkermord im heutigen Namibia vor dem Ersten Weltkrieg mit folgender Überzeugung um: „Innerhalb der deutschen Grenze [die Grenzen des damaligen Deutsch-Südwest-Afrika, d. Verf.] wird jeder Herero mit oder ohne Gewehr, mit oder ohne Vieh erschossen, ich nehme keine Weiber und Kinder mehr auf, treibe sie zu ihrem Volke zurück oder lasse auf sie schießen. Das sind meine Worte an das Volk der Hereros“ (von Trotha 1904).

1918, mit dem Ende des Ersten Weltkriegs, hatte die Weimarer Republik mit den Folgen des politischen Wahnsinns als kriegsführendes Land zu kämpfen. Es sollten nun nicht mehr als 21 Jahre vergehen, bis 1939 ein als „demokratisch legitimes“ Regime den Zweiten Weltkrieg auf Basis der Rassentheorie begann.¹

Der Zweite Weltkrieg basierte auf der Legitimation des Faschismus, der durch die Weiterentwicklung der menschenvernichtenden Maschinerie aus dem ersten Völkermord die beispiellose Massenvernichtung fortsetzte, die mehrere Millionen Menschenleben kostete und Trümmer hinterließ, nicht nur materiell. Die Gesellschaft hatte sich nicht einmal mit den Ursachen und Folgen des Ersten Weltkrieges auseinandergesetzt, als sie durch den Faschismus in allen Bereichen erkrankte.

Die individuellen Folgen der beiden Weltkriege und die damit verbundenen Traumata sind bis heute weder ausreichend anerkannt noch in allen Aspekten bearbeitet worden. Sabine Bode schildert dies ausführlich in ihren Werken. Diese Traumata sind bis heute Teil unserer Gesellschaft (Bode 2009) und spiegeln sich ebenso in den gesellschaftlichen Institutionen und Strukturen wider. Ein Verständnis des institutionellen Rassismus setzt voraus, sich mit der Wirkung und

Wechselwirkung globaler Ereignisse auseinanderzusetzen.

Zurück zur globalen Ideologie des Rassismus: Die Symbiose, sich als zivilisiert und die Anderen als un-zivilisiert zu bezeichnen, wurde in Südafrika durch das Apartheidsystem² weiterentwickelt, das drei unterschiedliche Bildungsministerien innehatte. So gab es ein Bildungsministerium für die *Weißen*, das das Leitbild besaß, dass die *weißen* Menschen uneingeschränkten Zugang zu allen Ressourcen der Gesellschaft erhalten sollten. Das Leitbild eines zweiten Bildungsministeriums für „*Inder*innen*“ bestand darin, dass diese Menschen und ihre Bewegungsräume sowie ihre Karriere bis bspw. zum*zur Buchhalter*in und Lehrer*in beschränkt waren und ein drittes Bildungsministerium war dafür da, die Schwarzen weiter an den unteren Rand der Gesellschaft zu fesseln. Sie arbeiteten nur als Gärtner*innen und Diener*innen und hatten zu vielen Bereichen der Gesellschaft keinen Zugang.

Die Hierarchisierung der Menschen nach Hautfarbe und Aussehen entwickelte sich rasant auf globaler Ebene.

Während das Apartheidsystem breite Unterstützung in den westeuropäischen Staaten erfuhr, machte sich das Gedankengut der Klassifizierung von Menschen in eine erste, eine zweite und eine dritte Klasse in Europa breit. Gleichzeitig befasste sich die Forschung der *weißen* Wissenschaft damit, diese Kategorien als leitbildgebendes Handlungsmuster für den Umgang mit nicht-*weißen* Menschen gesellschaftlich anzuwenden. Schließlich entstanden europaweit nach diesem Weltbild Entwicklungsministerien, die sich mit der Frage der „Entwicklung“ u. a. in ihren ehemaligen Kolonien beschäftigten. In dieser Epoche machten Begrifflichkeiten wie „Entwicklungsländer“ und „Anpassung“ Schule (Dinkel 2014).

1 Durch das Ermächtigungsgesetz, das am 24.03.1933 durch den Deutschen Reichstag beschlossen wurde; vgl. „Legalitäts-Legende“ z. B. Sarah Schulz (2018, 38-44)

2 Als Reaktion auf den Widerstand gegen die *weiße* Herrschaft schürten die *weißen* Nationalist*innen die Angst vor der „swart gevaar“, einer schwarzen Gefahr, und schwangen sich zu Führer*innen des angeblich bedrohten Südafrikas auf. 1948 gewann die rassistische Nationale Partei (NP) mit dieser Politik die Wahlen und verwandelte Südafrika endgültig in einen *weißen* Unrechtsstaat.

Institutioneller Rassismus durch Gesetzgebung in Deutschland

In Deutschland bestimmte seit 1938 die „Ausländerpolizei-Verordnung“ (APVO) das Dasein der „Ausländer*innen“. Bis zum ersten Ausländergesetz aus dem Jahr 1965 war die APVO geltendes Recht. Beim Ausländergesetz handelte es sich nicht um eine entnazifizierte Gesetzgebung, sondern es wurden viele Inhalte der APVO übernommen. Dies war kein historischer Einzelfall, sondern ein Umgang, der in vielen anderen Institutionen in den 1960er Jahren und auch später noch vorherrschte (Görtemaker/Safferling 2016). Auch das zweite Ausländergesetz von 1990 blieb in der Tradition der beschränkten Bürgerrechte für Nicht-Deutsche. Erst im Januar 2000 sollte das Reichs- und Staatsangehörigkeitsgesetz von 1913 verändert und erstmalig das bis dahin geltende „Blutrecht“ unter bestimmten Voraussetzungen eingeschränkt werden. Ein in Deutschland geborenes Kind ausländischer Eltern sollte nun gegebenenfalls auch die deutsche Staatsbürgerschaft erhalten können. Noch heute wird die uneingeschränkte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben durch das „Ausländerrecht“, die Asyl- und Aufenthaltsgesetzgebung verhindert.

Macht

Macht besitzt eine andere Entwicklungsgeschichte als der Rassismus. Die Geschichte der Macht fängt mit der Geschichte der Menschheit an. Sie ist in der Lage sich kurz- oder langfristig(er) Ideologien und Glaubenssysteme zu bedienen. Sie regelt die soziale Platzierung des Individuums innerhalb des Systems, ist flexibel und verformbar. Macht ist nicht universell, obwohl sie in allen Ecken der Sozialisation anwesend war und ist.

Macht bedient sich eines der ältesten Gefühle der Menschheit, nämlich der Angst (vgl. Rainer Mausfeld: Angst und Macht 2019). Rassismus als Ideologie der Macht dient seit dem 18. Jahrhundert dem Herrschaftssystem der *Weißben*.

Die Geschichte der Macht und des Rassismus ist in Deutschland besonders: Ein Land, von dem zwei Weltkriege ausgingen, ein Land das in der Gegenwart immer wieder mit sich hadert, ob es ein „Einwanderungsland“ ist, ein Land, das sich genügend entnazifiziert, oder ein Land, das aus der eigenen Geschichte gelernt habe.

Transgenerationale Übertragung einer gesellschaftspolitischen Haltung in Deutschland

Die Übertragung von Verhaltensweisen und soziokulturellen wie materiellen Wertevorstellungen von einer Generation auf die nachfolgenden Generationen fand auch in Deutschland in ihrem historischen und örtlichen Kontext statt – mit der Besonderheit, dass insbesondere nach dem Zweiten Weltkrieg über die Vergangenheit mehrheitlich nicht gesprochen, diese nicht verarbeitet und in vielen Familien tabuisiert wurde. Der kurze zeitliche Abstand des Ersten Weltkriegs und seiner Folgen auf die Väter der Soldaten des Zweiten Weltkriegs, das Ausmaß zweier „gescheiterter“ Weltkriege in zwei aufeinander folgenden Generationen haben ihre Spuren hinterlassen. Es mangelt an einer kollektiven Verarbeitung der soziokulturellen Erbschaft, die den nachfolgenden Generationen vermacht wurde und die bewusst oder unbewusst von Individuen und Institutionen in dieser Gesellschaft gelebt wird. Die Spuren dieser Erbschaft zu erkennen, benötigt eine Reflexion der gegenwärtigen Machtverhältnisse, Verantwortungen und Selbstverständlichkeiten, die durch den o. g. historischen Kontext gewachsen sind, sich etabliert haben und die Gegenwart bedingen.³

Es ist bekannt, dass es eine der Grundlagen des Faschismus, um die Massen zu mobilisieren, war, Menschen jüdischen Glaubens als Feind*innen darzustellen, von denen Gefahr ausgehe. Sowohl der Boykott jüdischer Geschäfte als auch die Beteiligung der Massen an der Pogromnacht am 9. November 1938 zeigten, dass nicht nur die NSDAP und ihre Mitglieder, sondern auch die „Allgemeinbevölkerung“ eine aktive Rolle in der antisemitischen Verfolgung und Vernichtung spielten. Mittels Macht und Gewalt versetzten die Nazis auch diejenigen in Angst, die nicht an die konstruierten antisemitischen Feindbilder glaubten.

Das Vorgehen, politische Ziele durch eine Atmosphäre der Angst zu erreichen, ist in Deutschland nicht nur Geschichte. Im Gegenteil zieht es sich wie ein roter Faden durch die Geschichte bis hin zur Gegenwart. Beispiele dafür gibt es unzählige: Von der Angst vor

³ Siehe hierzu u. a. den Artikel „Transgenerationales Lernen“ von Ali Fathi in Connecting the Dots. Lernen aus Geschichte(n) zu Unterdrückung und Widerstand. Abrufbar unter: www.glokal.org/publikationen/

den Russ*innen und Kommunist*innen bis hin zu der Angst vor Muslim*innen, Terrorist*innen usw.

Das Gravierende hierbei ist, dass die Verbreitung von Angst seitens des Staates und seiner Vertreter*innen über die Medien eine gesellschaftliche Stimmung herstellt, in der Opfer zu Täter*innen gemacht werden. Dies hat sich z. B. in den sogenannten „Dönermorden“ durch den NSU oder die „Das Boot ist voll“-Diskussion in den 1990er Jahren gezeigt. Beispiele für das Aufheizen der Stimmung gegen die Anderen in der Gegenwart innerhalb der deutschen Demokratie reichen vom ehemaligen Berliner Finanzsenator und Bundesbankvorstand Thilo Sarrazin bis hin zu den bekannten Äußerungen der AfD. Hinzukommt, dass rechte Gewalt seitens des Staates immer wieder verharmlost wurde und wird (z. B. durch den ehemaligen Präsidenten des Bundesamtes für Verfassungsschutz, Hans-Georg Maaßen, nach den rassistischen Hetzjagden in Chemnitz im Herbst 2018).

„Neuer“ Umgang mit den Anderen

Nachdem der Regierung der Bundesrepublik deutlich geworden war, dass ein Teil der „Gastarbeiter*innen“ dauerhaft in Deutschland bleiben würde, wurde 1978 Heinz Kühn, ein *weißer* Deutscher, zum ersten „Ausländerbeauftragten“ ernannt. Das Amt übernahm 1981 Lieselotte Funcke, eine *weiße* Deutsche. Während die Benennung eines Mannes als Frauenbeauftragter unvorstellbar gewesen wäre, nahm die Öffentlichkeit keinen Anstoß daran, eine*n *weiße*n* Deutsche*n zur „Ausländerbeauftragten“ zu berufen, im Gegenteil wurden diese „Ausländerbeauftragten“ in ihrem Amt gefeiert. Während sich ein beauftragtes System für den Umgang mit „den Fremden“ etablierte, wurde gleichzeitig die Rückkehrförderungspolitik zum Arbeitsschwerpunkt dieser Beauftragten. So konnten die „Ausländerbeauftragten“ ihre „Landsleute“ beruhen.

Erst in den späten 1980er Jahren begann die Epoche des „Multikulti“, das sich ein friedliches Zusammenleben auf die Fahnen schrieb. Volksfeste in traditioneller Kleidung, traditionelle Tänze der Anderen wurden als Symbol des friedlichen Zusammenlebens gefeiert. In Berlin wurde 1994 das Multikultiradio gegründet, das nun auch auf medialer Ebene eine Bühne für den Ansatz des Multikulturalismus schuf.

Der Multikulti-Epoche folgte Mitte der 1990er Jahre die Epoche der Interkulturellen Öffnung. In der

Jugend- und Erwachsenenpädagogik wurden einige neue interkulturelle Trainings (z. B. Eine Welt der Vielfalt) mit dem Ziel durchgeführt, die interkulturelle Öffnung der Migrationsgesellschaft als Bereicherung zu verstehen.

Hinzu kamen u. a. adaptierte Programme wie Betzavta, der Anti-Bias-Ansatz und die Entwicklung des Diversitätsansatzes. Eines hatten alle diese Ansätze gemeinsam: Menschen in diesem Lande für den demokratischen Umgang mit den Anderen aufzuklären, wenn auch die Ansätze in sich und in ihrer Entstehung auf etwas anderes, nämlich auf das Phänomen Macht (und nicht-*weißer* Dominanz) deuten sollten. Manche Vertreter*innen dieser Ansätze und manche Vereine werden vorbildlich gepriesen und sind preisgekrönt. Das damit verbundene Wachstum dieses Bildungs- und Projektmarktes ermöglichte gerade vielen *weißen* Kolleg*innen Aufstiegschancen, wie z. B. als Projektleiter*in, Geschäftsführer*in usw.

Ende der 1990er Jahre/Anfang 2000 fing mensch an, den Begriff „Kultur“ in seiner inter- und dynamisch transformierten Wirkung in der politischen Bildungsarbeit zu berücksichtigen. Somit fanden postkoloniale Theorien durch Ansätze wie z. B. Critical Whiteness langsam ihren Zugang zur politischen Jugend- und Erwachsenenbildung. Die Wirkungs- und Sensibilisierungsebene dieser Ansätze erweitern sich seit einigen Jahren auf die Organisationsentwicklungsebene. Seit etwa zehn Jahren versuchen viele Organisationen, mit einem rassismuskritischen Ansatz ihre Strukturen zu verändern und die Teilhabe der Anderen zu ermöglichen.

Was nicht gesehen wurde und nicht gesehen wird

Was in den o. g. Epochen in den beteiligten Organisationen mit vielen Bemühungen gemeinsam überlegt, gemacht und in vielen Fachtagungen miteinander besprochen und diskutiert wurde, blieb leider innerhalb dieses politisch-pädagogischen Diskurses einer Praxis fern, der die Abgabe von Privilegien und Macht innewohnen sollte. Entscheidende gesellschaftliche Veränderungen wurden dadurch nicht erreicht. Darüber hinaus wurde die Reichweite der rechten Bewegung nicht ausreichend wahrgenommen. Parolen, wie „Das Boot ist voll“ oder die Pogromjahre Anfang der 1990er Jahre wurden eher defensiv als effektiv bekämpft. Die Berichte über die „Dönermorde“ wurden hingegenommen und bedauert, viele der Vereine und

Verbände waren aber damit beschäftigt, sich um ihre Fördermittel zu kümmern.

Wir leben in einem Land, das viele Menschen von politischer Teilhabe ausschließt. Viele Menschen, die nicht im Besitz des deutschen Passes sind, können und dürfen nicht wählen. EU-Bürger*innen können sich zumindest noch bei den Kommunal- und Europawahlen beteiligen. Der Ausschluss von politischer Partizipation geht einher mit fehlendem Engagement in der sogenannten Mehrheitsgesellschaft – Menschen bleiben in ihren Communitys, in ihren eigenen Vereinen aktiv, weil dort Erfahrungen von Teilhabe gemacht werden, wohlwissend, dass diese Orte auch Austauschforen für die gemachten Erfahrungen von Ohnmacht durch den Ausschluss im Alltag sind.

Eine der Erscheinungsformen von Macht ist, dass sie sich auf der vertikalen Ebene (von oben nach unten) in jeder Organisation verteilt. Wenn es in der Organisation zu Kontroversen bei Konflikten auf hierarchisierten Ebenen kommt, kann zumindest eine Überprüfung der Verantwortlichkeiten als Kontrollinstrument dienen. Je flacher die Hierarchien („Wir sind doch Alle gleich“), desto komplexer werden die Widersprüche in der Organisation bis zur Entwicklung von Widerständen. Die Organisation lebt zwischen Ungleichheiten in einer Scheingleichheit, somit werden subtilere Verteidigungsstrategien zum Schutz von Privilegien und Macht angewandt.

Machtungleichheit

Macht bedeutet z. B. Zugänge zu finanziellen Ressourcen zu haben. Nehmen wir als Beispiel den Deutschen Bundesjugendring: Im DBJR sind 29 Jugendverbände, 16 Landesjugendringe und sechs Anschlussverbände organisiert. Er hat den Anspruch, für ein breites Spektrum jugendlichen Engagements zu stehen. Die berechtigten Fragen lauten hier, ob die Mitgliederstruktur unsere Gesellschaft widerspiegelt und wie divers die Vorstände besetzt sind.

Im Landesjugendring NRW sind 26 Verbände Mitglied, darunter der Bund der Alevitischen Jugendlichen NRW und die DIDF-Jugend, also zwei Jugendverbände, die immer noch als Migrant*innenselbstorganisationen wahrgenommen werden, – also immerhin zwei, aber immer noch zu wenige. Hier stellt sich die Frage, warum es nur zwei und nicht mehr sind. Müssen sie auf professioneller Ebene noch aufholen? Sind die Hürden zur Mitgliedschaft im Landesjugend-

ring zu hoch? Sind neue Mitglieder nicht erwünscht, weil mehr Mitglieder nicht mehr Geld bedeuten?

Als weiteres Beispiel können die sechs Wohlfahrtsverbände genommen werden, deren Tätigkeit die Wohlfahrtspflege ist. Sie leisten wichtige soziale Hilfe. Sicherlich erreichen sie Menschen unterschiedlichster Herkunft. Die wichtigeren Fragen sind: Müsste es nicht endlich einmal einen muslimischen Wohlfahrtsverband geben? Wer hat wirklich etwas zu sagen und zu verteilen? Ihre Finanzierung erfolgt nach eigenen Angaben etwa zu je einem Drittel aus staatlichen Zuwendungen. Wenn der Staat für „alle“ da ist, muss er „allen“ die Möglichkeit gewähren, Zugang zu Ressourcen zu haben.

Als ein weiteres Beispiel kann der Rundfunkrat genommen werden, der einen Querschnitt der Bevölkerung Deutschlands abbilden soll. Seine Aufgabe ist u. a., die Offenheit des Zugangs zum Programm für verschiedene Gruppen zu garantieren. Auch hier kann wieder gefragt werden, wie er sich zusammensetzt und ob er die Zusammensetzung unserer diversen Gesellschaft widerspiegelt.

Der Bogen kann weiter gespannt werden zu politischen Parteien, Vorständen von Unternehmen oder Gremien, die über Projektbewilligungen entscheiden. Ist der Machtkreis für neue Organisationen offen? Sind in diesen Organisationen soziale Aufstiege möglich?

Was das alles mit Rassismus zu tun hat? Wenn die Runde jener, die etwas zu entscheiden haben und somit über Macht verfügen, homogen ist, wenn jene, die Zugang zu Ressourcen haben, homogen sind, dann ist dies Ausdruck von Rassismus – denn Rassismus bedeutet auch Ausschluss von Menschen oder Gruppen von Entscheidungsbefugnissen, Sichtbarkeit usw.

Dies sind Beispiele, wie sich Verteilungsmacht von oben nach unten spiegelt. Jede Organisation muss sich die Frage stellen lassen, ob ihre Mitgliederstruktur die Gesellschaft widerspiegelt – falls sie den Anspruch in der Satzung sowie in ihrem Leitbild erhebt, für alle zu agieren.

Die Frage nach Teilhabe und Partizipation in Organisationen wird isoliert und in flachen Hierarchien meist euphorisch nach dem Motto „Wir sind alle gleich“ behandelt. Sie wird hingegen nicht zur Aufgabe der Zivilgesellschaft gemacht. Selbst in den politischen

Stiftungen zur Förderung des zivilgesellschaftlichen Engagements sieht es nicht anders aus. Die „Mehrheitsgesellschaft“ sieht die Befreiung aus rassistischen Strukturen nicht im Verzicht auf bestehende Privilegien und Selbstverständlichkeiten, sondern in ihrer Pflege.

Organisationen von Menschen unterschiedlichster Herkunft zu „helfen“, kann nicht das entscheidende Handlungsmuster sein. Die Kritik bezieht sich vielmehr darauf, wie viele Menschen unterschiedlichster Herkunft Mitglied oder sogar in Vorständen und Leitungen vertreten sind. Es geht um die Macht, Entscheidungen zu treffen, Zugang zu finanziellen Ressourcen zu ermöglichen und sich auf diesem Weg nicht um Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen zu kümmern, sondern bereit zu sein, Privilegien und Reichtum, die über Generationen auf Kosten anderer erworben wurden, abzugeben, auch wenn es weh tut.

Die Gründung neuer Vereine und Organisationen stellt die Etablierten vor neue Herausforderungen und Legitimitätsprobleme. Bspw. erreichen etablierte Jugendorganisationen nur einen geringen Teil der Jugendlichen in Deutschland. Hier stellt sich die Frage nach der Legitimität der Ressourcenzugänge. Die Konflikte um die finanziellen Ressourcen dürften sich in naher Zukunft ausweiten, wenn die Neuen die Etablierten „herausfordern“.

Plädoyer

Die Geschichte der Unterdrückter*innen und Unterdrückten setzt sich fort. Die Faszination der Macht verwischt die Grenzen zwischen beiden Gruppen immer wieder, bis die Unterdrückten begreifen, dass Rassismus klare Differenzen leben lässt, damit die

Macht in den Händen der *Weiß*en bewahrt bleibt, wie sie sie historisch beansprucht haben. Assimilation verhilft auf dem Weg der verlangten Integration auch nicht dazu, sich ein Stück vom Kuchen der *Weiß*en anzueignen, egal ob du eine Fluchtgeschichte hast, eine Person of Color oder afrodeutsch bist.

Suche Deine Räume, in denen Du Deine Geschichte neu erfindest und deine Kräfte entdeckst. Dann suche deine Verbündeten unter Menschen, die sich auf den Weg gemacht haben, die Verantwortung für ihre Besserstellung und Selbstverständlichkeiten zu übernehmen und aus ihrer rassistischen Gesellschaft zur Befreiung zu gehen, um unsere Gesellschaft gerechter zu machen, in dem sie auch bereit sind, ihre Vormachtstellung abzugeben.

Literatur:

Bode, Sabine (2009): Kriegsenkel. Die Erben der vergessenen Generation, Stuttgart: Klett-Cotta

Dinkel, Jürgen (2014) „Dritte Welt“ – Geschichte und Semantiken, http://docupedia.de/zg/Dritte_Welt, letzter Aufruf: 05.12.2019

Görtemaker, Manfred/Safferling, Christoph (München): Die Akte Rosenberg. Das Bundesministerium der Justiz und die NS-Zeit, München: C. H. Beck

Hegel, Georg Wilhelm Friederich: <https://gutenberg.spiegel.de/buch/vorlesungen-uber-die-philosophie-der-geschichte-1657/2>

Kant, Immanuel (1802): Kants Physische Geographie. Zweiter Band, Zweiter Theil, S. 316.

Mausfeld, Rainer: Angst und Macht- Herrschaftstechniken der Angsterzeugung in kapitalistischen Demokratien. 2019

Schulz, Sarah (2018): Geschichtspolitische Deutungen und ihre Folgen für die Demokratie, in: Baron, Philip/Drücker, Ansgar/Seng, Sebastian (Hrsg.): Das Extremismusmodell. Über seine Wirkungen und Alternativen in der politischen (Jugend)Bildung und der Jugendarbeit, Düsseldorf

von Trotha, Lothar: www.deutschlandfunk.de/namibia-die-mitschuld-der-missionare.2540.de.html?dram:article_id=384671

Rassismuskritisch ausschreiben und einstellen

von Sebastian Bickerich

Ist Deutschland ein gutes Beispiel für rassismuskritische Bewerbungsverfahren? Blickt man in die Zeitungen, könnte man zu einem anderen Urteil gelangen. „Anonyme Bewerbungen – nicht für den Mittelstand“, tönte Diana Scholl vom Bundesverband mittelständische Wirtschaft im August 2019 voller Überzeugung. Solch ein Verfahren mache keinen Sinn – Unternehmen wollten schließlich wissen, „welche Bewerber*innen kulturell zu ihnen passen“ (Scholl 2019). Siemens setzte zur gleichen Zeit Personalvorständin Jamina Kugel vor die Tür – eine der großen Hoffnungsträgerinnen für mehr Diversity in Unternehmen, hatte sie doch im Jahr 2016 durchgesetzt, dass in Bewerbungen bei Siemens keine Fotos mehr verwendet werden müssen (vgl. Meck 31.07.2019). Und NRW-Staatssekretärin Serap Güler verkündete im Juli 2017, ihr Land werde ab sofort auf anonymisierte Bewerbungsverfahren verzichten. Das Verfahren sei „Murks“, hieß es – eine Evaluierung oder wissenschaftliche Fakten hatte es freilich nicht gegeben (Rheinische Post 06.07.2017).

Die Vehemenz, mit der Unternehmensverbände und einige Politiker*innen Diversity-Instrumente wie das anonymisierte Bewerbungsverfahren ablehnen, ist dabei kaum nachvollziehbar. Denn klar ist: Etwa ein Viertel der Diskriminierungserfahrungen im Arbeitsleben werden während der Arbeitssuche und Bewerbung gemacht (Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2017: 45f.). Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) verbietet jedoch Diskriminierung auf allen Ebenen des Arbeitslebens, d. h. im Arbeitsalltag, beim beruflichen Aufstieg und bei der Einstellung. Das klassische, deutsche Bewerbungsverfahren macht es insbesondere Menschen mit zugeschriebener Migrationsgeschichte besonders schwer, zum Zug zu kommen.

Das belegen eine Vielzahl sogenannter Testing-Studien. Dabei werden im Rahmen von Stellenausschreibungen Lebensläufe fiktiver Bewerber*innen mit identischer Qualifikation aber verschiedenen anderen Merkmalen, wie etwa dem Namen oder dem Geschlecht, an Arbeitgeber gesendet und überprüft, wie diese die Lebensläufe bewerten. Eine solche Untersuchung aus dem Jahr 2010 zeigt beispielsweise, dass allein die Angabe eines türkischen Namens ausreicht, um die Chance auf

ein Vorstellungsgespräch um bis zu 24 Prozent zu senken. Auch eine Großstudie des Sachverständigenrats für Integration und Migration aus dem Jahr 2014 belegte ein für zugeschriebene Migrant*innen eindeutig höheres Diskriminierungsrisiko. Eine weitere Studie des Wissenschaftszentrums Berlin für Sozialforschung setzte sich vor allem mit kulturellen Unterschieden als möglichem Diskriminierungsgrund auseinander und lieferte dafür eindeutige Belege (vgl. Koopmans/Veit/Jemane 2018). Welche Erkenntnisse gibt es über Hürden in klassischen Bewerbungsverfahren? Wie wirkt Rassismus in diesen Verfahren?

Die Gründe für rassistische Benachteiligungen von Bewerber*innen sind vielfältig. Ungleichbehandlungen resultieren häufig aus stereotypen Zuschreibungen („unconscious bias“) oder der Bevorzugung der eigenen Bezugsgruppe. Ferner folgen sie aus Erwartungen und Risikoeinschätzungen, die zum Teil ebenfalls auf Vorbehalten basieren – z. B. kann ein Personalverantwortlicher befürchten, dass ein Mitarbeiter mit einem arabisch klingenden Namen von Kund*innen nicht akzeptiert wird. Personalverantwortliche benachteiligten nach den Ergebnissen der Feldforschung der vergangenen Jahre Bewerber*innen allerdings nur recht selten direkt und unmittelbar, beispielsweise im Bewerbungsgespräch oder in Form einer offen diskriminierenden Absage. Dies wird nicht zuletzt auf die zunehmende Professionalisierung der Personalverantwortlichen und auf die Wirksamkeit gesetzlicher Maßnahmen wie dem AGG zurückgeführt. Weitaus häufiger genannt werden hingegen Diskriminierungsrisiken durch sogenannte **Statistische Diskriminierung**. Aufgrund der Tatsache, dass es zum Beispiel durch angenommene sprachliche Defizite zu Produktivitätsunterschieden zwischen verschiedenen Gruppen kommen könnte, Personalverantwortliche vorab aber nicht wissen können, wie produktiv eine (potenzielle) Mitarbeiter*in sein wird, entscheiden sie möglicherweise anhand soziodemografischer Merkmale, ob jemand eingestellt, befördert oder entlassen wird. Vor allem Frauen und Migrant*innen sind von statistischen Diskriminierungen in besonderem Maß betroffen.

Statistische Diskriminierungen sind angesichts der Intransparenz innerbetrieblicher Entscheidungspro-

zesse für Betroffene letztlich nur schwer nachzuweisen. Befördert werden statistische wie auch direkte Benachteiligungen durch das konventionelle, deutsche Bewerbungssystem, das nach wie vor sehr stark auf Bilder setzt. Dabei sind die psychologisch-kognitiv problematischen Effekte von Bewerbungsfotos seit vielen Jahren bekannt.¹ Bewerbungsfotos verstärken nachweislich direkte und indirekte Benachteiligungen im Bewerbungsprozess. Auch die sehr prominente Angabe von Namen und Adresse wird immer wieder als problematisch gesehen.

Wie können vor diesem Hintergrund Einstellungsverfahren, aber auch schon Stellenausschreibungen möglichst rassismuskritisch gestaltet werden?

Der Grundgedanke rassismuskritischer Einstellungsverfahren sollte es sein, gesellschaftliche Vielfalt auch im eigenen Betrieb bzw. in der eigenen Institution darzustellen und gleichzeitig keine Gruppen auszugrenzen. Bei der gesamten Stellenbesetzung sollte so immer das Ziel einer vielfältigen Belegschaft mitgedacht werden. Mit Fortbildungen können Personaler*innen und Führungskräfte für einen vielfaltsorientierten Umgang sensibilisiert werden. So kann beispielsweise ein Bewusstsein für unterschwellige Ausschlussmechanismen geschaffen werden, denn gerade bei der Auswahl der engeren Bewerbergruppe ist es wichtig, sich tatsächlich am Stellenprofil zu orientieren und sich nicht zu stark nach dem eigenen subjektiven Empfinden zu richten.

Diese Auseinandersetzung bietet zudem die Möglichkeit zu überprüfen, inwiefern die Stellenausschreibung selbst möglichst objektiv erfolgt ist: Spiegeln die Inhalte der Ausschreibung tatsächlich die Anforderungen der Stelle wieder oder wurden sie subjektiv an einem bestimmten Personentyp orientiert? Wurde die Ausschreibung vielfältig verbreitet? Wie tritt der Betrieb nach außen hin auf und spricht er so eine vielfältige Zielgruppe an?

Neben der grundsätzlichen und vielfaltsorientierten Auseinandersetzung mit dem Einstellungs- und Auswahlverfahren stehen weitere Methoden zur Verfügung, die eine diskriminierungssensible und qualifikationsorientierte Bewerberauswahl verbessern können. So können Arbeitgeber*innen niedrighel-

lig eine positive Standardisierung sicherstellen, indem sie Bewertungskriterien und Verfahrensprinzipien regeln. Bei der Sichtung der Bewerbungsunterlagen können sich Personalentscheider*innen beispielsweise an einer vorab festgelegten Liste mit erforderlichen und lediglich erwünschten Anforderungen für die jeweilige Position orientieren. Die Anforderungen sollten dabei so konkret wie möglich formuliert sowie transparent und nachvollziehbar gewichtet werden. In betrieblichen Leitlinien und durch Fortbildungen sollte überdies kommuniziert bzw. dafür sensibilisiert werden, welche Aspekte bei der Auswertung von Bewerbungsunterlagen rechtlich zulässig sind und welche nicht. Wünschenswert ist es darüber hinaus, dass Auswahlprozesse, Verfahrensprinzipien und die Festlegung von Auswahlkriterien grundsätzlich von mehr als einer Person durchgeführt werden.

Rechtlicher Rahmen

Schaut man auf Stellenausschreibungen, so ist das AGG eindeutig: Hier sind grundsätzlich nur merkmalsneutrale Stellenausschreibungen erlaubt. Zentrale Norm ist ein arbeitsrechtliches Benachteiligungsverbot, das den gesamten möglichen Verlauf eines Beschäftigungsverhältnisses, d. h. von der Personalauswahl bis zu seiner Beendigung, in seinen Schutzbereich einbezieht (§ 7 i. V. m. § 2 Abs. 1 Nr. 11 AGG). Flankiert wird dieses Verbot durch eine Reihe arbeitgeberseitiger Pflichten (§§ 11, 12 AGG), beispielsweise die Verpflichtung zur merkmalsneutralen Stellenausschreibung (§ 11 AGG) oder die erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Beschäftigten vor Benachteiligungen zu treffen (§ 12 Abs. 1 AGG). Arbeitgeber*innen sollen deshalb auch die Beschäftigten zum Zwecke der Verhinderung von Benachteiligungen in geeigneter Weise schulen (§ 12 Abs. 2 AGG). Verstößen Beschäftigte gegen das Benachteiligungsverbot, haben Arbeitgeber*innen im Einzelfall erforderliche und angemessene Maßnahmen zur Unterbindung der Benachteiligung zu ergreifen. Beispielhaft nennt das Gesetz hier die Abmahnung, Umsetzung, Versetzung und – als Ultima Ratio – die Kündigung (§ 12 Abs. 3 AGG).

Im gesamten Ausschreibungstext darf also keines der in § 1 AGG genannten Merkmale eine Rolle für die Stellenvergabe spielen – weder mittelbar noch unmittelbar. Arbeitgeber*innen sollten das Anforderungsprofil für eine Stelle so konkret wie möglich ausgestalten, dabei dürfen die Anforderungen aber nicht überzogen sein. Stellenanzeigen dürfen Personen

¹ Vgl. hierzu beispielhaft Binckli, Joël (2016)

nicht wegen ihrer ethnischen Herkunft ausschließen. Es ist also verboten, Menschen aufgrund ihrer Hautfarbe oder Abstammung abzulehnen oder indirekt auszuschließen. Auch die Nationalität darf nicht per se zu einer Benachteiligung führen.

Positive Formulierungen, die eine vielfältige Personengruppe zur Bewerbung motivieren möchten, sind hingegen eindeutig erlaubt. Arbeitgeber*innen haben so die Möglichkeit, bereits in der Stellenanzeige ihr Interesse an einer vielfältigen Belegschaft zum Ausdruck zu bringen. Eine Option für Arbeitgeber für gezielte Fördermaßnahmen zu Gunsten von Personen oder Personengruppen, die aufgrund der im AGG genannten Merkmale Nachteile erfahren, gibt die Regelung zu positiven Maßnahmen (§ 5 AGG). Der Gesetzgeber hat damit auch die einzelnen Arbeitgeber, Tarif- und Betriebspartner zu solchen positiven Fördermaßnahmen ermächtigt (Bundestagsdrucksache 16/1780, S. 34), die über die bloße Sicherstellung der Einhaltung des Benachteiligungsverbots hinausgehen. Als Rechte der Beschäftigten im Falle einer Benachteiligung sieht das AGG ein Beschwerde- und Leistungsverweigerungsrecht (§§ 13, 14 AGG) sowie die Möglichkeit der Geltendmachung von Schadensersatz- und Entschädigungsansprüchen vor.

Neben dem ausdrücklichen Ausschluss bestimmter Gruppen aufgrund ihrer Herkunft können auch Anforderungen an Sprachkenntnisse eine mittelbare Diskriminierung bzw. ein Indiz für eine Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft darstellen. So ist „Deutsch als Muttersprache“ keine Anforderung, die sich sachlich begründen lässt, „sehr gute Deutschkenntnisse“ hingegen schon. Grundsätzlich sollten Arbeitgeber*innen außerdem darauf achten, die sprachlichen Anforderungen sachlich zu beschreiben und in angemessener Weise an das Stellenprofil anzupassen. So sind für viele Tätigkeiten „gute“ oder „einfache“ Deutschkenntnisse in der Regel ausreichend, zum Beispiel als Gärtner*in oder Designer*in. Arbeitgeber*innen könnten überdies überlegen, bei qualifizierten Bewerber*innen, deren Deutschkenntnisse noch nicht ausreichen, das Erlernen der Sprache finanziell zu fördern.

Wie bei der Formulierung von **Stellenanzeigen** müssen Arbeitgeber*innen auch bei der Entscheidung, welcher der Bewerber*innen in die engere **Auswahl** kommt, diskriminierungsfrei vorgehen. Wer also zum Vorstellungsgespräch eingeladen wird und wer nicht, muss von den Qualifikationen abhängig gemacht

werden und darf nicht beispielsweise vom Geschlecht oder der ethnischen Herkunft einer Person abhängig gemacht werden.

Genau hier setzen anonymisierte Bewerbungsverfahren an. Sie stellen eine probate Möglichkeit dar, um Chancengleichheit im Bewerbungsprozess zu gewährleisten. Personalverantwortliche erhalten dabei für die Auswahl im ersten Schritt lediglich Informationen zu den Qualifikationen der Bewerber*innen. Fotos sowie persönliche Daten zum Alter, Geschlecht, Familienstand oder Herkunft werden nicht weitergegeben. Die Einladung zum Vorstellungsgespräch bzw. Eignungstest erfolgt ausschließlich aufgrund der Angaben zur Qualifikation. Die vollständigen Bewerbungsunterlagen erhalten die Personalverantwortlichen nach erfolgter Auswahl als Vorbereitung für die persönlichen Gespräche.

Welche (wissenschaftlichen oder praktischen) Erkenntnisse gibt es zur Wirksamkeit anonymisierter Bewerbungsverfahren?

Mit anonymisierten Bewerbungsverfahren lässt sich eine standardisierte Bewertung von Bewerbungsunterlagen konsequent umsetzen. Indem Arbeitgeber*innen bestimmte Informationen aus den Bewerbungsunterlagen gar nicht erst anfordern, wird sichergestellt, dass die Entscheidung darüber, wer in die engere Auswahl kommt, ausschließlich auf der Qualifizierung einer Person beruht. Werden personenbezogene Informationen ganz oder teilweise entfernt, können unterbewusste Diskriminierungsrisiken bei der Bewerberauswahl rechtssicher ausgeschaltet werden.

Bei den entsprechenden Pilotprojekten auf Bundes- und Landesebene zeigte sich übereinstimmend, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren grundsätzlich ohne größeren Aufwand umsetzbar sind.² Beim Pilotprojekt auf Bundesebene konnten überdies Hinweise darauf gefunden werden, dass anonymisierte Bewerbungsverfahren die Einladungswahrscheinlichkeit für Frauen und Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund signifikant erhöhen (vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes 2012). Keine Rückschlüsse konnten aufgrund zu geringer Fallzahlen darüber

2 Eine Ausnahme wird hier nur beim sehr zeitaufwändigen System des nachträglichen Schwärzens von Informationen gesehen.

gewonnen werden, ob es auch zu einer höheren Einstellungswahrscheinlichkeit dieser vorher benachteiligten Gruppen kam. Das Forschungsteam der Antidiskriminierungsstelle konnte hier intern lediglich eine Vermutung wagen – dass es nämlich basierend auf dem anerkannten Forschungsstand, dass es im Allgemeinen nur sehr vereinzelt zu einer direkten Diskriminierung im Bewerbungsprozess kommt, tendenziell auch zu einer zahlenmäßig höheren Einstellung benachteiligter Gruppen kommen dürfte.

Zu einem weiteren interessanten Ergebnis kam das Pilotprojekt in Baden-Württemberg. Hier kam es nach Einführung anonymisierter Bewerbungsverfahren zwar zu einem leichten Rückgang der Bewerbendenzahlen, gleichzeitig aber auch zu einer wahrnehmbaren Steigerung der Qualität der Bewerbungen. Die beteiligten Forscher führen dies auf eine gesunkene Zahl sogenannter Blindbewerbungen zurück. Als weitere Vorteile werden überdies die höhere Objektivität des Entscheidungsprozesses und geringere Einflussmöglichkeiten „von oben“ auf Bewerbungsprozesse genannt.

Grundsätzlich sind anonymisierte Bewerbungsverfahren dabei in allen Beschäftigungsbereichen und Betriebsgrößen anwendbar. Welche Informationen anonymisiert werden, ist ebenfalls flexibel. Im Idealfall sollten alle Daten entfernt werden, die Hinweise auf eines der AGG-Merkmale zulassen, insbesondere Fotos.

Warum haben sich derartige Verfahren noch nicht durchgesetzt?

Die Antidiskriminierungsstelle empfahl nach Abschluss des Modellprojekts 2012, das Verfahren in den Bundes- und Landesverwaltungen umzusetzen. Daraufhin hat es auf Landesebene in Rheinland-Pfalz, Baden-Württemberg und Berlin eigene Pilotprojekte mit jeweils positiven Erfahrungsberichten gegeben (vgl. MFFJIV RLP 2015; Krause/Rinne/Zimmermann 2014; Senat von Berlin 2013). Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes und auch die deutsche Integrationsministerkonferenz sieht im Einsatz anonymisierter Bewerbungsverfahren ein Potenzial zum Abbau von Diskriminierungen und Benachteiligungen von Menschen mit zugeschriebenem Migrationshintergrund auf dem Arbeitsmarkt (Integrationsministerkonferenz der Länder 2015). Solche Bewerbungsverfahren stellen überdies eine Möglichkeit dar, die interkulturelle Personalgewinnung zu befördern. Nichtsdestotrotz ist es wohl

noch ein weiter Weg, bis sich das Verfahren durchsetzen wird. Bislang gibt es nur recht wenige Verwaltungen und nahezu keine privaten Unternehmen, die auf das Verfahren setzen. Zu groß sind offenbar die Beharrungskräfte, die am althergebrachten System festhalten wollen – mit Begründungen, die eigentlich schockieren müssen. Zu behaupten, man wolle wissen, ob Bewerbende „kulturell passen“, so wie vom Bundesverband mittelständische Wirtschaft offen kommuniziert wird, heißt im Umkehrschluss: Wir wollen weiter bereits in der ersten Runde aussortieren, wer uns auf dem Foto und vom Namen her nicht passt. Mit rassismuskritischem Bewerbungsverfahren hat das dann leider nichts mehr zu tun.

Literatur

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2012): Pilotprojekt „Anonymisierte Bewerbungsverfahren“-Abschlussbericht, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/AnonymBewerbung/Abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren-20120417.pdf?__blob=publicationFile, letzter Aufruf: 09.10.2019

Integrationsministerkonferenz der Länder (2015): Ergebnisprotokoll der 10. Integrationsministerkonferenz der Länder am 25./26. März 2015 in Kiel, www.berlin.de/intmk2019/_assets/ergebnisse/protokoll_10-intmk_kiel.pdf, S. 25, letzter Aufruf: 15.09.2019

Antidiskriminierungsstelle des Bundes (2017): Diskriminierung in Deutschland. Dritter Gemeinsamer Bericht der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und der in ihrem Zuständigkeitsbereich betroffenen Beauftragten der Bundesregierung und des Deutschen Bundestages, Berlin, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/BT_Bericht/Gemeinsamer_Bericht_dritter_2017.pdf;jsessionid=1520B528A6245256BBE2706548C30712.1_cid350?__blob=publicationFile&v=14, letzter Aufruf: 15.09.2019

Binckli, Joël (2016), „Beauty in the Job“ – Physische Attraktivität als sachfremdes Bewerbermerkmal in Personalauswahlverfahren – Eine empirische Untersuchung am Beispiel des universitären Personalauswahlkontextes, <https://docserv.uni-duesseldorf.de/servlets/DocumentServlet?id=40484>, letzter Aufruf: 13.9.2019

Krause, Annabelle/Rinne, Ulf/Zimmermann, Klaus F. (2014): Abschlussbericht des Projektes „Anonym Bewerben in Baden-Württemberg“, in: IZA Research Report No. 63, http://ftp.iza.org/report_pdfs/iza_report_63.pdf, letzter Aufruf: 15.09.2019

Kaas, Leo/Manger, Christian (2010): Ethnic Discrimination in Germany's Labour Market: A Field Experiment, in: IZA Discussion Paper, Nr. 4741, <http://ftp.iza.org/dp4741.pdf>, letzter Aufruf: 09.10.2019

Koopmans, Ruud/Veit, Susanne/Yemane, Ruta (2018): Ethische Hierarchien in der Bewerberauswahl: Ein Feldexperiment zu den Ursachen von Arbeitsmarktdiskriminierung, in: Wissenschaftszentrum Berlin für Sozialforschung (WZB) Working Paper, <https://bibliothek.wzb.eu/pdf/2018/vi18-104.pdf>, letzter Aufruf: 09.10.2019

Organisationsbereiche rassismuskritisch gestalten

Meck, Georg (31.07.2019): Siemens trennt sich von Janina Kugel, in: Frankfurter Allgemeine Zeitung, www.faz.net/aktuell/wirtschaft/unternehmen/siemens-trennt-sich-von-janina-kugel-16306022.html, letzter Aufruf: 15.09.2019

Ministerium für Familie, Frauen, Jugend, Integration und Verbraucherschutz (MFFJIV) Rheinland Pfalz (2015): Abschlussbericht zu Pilotprojekt Anonymisiertes Bewerbungsverfahren: Positive Bilanz, <https://mfjiv.rlp.de/de/service/presse/detail/news/detail/News/abschlussbericht-zu-pilotprojekt-anonymisiertes-bewerbungsverfahren-positive-bilanz/>, letzter Aufruf: 15.09.2019

Rheinische Post (06.07.2017): Landesregierung schafft anonyme Bewerbungen ab, in: Rheinische Post, https://rp-online.de/nrw/landesregierung-schafft-anonyme-bewerbungen-ab_aid-19552355, letzter Aufruf: 15.09.2019

Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR) (2014): Diskriminierung am Ausbildungsmarkt. Ausmaß, Ursachen und Handlungsperspektiven, Berlin: Forschungsbereich beim Sachverständigenrat deutscher Stiftungen für Integration und Migration (SVR), www.svr-migration.de/wp-content/uploads/2014/03/SVR-FB_Diskriminierung-am-Ausbildungsmarkt.pdf, letzter Aufruf: 15.09.2019

Scholl, Diana (2019): Anonyme Bewerbungen? Nicht für den Mittelstand!, www.xing.com/news/klartext/anonyme-bewerbungen-nicht-fur-den-mittelstand-3368, letzter Aufruf: 15.09.2019

Senat von Berlin (2013): Mitteilung über Anonymisierte Bewerbungsverfahren in der Berliner Verwaltung und den Landesbetrieben testen und bewerten, www.berlin.de/sen/lads/_assets/senatsdokumente/2015/abschlussbericht-anonymisierte-bewerbungsverfahren.pdf, letzter Aufruf: 15.09.2019

Eine Kultur der Besprechbarkeit als Voraussetzung für Beschwerdeverfahren¹

von Andreas Foitzik

Die gesetzliche Grundlage der verbandlichen Kinder- und Jugendarbeit ist das SGB VIII. Die allgemeinste Norm dort ist der §1, für die Sicht der Jugendhilfe besonders relevant ist der Absatz (3): „Jugendhilfe soll zur Verwirklichung des Rechts nach Absatz 1 insbesondere

1. junge Menschen in ihrer individuellen und sozialen Entwicklung fördern und dazu beitragen, Benachteiligungen zu vermeiden oder abzubauen,
2. ...
3. Kinder und Jugendliche vor Gefahren für ihr Wohl schützen,
4. dazu beitragen, positive Lebensbedingungen für junge Menschen und ihre Familien sowie eine kinder- und familienfreundliche Umwelt zu erhalten oder zu schaffen“.

Institutionen der verbandlichen Jugendarbeit sind somit verpflichtet, Kindern und Jugendlichen einen Raum zu bieten, in dem sie vor rassistischen Diskriminierungen so gut wie möglich geschützt sind. Da es aber keinen „Verein ohne Rassismus“, keinen „Jugendring ohne Rassismus“ gibt, ist die verbandliche Jugendarbeit ebenso angehalten, Standards für einen bewussten und konsequenten pädagogischen Umgang mit Rassismus, den Kinder, Jugendliche und ihre Eltern in der Institution erleben, zu entwickeln.

Dafür ist nötig,

- dass es eine informelle Kultur wie auch formelle Verfahren gibt, in denen alle Beschwerden geäußert werden können, ohne dabei das Risiko einzugehen, durch die Beschwerde erneute Diskriminierung zu erfahren oder anderweitig geschädigt zu werden.
- dass Kinder und Jugendliche wissen, an wen sie sich wenden können und sich dabei darauf verlassen können, dass ihre Anliegen ernst genommen und nicht bagatellisiert werden.
- dass es Standards gibt, die sicher stellen, dass jedes formulierte Unbehagen ernst genommen wird, und sich auch bei unangemessen formulierten An-

klagen dafür interessiert, welche Erfahrungen sich dahinter verbergen.

- dass alle Beschwerden unaufgeregt und konsequent bearbeitet werden und dies ggf. für alle sichtbare Folgen hat.
- dass Beschwerden als Anlass genommen werden, zu prüfen, ob auch auf institutioneller Ebene Maßnahmen ergriffen werden müssen, Beschwerden also als Anlass der Qualitätsentwicklung zu nutzen.

Ein leerer „Kummerkasten“ ist kein gutes Zeichen dafür, dass es keine Beschwerden und damit keinen Rassismus gibt. Er ist ein schlechtes Zeichen dafür, dass es keine Kultur der Besprechbarkeit gibt, die neben formellen Verfahren bewusst gestaltet und entwickelt werden muss.

Eine Orientierung für alle Beteiligten kann ein Antidiskriminierungskonzept geben, das für alle klärt, was sie zu tun haben. Dabei hilft der Grundsatz „jede*r ist verantwortlich, bestimmte Personen sind zuständig“. Betroffene haben die Möglichkeiten, andere zuständig zu machen, weil sie zum Beispiel zu den Zuständigen kein Vertrauen haben.

Viele der Standards, die aus dem gesetzlichen Auftrag heraus entwickelt werden, richten sich eher an professionell getragenen Institutionen der Jugendarbeit. Die Realität der verbandlichen Jugendarbeit ist aber von der semiprofessionellen, ehrenamtlichen Arbeit geprägt, die vieles von dem, was hier entwickelt wird, als zu anspruchsvoll und nicht umsetzbar erleben mögen. Als Orientierung sind diese Standards aber auch für die verbandliche Jugendarbeit unumgänglich.

Weil es in der verbandlichen Jugendarbeit eben keine – wie z. B. in einer Schule – formalisierten und geregelten Strukturen gibt, braucht es gerade hier neben formellen Wegen auch alle möglichen informellen Wege für Beschwerden. Und auch wenn es auf den ersten Blick durch die informellere Struktur schwieriger scheint, formelle Verfahren zu etablieren, kann genau diese Struktur hier auch als Chance gesehen werden: Wenn Hierarchien nicht so steil sind und Be-

¹ Dieser Beitrag basiert auf der Publikation „Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule“ (Foitzik u. a. 2019).

ziehungen mehr auf Vertrauen beruhen, können auch die bestehenden Hürden, Beschwerden zu formulieren, leichter abgebaut werden.

1. Gemeinsames Rassismusverständnis für die Etablierung von Beschwerdeverfahren

Um als Institution einen gemeinsamen Umgang mit Rassismus zu entwickeln und entsprechende Beschwerdeverfahren zu etablieren, ist ein gemeinsam geteiltes Verständnis von Rassismus zentral. Im Rahmen dieses Beitrags können hier nur die für die Einführung von Beschwerdeverfahren besonders relevanten Punkte kurz benannt werden.²

Die Wirkung ist entscheidend, nicht die Absicht

Für die Etablierung von Beschwerdeverfahren ist es entgegen dem Alltagsverständnis wichtig, von der Wirkung auszugehen und nicht von der Absicht oder der Einstellung.

Nicht jedes Mobbing ist Rassismus

Jede Abwertung, jede Gewalt, jedes Mobbing schmerzt und erfordert eine professionelle Intervention. Für die Etablierung eines rassismuskritischen Beschwerdeverfahrens ist es wichtig zu verstehen, dass die Wirkung von Rassismus sich nicht nur auf eine konkrete Situation bezieht, sondern vor dem Hintergrund historischer und gesamtgesellschaftlicher Strukturen verstanden werden muss.

Rassismus, das sind nicht nur die Anderen!

Mit Rassismus will niemand etwas zu tun haben. Diese Haltung steht der Etablierung von rassismuskritischen Beschwerdeverfahren im Weg. Rassismus ist viel banaler und gewöhnlicher und braucht keine sich offen und bewusst bekennenden „Rassist*innen“, er durchdringt das Leben aller, die so rassistische Strukturen direkt oder indirekt immer wieder herstellen. Auch die Pädagogik ist hier involviert und kommt nicht umhin, über ihre Verstrickungen nachzudenken.

2. Die Etablierung einer Kultur der Besprechbarkeit

... auf institutioneller Ebene

Die Auseinandersetzung mit Themen wie Diskriminierung, Rechtsextremismus, Rassismus, Sexismus usw. führt in vielen Institutionen immer wieder zu Wider-

ständen. Dies kann an unterschiedlichen politischen Positionen und Interessen liegen, an der Verteidigung von Routinen und Privilegien. Über vieles muss gestritten werden, diskriminierende und ausgrenzende Praxis dürfen aber nicht bagatellisiert und ausgeblendet werden.

Für die Etablierung eines Beschwerdeverfahrens und einer Kultur der Besprechbarkeit braucht es eine klare Haltung, dass das Eintreten gegen jegliche Form von Rassismus auf einer gesetzlichen Verpflichtung und professionellen Ethik basiert.

Das Reden über Rassismus legt das Format von Skandalisierung und Anklage nahe. Die Etablierung eines professionellen Umgangs mit Rassismus setzt aber nicht am „Skandal“ der Diskriminierung an, sondern an der Tatsache, dass es institutionelle Diskriminierung gibt und auch der eigene Verein, die eigene Jugendgruppe kein diskriminierungsfreier Raum ist. Es bedarf einer Entdramatisierung in der Bearbeitung von Heterogenität, die nicht verwechselt werden darf mit einer Relativierung verletzender Erfahrungen. Die Forderung nach einem entdramatisierten Umgang kann zynisch wirken, gegenüber denen, die Diskriminierung immer wieder erfahren. Dem institutionellen Umgang tut eine „unerbittliche Unaufgeregtheit“ dagegen gut.

Es braucht aber auch ein Klima unter allen Beteiligten, in dem Kritik als wertvolle Ressource und Motor für Veränderungen gesehen wird. Alle Hinweise auf diskriminierende Strukturen oder Verhaltensweisen von Einzelnen sind Anregungen zur Qualitätsentwicklung und Anregungen zum Weiterlernen. Sie sind keine „Nestbeschmutzung“.³

... auf der Ebene der Mitarbeitenden

Aus der Etablierung von Schutzkonzepten gegen sexuellen Missbrauch (vgl. z. B. Deutsches Rotes Kreuz 2007) ist bekannt, dass sich Haltungen nicht verordnen lassen. Für institutionelle Lernprozesse müssen alle Beteiligten Gründe haben, sich an diesem Prozess zu beteiligen. Eine qualitätsorientierte Perspektive kann hier hilfreicher sein als eine moralische. Die Leitfrage an die Beteiligten ist nicht: „Wollt ihr bessere Menschen werden?“, sondern: „Wollt ihr einen guten Job machen?“ Dies gilt insbesondere für die wenigen hauptamtlichen Mitarbeitenden in der verbandlichen Jugendarbeit, aber auch die ehrenamtli-

² Ausführlicher in Foitzik u. a. 2019, 12-36

³ Ausführlicher in Foitzik u. a. 2019, 55-63

chen Kolleg*innen können so eher gewonnen werden. Ziel ist dann nicht die Sensibilisierung der Beteiligten, sondern die Qualifizierung.

...auf der Ebene der Adressat*innen

Einer Etablierung einer Kultur der Besprechbarkeit steht auf Seiten der Kinder und Jugendlichen auch die Sprachlosigkeit bei Erfahrungen des Rassismus im Wege. Diese kann viele Gründe haben:

- Die Kinder und Jugendlichen können Rassismuserfahrungen selbst nicht immer einordnen oder formulieren. Sie kennen oft nur das eingegrenzte Verständnis von Rassismus, das der dominante Diskurs anbietet. Sie spüren in bestimmten Situationen ein Unbehagen, können es aber nicht einordnen. Subtile Abwertungen werden nicht immer als solche wahrgenommen oder verdrängt. Gerade Kindern und Jugendlichen fehlt mitunter die Sprache, Diskriminierungserfahrungen zu artikulieren. Sie haben keinen Begriff dafür, was ihnen „passiert“, warum sich eine Situation ungut angefühlt hat, welche Rechte sie haben und wie diese verletzt wurden (vgl. Scharathow 2014).
- Auch kann es zur Internalisierung von Abwertungserfahrungen kommen: Der eigene Wert oder ein Anspruch auf gleiche Rechte werden entsprechend den Signalen aus dem Umfeld in Frage gestellt, Zuschreibungen unbewusst übernommen, sodass eine Andersbehandlung am Ende gar gerechtfertigt scheint.
- Gerade Jugendliche, die ihren Platz in einer Gruppe finden und behaupten müssen, wollen nicht dauerhaft in der Opferrolle sein. Betroffene haben Sorge, dass die Kritik an Rassismus ihre Möglichkeit gefährdet, dazuzugehören.
- Jugendliche, die ihre Erfahrungen thematisiert haben, haben die Erfahrung gemacht, nicht gehört zu werden, sahen sich gerade bei subtilen Abwertungen in der „Beweispflicht“, möchten nicht als „überempfindlich“ gelten oder die Situation verschlimmern.

Auch für Eltern (oder andere Erziehungsberechtigte) können aus den gleichen Gründen Hemmschwellen bestehen, die Diskriminierungserfahrungen ihrer Kinder – oder auch ihre eigenen Erfahrungen von stereotyper Behandlung, Abwertung oder Benachteiligung in der Zusammenarbeit – zu äußern. Oft „verbieten“ ihnen ihre Kinder, sich für sie einzusetzen. Oder sie sprechen die Diskriminierung nicht an, weil sie die

Beziehung zum Verein oder der Jugendgruppe nicht gefährden wollen.

Als ein weiteres Hindernis zum Ansprechen von Diskriminierungserfahrungen kann ein informelles „Petzverbot“ wirken: Das Ansprechen von Regelübertretungen Anderer ist geächtet. Die Unterscheidung zwischen einem Diskreditieren Anderer für einen beliebigen Verstoß einerseits und dem Ansprechen einer persönlichen Verletzung andererseits ist oft schwierig. Wenn als Folge des Regelübertritts zunächst Strafen erwartet werden, wird ein „Petzverbot“ im Kollektiv vermutlich auch eher aufrechterhalten, da es die Wahrscheinlichkeit, bestraft zu werden, für alle verringert.

Das Vertrauen in Gesprächsangebote und pädagogische Interventionen – und somit die Wahrscheinlichkeit, handfeste Diskriminierungen aufzudecken – wächst eher, wenn die Beteiligten zwischen (böswilligem) „Petzen“ und dem Ansprechen von Diskriminierung unterscheiden können.

3. Pädagogische Interventionen

Um gemeinsam eine Kultur der Besprechbarkeit zu etablieren, kann auf verschiedenen Ebenen ange setzt werden. Dies kann hier nur angedeutet werden.

Intervenieren

Um eine Kultur der Besprechbarkeit zu etablieren, müssen haupt- und nebenamtlich Mitarbeitende im Alltag der Jugendarbeit vorleben, dass sie bei – auch subtilen – Vorfällen unmittelbar und wenn nötig konsequent eingreifen, dies aber so tun, dass daraus auch ein Lernanlass entsteht. Diese Interventionen orientieren sich vor allem an den „Opfern“/„Betroffenen“ mit ihren Bedürfnissen in der jeweiligen Situation. Sie schützt deren Recht, über den Umgang mit ihrer Situation selbst zu bestimmen, auch wenn das Handlungsmöglichkeiten ausschließt.

So ist es vorstellbar, dass ...

- ... die Betroffenen den Vorfall für sich alleine klären wollen und ein zu schnelles Eingreifen sie in eine Situation der Schwäche bringt.
- ... wohlgemeinte Eingriffe sie in der Gruppe isolieren.
- ... eine Reaktion den Verursacher*innen bloß mehr Aufmerksamkeit schenkt und, gerade wenn sie bewusst provokant Deutungen, Argumentationsmus-

ter oder Ängste verbreiten wollen, ihrem Ziel in die Hände spielt.

Je nach situativem Kontext kann eine Intervention somit unmittelbar stattfinden, oder auch im Nachgang nach einem Gespräch mit den Betroffenen.⁴

Räume des Zuhörens

Besprechbar werden Dinge vor allem dann, wenn sich die Betroffenen sicher sein können, dass ihnen zugehört wird. „Zuhören“ braucht Freiräume, die im Alltag selten von allein entstehen und nicht leicht herzustellen sind. Manchmal „passieren“ solche Situationen aber auch unerwartet und informell. Es kommt darauf an, sie wahrzunehmen und dann gegebenenfalls Prioritäten zu verschieben und den sich bietenden Raum zu nutzen. Diese Räume zur Thematisierung von Diskriminierungserfahrungen lassen sich aber auch bewusst herstellen.

Oft haben Betreuer*innen keine Zeit, nicht den richtigen Raum oder das passende Format, um dem eventuell auch als Beschwerde vorgetragenen Beziehungsangebot angemessen zu begegnen. Es kann aber auch eine geringe Sensibilisierung oder das fehlende Verständnis für Erfahrungen von Diskriminierung sein. Hier spielen eigene biografische Erfahrungen, die eigene Positionierung in der Gesellschaft und davon geprägte Perspektiven eine wichtige Rolle. Erst nach „dem Zuhören“ kann es darum gehen, den Kindern und Jugendlichen ein Angebot zu machen, über individuelle oder gemeinsame Handlungsstrategien nachzudenken.

Wesentlich scheint insbesondere in emotional aufgeladenen Situationen das Bewusstsein, dass es beim pädagogischen Handeln um die Erweiterung der Handlungsspielräume der Kinder und Jugendlichen geht.

Bildungsmaßnahmen

Beispiel 1: „Petzen“

In einer Gruppenarbeit können Kinder und Jugendliche selbst Kriterien zur Unterscheidung zwischen „Petzen“ und notwendigem Ansprechen von Diskriminierung erarbeiten.

Beispiel 2: Sprache

Sprache ist oft uneindeutig und offen für Interpretation. Aber sie ist auch mächtig, kann verletzen, Bilder

über Gruppen und Rollen von Personen festschreiben, Menschen auf- oder abwerten und Ausschlüsse transportieren. Sie ist geprägt von gesellschaftlichen Verhältnissen und prägt gleichzeitig durch Bezeichnungen, Unterscheidungen, Vereinfachungen oder Auslassungen die Verhältnisse.

Wer bestimmt wie, was gesagt werden darf und was nicht? Entscheidend ist hier nicht die Absicht der Sprechenden, sondern die Wirkung auf (potentiell) Betroffene. Es geht hier mehr um Spracharbeit als um Sprachregelungen. Was steckt hinter dem Wort? Wie wirkt es auf die Betroffenen? Soll das Wort verboten und die Verwendung sanktioniert werden? Für was braucht es Regeln?

Gerade in den Grenzbereichen zwischen Spaß und Ernst, zwischen Necken und persönlicher Verletzung bietet es sich an, gemeinsam mit Kindern und Jugendlichen die Grenzen der nicht-verletzenden und nicht-diskriminierenden Sprache zu reflektieren und mit ihnen Kriterien für den alltäglichen Umgang mit diesen Grenzen zu entwickeln. Wiebke Scharathow (2014, 208ff.) hat im Rahmen ihrer Forschungsarbeit Workshops mit Jugendlichen durchgeführt. Dabei konnten die Jugendlichen nach langen und kontroversen Diskussionen Kriterien für diese Unterscheidung von Diskriminierung und Spaß erarbeiten. Diese waren:

- Ironisierende Interaktionen sind dann okay, wenn sie zwischen Freund*innen stattfinden. Die Intention ist dann nicht, jemanden abzuwerten oder zu verletzen.
- Sie müssen so formuliert sein, dass die andere Seite den Scherz auch verstehen kann.
- Es muss die Möglichkeit bestehen, die Situation durch Grenzsetzung beenden zu können.
- Die Interaktion muss potentiell auf Gegenseitigkeit beruhen, also durch ein diesbezügliches Machtgleichgewicht gekennzeichnet sein.

Durch einen solchen Prozess wird den Beteiligten signalisiert, dass es nicht um das Aufstellen von Regeln und Verboten um ihrer selbst willen geht, sondern darum, Menschen vor Abwertung und Ausschlüssen durch Sprache zu schützen.⁵

Umgang mit Rassismuskritik

Wenn Jugendliche ihren Betreuer*innen direkt vorwerfen, dass sie sich von ihnen rassistisch benachteiligen lassen, ist dies ein wichtiger Hinweis auf

⁴ Ausführlicher in Foitzik u. a. 2019, 42ff.

⁵ Ausführlicher in Foitzik u. a. 2019, 47ff.

ligt fühlen, reagieren diese oft sehr emotional. Weil sie Rassismus nur als beabsichtigten Akt denken können, fühlen sie sich als „Rassist*in“ diffamiert und in „die rechte Ecke“ gestellt. Sie weisen den Vorwurf entschieden zurück und werfen den Jugendlichen selbst vor, den Rassismusvorwurf für andere Gründe (z. B. ihre Faulheit) zu instrumentalisieren. Sie verpassen so die Chance, mit den Jugendlichen über die Gründe ihres Vorwurfs ins Gespräch zu kommen. Gründe, die – ohne dass sie sich dessen bewusst sein müssen – in ihrem eigenen Verhalten, in der gesellschaftlichen Rolle ihrer Einrichtung oder auch in der individuellen und kollektiven Erfahrung des Jugendlichen liegen können. Würden sie sich für diese Gründe interessieren und nicht nur „aus dem Bauch reagieren“, würde der Rassismusvorwurf auch an seiner vermeintlichen Macht verlieren. Für Jugendliche, die ihn tatsächlich im Einzelfall als Provokation benutzen, würde er so schnell unattraktiv.

Empowerment

Da wir nicht davon ausgehen können, dass Jugendliche von sich aus Rassismuserfahrungen thematisieren, braucht es Räume, in denen die Jugendlichen ihre Erfahrungen bearbeiten können. Diese Räume sind als ein Ort des Vertrauens und des gegenseitigen Respekts zu gestalten. Im Sinne des Empowerment-Ansatzes werden die Äußerungen der Jugendlichen nicht in Frage gestellt oder relativiert. Die Jugendlichen können sich gegenseitig ermutigen und ihre eigenen Stärken erkennen.

Projekte dieser Art stehen immer vor der Entscheidung, ob Empowerment-Räume geschlossene Räume sein sollen, in denen alle, die Jugendlichen wie die Betreuer*innen, Erfahrungen mit Rassismus teilen. Nur in solchen Räumen ist zu gewährleisten, dass die benannten Erfahrungen nicht gerechtfertigt werden müssen und kreative Prozesse der Selbststärkung und Politisierung möglich sind. Andererseits gibt es Situationen, in denen eine Aufteilung in Gruppen von Jugendlichen mit und ohne Rassismus- oder Diskriminierungserfahrungen problematisch scheint und auch von den Jugendlichen so nicht gewollt ist. So wiederholt eine binäre Einteilung einer Jugendgruppe das Prinzip der Gruppenkonstruktion und reduziert die Jugendlichen auf eine Perspektive (vgl. z. B. Kechaja, 2019).

4. Gestaltung von Beschwerdeverfahren

Wenn es gelingt, eine Kultur der Besprechbarkeit zu etablieren, können viele Anliegen und Konflikte im direkten Gespräch geklärt werden. Dies gelingt aber aus verschiedenen Gründen nicht in allen Fällen. Gerade bei moralisch aufgeladenen Themen wie Rassismus oder auch bei Vorfällen mit rechtspopulistischem oder rechtsextremem Hintergrund gibt es oft Hürden und Schwierigkeiten für eine direkte Klärung.

Damit Probleme nicht ausgesessen werden, Vorwürfe und Anliegen nicht im Sand verlaufen und Konflikte nicht eskalieren, ist es notwendig, dass die Institution konkrete Regelungen findet, wie sie mit Beschwerden umgeht. Nun mag es unrealistisch sein, dass ein kleiner Verein ein solches Verfahren aufstellt. Für größere Vereine ist dies aber in jedem Fall anzustreben. Bei kleinen Vereinen/Gruppen wäre auch denkbar, das im Jugendring anzusiedeln.

Die Einführung eines neuen Beschwerdeverfahrens oder die Weiterentwicklung bestehender Verfahren signalisiert den Willen der Institution, sich mit dem Thema strukturiert und dauerhaft zu beschäftigen und stärkt damit auch eine Kultur der Besprechbarkeit.

Beschwerderegulungen formulieren konkrete (Beschwerde-)Rechte, legen möglichst klare Abläufe und Zuständigkeiten fest und werden transparent und regelmäßig allen möglichen Beteiligten, haupt- und ehrenamtlichen Mitarbeitenden, Kindern, Jugendlichen und Erziehungsberechtigten zur Kenntnis gebracht, damit diese ihre Rechte, die Abläufe und Zuständigkeiten auch vor einem akuten Beschwerdefall kennen und das Verfahren informiert nutzen können.

Ein Beschwerdeverfahren regelt, ...

1. ... wer sich beschweren kann: Naheliegenderweise gibt es für Mitarbeitende ein eigenes Verfahren (siehe Kasten), sowie ein eigenes Verfahren für Kinder und Jugendliche, Eltern oder Externe.
2. ... bei welchen Fällen und Sachverhalten die Regelungen greifen: gerade bei ehrenamtlich geführten Vereinen wird es nur ein Verfahren für alle Beschwerden geben, das beispielsweise Gewalt, Mobbing, sich ungerecht behandelt fühlen und eben auch rassistische Vorfälle einschließt.

3. ... wie Beschwerden gestellt werden können: Kinder und Jugendliche sind eher bereit, Beschwerden bei einer Person ihres Vertrauens vorzubringen, die sie gut kennen, von der sie persönlich mitbekommen haben, dass sie offen für das Thema ist. Das kann die Freundin sein, eine Gruppenleiterin, aber auch eine externe Referentin nach einem Workshop zum Thema.
4. ... wie sie gestellt werden: Dabei gibt es unterschiedlichste Wege, eine Beschwerde zu äußern. Eine Andeutung gegenüber der Betreuer*in, die offene Thematisierung in einer Jugendgruppe, eine Nachricht im Zettelkasten, der direkte Gang zur Leitung mit den Eltern, eine (Online-)Meldung mit einem formalen Beschwerdeformular an die zuständige Stelle.
5. ... wie sie bearbeitet werden: Zu klären ist, was dann genau mit der Beschwerde passiert. Dabei wird festgelegt, dass ...
 - ... die Beteiligten gehört werden,
 - ... eine vertrauliche Bearbeitung sichergestellt ist,
 - ... die Beschwerde aufgenommen wird, ohne sie zu bewerten,
 - ... sie zu einem Ergebnis führt, das den Beschwerdestellen mitgeteilt wird,
 - ... mündlich geäußerte Anliegen, Gesprächsinhalte und vor allem Vereinbarungen protokolliert werden, um späteren Missverständnissen und Folgekonflikten vorzubeugen,
 - ... Anliegen oder getroffene Vereinbarungen nach einem vereinbarten Zeitpunkt noch einmal begutachtet werden, um nachhaltige Lösungen zu sichern.
6. ... an wen Beschwerden gerichtet werden können: Viele Beschwerdeverfahren richten sich nach dem Prinzip, Beschwerden dort zu stellen, wo das Problem auftaucht. Zunächst wird eine Klärung mit der betreffenden Person angestrebt. Erst wenn so keine Vereinbarung oder Aufklärung gelingt, wird die nächsthöhere „Instanz“ angesprochen. Der Beschwerdeweg kann in der Reihenfolge und je nach Ebene, auf der die Beschwerde entsteht, die Gruppenleitung, die hauptamtliche Kraft oder den Vorstand umfassen.⁶

Exkurs: Rechtliche Beschwerdemöglichkeiten für Beschäftigte

Beschwerdestellen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (für Beschäftigte)

Nach dem Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) muss jede*r Arbeitgeber*in eine Beschwerdestelle benennen, ein entsprechendes Beschwerdeverfahren gestalten und über die entsprechenden Rechte, Beschwerdewege und Fristen informieren.

Beschwerden bei dieser Stelle im Sinne des AGG stehen allen Beschäftigten offen, nicht aber Kindern und Jugendlichen. Die*der Arbeitgeber*in hat Prüf- und Mitteilungspflichten bezüglich der Beschwerde und ihrer Ergebnisse. Die Beschwerdestelle muss entsprechend eine Arbeitgeberfunktion haben, kann also nicht beim Betriebs- oder Personalrat angesiedelt sein, bei den Gleichstellungs- oder Schwerbehindertenbeauftragten nur insoweit, als diese ein Recht auf Prüfung und Ergebnismitteilung haben (vgl. Lieb-scher/Kobes 2010).

Klare Zugänge und klare Zuständigkeit über eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*n

Um Zugänge und Gesprächsräume zu schaffen, gibt es nicht die eine Lösung. Es gibt vielfältige Gelegenheiten, Motive und Ansatzpunkte, nach denen sich Betroffene, Erziehungsberechtigte, besonders aber Kinder und Jugendliche je unterschiedliche Anlaufstellen und Wege suchen, die nicht immer vorhersehbar oder planbar sind. Subjektive Faktoren wie die persönliche Beziehung oder das Gefühl der Vertraulichkeit lassen sich schwer „kanalisieren“ und standardisieren. Es scheint aber sinnvoll, zum Beispiel auf der Ebene des Stadtjugendrings oder des Kreisjugendrings eine klare Zuständigkeit in Form einer*s Antidiskriminierungsbeauftragten zu installieren.

- Hier können sich alle darauf verlassen, dass die Stelle kompetent mit den Themen umgehen kann und die Verfahren einhält.
- Sie hat qua Amt eine besondere Unabhängigkeit.
- Sie kann auch die Brücke zu externen Beratungs- und Unterstützungsangeboten herstellen.
- Über diese Rolle kann auch gesichert werden, dass das Thema Rassismus und Diskriminierung systematisch in der Qualitätsentwicklung verankert ist.

⁶ Ausführlicher in Foitzik u. a. 2019, 114ff.

- Vor allem ist sie für die Durchführung eines geregelten Verfahrens zuständig. Unabhängig davon, wo die Beschwerde zuerst geäußert wird, wird sie mit Zustimmung der beschwerdestellenden Person an diese Stelle weitergeleitet.

Fallstricke bei internen Beschwerdeverfahren

Schutz der Beteiligten im Beschwerdeverfahren

Die Anonymität und die effektive Bearbeitung einer Beschwerde können im Widerspruch zueinander stehen. Anonyme Beschwerden verringern die Hürden, ein Problem anzusprechen, verringern aber auch die Möglichkeiten der Klärung des Sachverhalts. Manche Regelungen schließen daher eine anonyme Beschwerdestellung aus. Dennoch kann geregelt werden, dass Vertraulichkeit bestmöglich im Beschwerdeprozess gewährleistet wird.

Ein wichtiger Punkt ist die Regelung, dass Beschwerdeführende über Maßnahmen mitbestimmen können, insbesondere, wenn diese für sie selbst Folgen haben können oder etwa die Offenlegung des Namens betreffen. Gleichermaßen geht es aber um den Schutz der Adressat*innen der Beschwerde vor Verleumdung und Vorverurteilung, etwa durch Rechte auf Stellungnahmen, Verpflichtung zur Vertraulichkeit aller Beteiligten und transparente Klärung möglicher Schritte und Sanktionen. Entsprechende Regelungen auch für Zeug*innen, die diese vor negativen Folgen schützen, wenn sie Aussagen machen und Personen belasten, helfen der effektiven Aufklärung und Bearbeitung einer Beschwerde. Zudem ist bei Straftaten die Klärung von Informations- und Weiterleitungspflichten sinnvoll, die auch die vertrauliche Behandlung und Schweigepflichten berühren können.

Negative Folgen für Beschwerdeführende verhindern, Beweislast bei Diskriminierungsfällen abmildern

Insbesondere bei der Thematisierung von Diskriminierung besteht für die Beschwerdeführenden das Risiko, dass sie nicht gehört werden, sich eine Beschwerde negativ auf sie auswirkt oder sie selbst für die Diskriminierung verantwortlich gemacht werden. Ein explizites Maßregelungs- und Viktimisierungsverbot in den Regelungen für Beschwerden kann hier zumindest formal Abhilfe schaffen und die Hürden für das Stellen einer Beschwerde verringern.⁷

⁷ Siehe auch Empfehlungen für eine Beschwerdestelle in Berlin für Schulen und Kitas BeNeDisk 2016.

Darüber hinaus bedarf es aber vor allem der Sensibilisierung der Beschwerdestelle(n) für Diskriminierung und ihre verschiedenen Formen, damit die Anliegen der Betroffenen erkannt und anerkannt werden. Oft verlaufen Beschwerden zu Diskriminierung auch im Sand, weil nicht bewiesen werden kann, dass eine Diskriminierung stattfand. Naturgemäß ist der Nachweis etwa bei subtilen Mobbingfällen schwierig. Oft gibt es keine Zeug*innen, Äußerungen sind strittig oder werden auf die Intentionen der Verursachenden, nicht die Wirkung auf die Betroffenen, reduziert. Das Antidiskriminierungsrecht nutzt aus diesem Grund den Weg der Beweislastleichterung, um gegen Diskriminierung wirksam vorzugehen: Können die Betroffenen mindestens glaubhafte Indizien vorbringen, dass eine Diskriminierung vorliegt, sind die Beschuldigten in der Pflicht, das Gegenteil zu beweisen.

Eine daran angelehnte Regelung im Beschwerdeverfahren kann die Bagatellisierung und Zurückweisung gerade in schweren, aber schwer beweisbaren Fällen verhindern. Zudem kann der Fokus auf gegenseitiges Verständnis und die zukünftige Unterlassung, statt auf Bestrafung für eine bestimmte Tat, von der schwierigen Beweisfrage entlasten.

Externe Stellen nutzen

Eine Institution, die Beschwerden ernst nimmt, kann Möglichkeiten nutzen, die Bearbeitung und Lösung von schwerwiegenden Problemen und Konflikten „auszulagern“ oder sich hier Beratung zu holen. Dies kann dann besonders hilfreich sein, wenn der Verein oder die Gruppe zu klein ist, um selbst ein Verfahren zu installieren.

Beratungsstellen gegen Diskriminierung: Bei Diskriminierungsfällen können Betroffene an externe Antidiskriminierungsberatungsstellen oder Empowermentangebote vermittelt werden.⁸

Opferberatung und Mobile Beratung: Es kann hilfreich sein, ein Team der Mobilien Beratung gegen Rechtsextremismus einzuladen oder der betroffenen Person die Adresse der Beratungsstellen für Opfer rechter Gewalt zu geben.⁹

⁸ Einen Überblick über Beratungsstellen gegen Diskriminierung gibt sowohl die Antidiskriminierungsstelle des Bundes ADS: www.antidiskriminierungsstelle.de, wie auch der Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd): www.antidiskriminierung.org

⁹ Siehe auch Bundesverband unabhängiger Beratungsstellen für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in Deutschland (VBRG): www.verband-brg.de

Eine offene Baustelle: Die Umsetzung von Kinderrechten in Deutschland

Der UN-Ausschuss für die Rechte der Kinder empfiehlt externe und unabhängige Beschwerdestellen auf nationaler Ebene. Noch sinnvoller scheinen solche Beschwerdestellen im unmittelbaren Lebensumfeld der Kinder. Diese sind bisher so noch nicht vorhanden. Auch Ombudsstellen, die einen Machtausgleich in dem asymmetrischen Verhältnis (vgl. Arnegger 2020, 56ff.) zwischen Kindern und Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe herstellen können, gibt es nur regional und nicht flächendeckend (vgl. Kittel, 2018).

Literatur

- Arnegger, Manuel (2020): Ombudschaft als eine Möglichkeit der Konfliktlösung jenseits rechtlicher Auseinandersetzung, in: Prasad, Nivedita/Muckenfuss, Katrin/Foitzik, Andreas (Hg.): Recht vor Gnade – Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit, Weinheim und Basel
- BeNeDiSK (2016): Diskriminierungen in Schulen und Kitas – Empfehlungen für eine wirksame Informations- und Beschwerdestelle in Berlin – Positionspapier des Berliner Netzwerk gegen Diskriminierung in Schule und Kita (BeNeDiSK), www.benedisk.de/wp-content/uploads/2016/03/2016_Empfehlungen-Beschwerdest-Diskriminierung-Schule-Kita-Berlin_F_web.pdf, letzter Aufruf: 28.10.2019
- Deutsches Rotes Kreuz (2007): Schutz von Jugendlichen in der Jugendsozialarbeit vor Grenzverletzungen durch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, https://jugendsozialarbeit.de/media/raw/DRK_EXPERTISE_1.pdf, letzter Aufruf 28.10.2018.
- Foitzik, Andreas/Hezel, Lukas (Hg.) (2019): Diskriminierungskritische Schule – Einführung in theoretische Grundlagen, Weinheim: Beltz
- Foitzik, Andreas/Holland-Cunz, Marc/Rieke, Clara (2019): Praxisbuch Diskriminierungskritische Schule, Weinheim: Beltz
- Kechaja, Maria (2019): Was ist Empowerment?, in: Foitzik, Andreas/Hezel, Lukas (Hg.): Diskriminierungskritische Schule – Einführung in theoretische Grundlagen, Weinheim, S. 77-83
- KiDs – Kinder vor Diskriminierung schützen! an der Fachstelle Kinderwelten für Vorurteilsbewusste Bildung und Erziehung (2019): Beschwerden erleichtern! Für diskriminierungssensible Beschwerdeverfahren in der Kita, in KiDs aktuell, Nr. 1/2019, <https://kids.kinderwelten.net/de/Beschwerdeverfahren%20an%20Kitas/>, letzter Aufruf 28.10.2019
- Kittel, Claudia (2018): Beschwerdemöglichkeiten von Kindern und Jugendlichen in Einrichtungen der Kinder- und Jugendhilfe aus der Perspektive der UN-Kinderrechtskonvention, in: Spatscheck, Christian/Steckelberg, Claudia (Hg.): Menschenrechte und Soziale Arbeit. Konzeptionelle Grundlagen, Gestaltungsfelder und Umsetzung einer Realutopie, Opladen, Berlin, Toronto
- Liebscher, Doris/Kobes, Anne (2010): Forschung der ADS auf einen Blick: Beschwerdestelle und Beschwerdeverfahren nach § 13, Berlin: Antidiskriminierungsstelle des Bundes, www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Factsheets/factsheet_Beschwerdestelle_Beschwerdeverfahren.pdf?__blob=publicationFile&v=3, letzter Aufruf 28.10.2018
- Prasad, Nivedita/Muckenfuss, Katrin/Foitzik, Andreas (Hg.) (2020): Recht vor Gnade – Bedeutung von Menschenrechtsentscheidungen für eine diskriminierungskritische (Soziale) Arbeit, Weinheim und Basel: Juventa
- Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstands. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld: Transkript
- Spatscheck, Christian/Steckelberg, Claudia (Hg.) (2018): Menschenrechte und Soziale Arbeit. Konzeptionelle Grundlagen, Gestaltungsfelder und Umsetzung einer Realutopie, Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich

Vulnerable Jugendliche zwischen Anerkennung und Dehumanisierung

Die Beteiligung von Jugendlichen mit hohen Diskriminierungsrisiken in der Jugendverbandsarbeit stärken

von Maureen Maisha Auma

Einleitung

Der Zugang zu den notwendigen gesellschaftlichen Ressourcen, um einen positiven Selbst- und Weltbezug aufzubauen und stabil zu halten, ist nicht für alle Kinder und Jugendlichen in gleicher Weise verfügbar und realisierbar. Sofern Jugendliche zu stigmatisierten Gruppen gehören, werden diejenigen identitätsstiftenden Anteile, die ihre marginalisierte Gruppenzugehörigkeit ausmachen, systematisch negativ bewertet oder ignoriert, also nicht anerkannt. Sie haben deshalb mit erheblichen Handlungs- und Teilhabebarrrieren zu kämpfen, wenn sie sich in einer von Ungleichheitsrelationen geprägten Normalität bewegen und dabei ihre Integrität zu wahren versuchen (vgl. Auma 2017). Vor allem für Jugendliche, die aufgrund ihrer gesellschaftlichen Position mit hohen Diskriminierungsrisiken zu kämpfen haben, muss daher über kompensierende Anerkennungsressourcen in einer intersektional-rassismuskritischen Jugendverbandsarbeit nachgedacht werden. Für Jugendliche, deren identitätsstiftende Merkmale gesellschaftlich abgewertet werden, die zu marginalisierten Gruppen gehören (wenn sie Teilidentitäten haben, die eine Zugehörigkeit zu mehr als einer marginalisierten Gruppe beinhalten, dann werden diese Jugendliche als „mehrfachmarginalisiert“ oder als Jugendliche mit einem hohen Diskriminierungsrisiko bezeichnet), gilt das besonders. Alle Jugendlichen müssen die Möglichkeit bekommen sich als aktiv Mitgestaltende von Gesellschaft zu erfahren. Sie müssen in den Routinen von institutionellen Kontexten, in den Narrativen und Bildern ihres Alltags, vor allem in didaktischen Materialien, als Handelnde vorkommen. Solche Ressourcen der (symbolischen) Anerkennung sind aber zum Nachteil von mehrfachmarginalisierten Kindern und Jugendlichen ungleich verteilt (Auma 2017). Politisch wirksame Differenzen greifen schon in der frühen Kindheit (vgl. Eggers 2012). Die Auseinandersetzung mit Marginalisierungserfahrungen und Erfahrungen der rassistischen Dehumanisierung müssen demzufolge ebenfalls in pädagogischen Konzeptionen

„von Anfang an“ verankert werden. Anerkennung in Verhältnissen von Marginalisierung zu gestalten, bedeutet, von Anfang an Diversitätsorientierung, also einen bewussten Umgang mit Heterogenität und mit sozial konstruierten, politisch wirksamen Differenzen zu verankern. Sie bedeutet zugleich, eine diskriminierungskritische Orientierung zu verankern, also die vorhandenen sozialen Hierarchien, die Macht- und Ohnmachtskonstellationen, die auf die Lebenswirklichkeit von Kindern wirken, thematisierbar und begreifbar zu machen.

Anerkennende Pädagogik in Verhältnissen von Ungleichheit und Dominanz

„Die menschliche Lebensform im Ganzen ist durch die Tatsache geprägt, dass Individuen nur durch wechselseitige Anerkennung zu sozialer Mitgliedschaft und damit zu einer positiven Selbstbeziehung gelangen.“

Honneth 2016, Klappentext.

Gesellschaftlichkeit, Zivilität und Zusammenhalt konstituieren sich nach Honneth durch wechselseitige Anerkennungsbeziehungen. Reziproke Zuwendung, gegenseitige Wertschätzung und Bestätigung durch Mitglieder eines sozialen Gefüges ergeben zusammen die Bedingungen für die Sicherung der Mitgliedschaft der einzelnen Subjekte. Gesellschaftsmitglieder haben ein Interesse daran, Anerkennungsverhältnisse aktiv mitzugestalten, weil die sich daraus ergebenden Strukturen ihr Grundrecht auf Anerkennung (Freiheit, Status als Rechtssubjekt und Zugehörigkeit zur Gemeinschaft) sichern. Nach Honneth generieren sich die entscheidenden Anerkennungsrelationen im Wesentlichen durch Erfahrungen in drei Sphären menschlichen Zusammenlebens. Er nennt diese drei Sphären 1) Liebe, 2) Recht und 3) Solidarität (soziale Wertschätzung). Nach seiner intersubjektivitätstheoretisch fundierten Anerkennungstheorie sind Anerkennungserfahrungen, die in frühen und in unmittelbaren Bindungen zu signifikanten Anderen (**Liebe**)

gemacht werden, solche, die mit „generalisierten Anderen“, deren universelle Menschenrechte wir anerkennen und respektieren lernen (**Rechtsgleichheit**), gemacht werden und schließlich solche, die wir in Prozessen der gegenseitigen sozialen Wertschätzung (**Solidarität**) durch die Gesellschaftsmitglieder, die gegenseitig den Wert ihrer Fähigkeiten und Beiträge zur Gemeinschaft spiegeln, erfahren, identitätsstiftend. Diese **drei grundlegenden Anerkennungsweisen** ergeben zusammen, nach Honneth, ein Bedeutungsgeflecht, in dessen Rahmen einzelne Gesellschaftsmitglieder Selbstvertrauen (Liebe), Selbstachtung (Recht) und Selbstwertgefühl/Respekt (Solidarität) aufbauen können. Missachtungserfahrungen bzw. Erfahrungen mit mangelnder Anerkennung oder gar Verletzungen der Anerkennungsrechte führen nach Honneth zu sozialen Konflikten und zu sozialen Exklusionen (Honneth 2016, 7).

Michele Lamont und Axel Honneth betonen die zentrale Bedeutung der Anerkennung der prinzipiellen Gleichwertigkeit aller Menschen als demokratischen Wert inklusiver Gesellschaften. Soziale Gleichheit wird hier als Voraussetzung für soziale Gerechtigkeit und soziale Inklusion betrachtet (Lamont 2018, 419; Honneth 2016 7). Nach Lamont bildet die soziale Mitgliedschaft, die Zusicherung der soziopolitischen Zugehörigkeit, eines der wertvollsten Güter, das politische Gesellschaften überhaupt zu verteilen haben. Das soziale Ansehen und die Realisierbarkeit von Respekt hängen von dem gesellschaftlichen Status ungleich positionierter sozialer Gruppen ab (Lamont 2018). In ihren Studien zu Würde (dignity) von Männern der Arbeiterklasse stellt Lamont fest, dass soziales Ansehen eine bedeutende identitätsstiftende gesellschaftliche Ressource ist. Es ermöglicht eine positive Selbstbeziehung, schützt das Selbstbild und ist relevant für Erfahrungen der Selbstwirksamkeit. Soziale Wertschätzung gilt insofern als ein grundlegendes Fundament für gerechte und inklusive Gesellschaften (vgl. Lamont 2001).

Die Realität anhaltender Ungleichheitsverhältnisse bedeute jedoch, so Lamont, dass „instituierte Muster kultureller Wertschätzung“ einigen sozialen Akteur*innen vorenthalten, gar verwehrt werden. Subjekte und Kollektive, deren identitätsstiftende Anteile sozial oder kulturell abgewertet werden, leiden an einem Anerkennungsmangel, drastischer formuliert: an Anerkennungsverletzungen (vgl. Fraser und Honneth 2017, 24; Fraser 2016, 278). Diese stigmatisierten/marginalisierten Akteur*innen werden systema-

tisch als unvollständige Mitglieder einer Gesellschaft konstruiert. Eine Teilhabe auf Augenhöhe wird für diese Akteur*innen daher nicht realisiert (Lamont 2018; Fraser zitiert nach Lamont u. a. 2016, 282-284). Lamont hebt dabei explizit die kollektive Dimension sozialer Missachtungserfahrungen und die Effekte eines Mangels an Anerkennung hervor. Gesellschaftliche Missachtungserfahrungen betrachtet Lamont zudem als einen faktischen Angriff auf den Selbstwert (an assault on worth) stigmatisierter Gruppen (Lamont 2018; Lamont u. a. 2016, 281). Schäffter betont ebenfalls die kollektive Ebene von Missachtungsformen. Er fokussiert dabei vor allem „die soziale Exklusion und die Entwertung einer identitätsstiftenden Lebensform“ (Schäffter 2009, 4). Die Sicherung der „Chancengleichheit beim Erwerb gesellschaftlicher Achtung“ gehöre zu der Pflicht öffentlicher Institutionen pluraler Gesellschaften (Fraser/Honneth 2017, 55). Institutionen müssen sich daher entschieden sowohl gegen stigmatisierende Praktiken und Diskurse (cultural disrespect) als auch gegen sozioökonomisch verursachte Ungleichheiten (economic exploitation) wenden. Institutionen müssen konsequent sowohl soziale als auch kulturelle Pluralität fördern (Fraser/Honneth, 2017, 55).

Bei der Frage danach, wie marginalisierte Menschen gleichberechtigt partizipieren können, denen die Gesellschaft einen geringeren Status zuweist, plädiert Charles Taylor für eine grundlegende Orientierung am Pluralismus und an Differenz. Seine Konzeption von „Politics of Recognition“ lässt sich auf zwei Stränge spezifizieren, nämlich die Forderung nach „Politics of Dignity (und Equal Respect)“ und „Politics of Difference (und Cultural Equality)“ (Taylor 1992, 68-71). Eine Anerkennung ihrer spezifischen identitätsstiftenden Erfahrungen und Zusammenschlüsse betrachtet er als legitime Forderungen an eine gerechte Gesellschaft (Taylor 1992, 26). Taylor fordert daher von Institutionen in gleichstellungsorientierten Gesellschaften, dass sie das Recht marginalisierter sozialer Klassen auf Spezifität schützen.

„Mister Roger’s Neighborhood“

In einer Szene aus der Kindersendung „Mister Roger’s Neighborhood?“, die von 1968 bis 2001 vom US-amerikanischen Sender PBS ausgestrahlt wurde, entspannt sich die Hauptfigur der Sendung, Mr. Rogers, ein weißer Mann Mitte 30, nach Feierabend in seinem Vorgarten. Mr. Rogers kühlt

sich dabei die Füße in einer großen Plastikwanne. Als der Polizist aus der Nachbarschaft, Officer Clemmons, ein Schwarzer Mann, vorbeikommt, lädt Mr. Rogers ihn ein, sich ebenfalls für einen Moment hinzusetzen und kurz zu entspannen. Gemeinsam kühlen sich die beiden ihre Füße in der Plastikwanne. Nach einem kurzen Gespräch singen sie zusammen ein Duett über Zuneigung und Freundschaft. Als Mr. Clemmons aufbrechen will, reicht Mr. Rogers ihm ein Handtuch. Er hilft ihm ganz selbstverständlich dabei, sich die Füße abzutrocknen. Die Beiläufigkeit dieser Geste der Vertrautheit und Unterstützung, der Gemeinschaftlichkeit bildet die Grundlage der kinderphilosophischen/jugendphilosophischen Arbeit in dieser Serie. Es handelt sich um eine ganz einfache Geste, einen Akt der wechselseitigen Anerkennung, die in einer hierarchischen, nach rassistischen Trennungen geprägten und stark polarisierten Gesellschaft heraussticht – vor allem in ihrer Subtilität. Ihre Botschaft ist, dass Nachbarschaft und wechselseitige Anerkennung im Kleinen, im Alltäglichen möglich sind. Die Geste zeigt soziale Nähe und gelebte Zugehörigkeit als normal – selbst unter polarisierten Bedingungen. Sie macht diese für den gesellschaftlichen Zusammenhalt grundlegende Aufgabe begreifbar: die gemeinsame Herstellung einer inklusiven Normalität.¹

Menschen, die gesellschaftlich marginalisiert, ausgeschlossen oder verfolgt waren, wurden – ähnlich wie der Schwarze Polizist Officer Clemmons – in der Kinderserie „Mister Roger’s Neighborhood“ (siehe Infokasten), als Autoritätsfiguren dargestellt, als Wissende über die eigene Lebenswirklichkeit und zugleich über die allgemeine soziale Wirklichkeit. Sie wurden damit zu möglichen Vorbildern. Jede Sendung begann mit dem alle einladenden Lied „Please Won’t You Be My Neighbor“ und endete mit der gleichen Botschaft von Mr. Rogers an jedes zuschauende Kind ausgesprochen: „You’ve made this day a special day, by just your being you. There’s no person in the whole world like you, and I like you, just the way you are“. Es ist wichtig, Jugendlichen im Jugendver-

bandsalltag einen Zugang zu mehrfachmarginalisierten Autoritätsfiguren zu geben. Diese „verbindenden Figuren“ müssen zudem die Aufgabe übernehmen, gegenseitige Care-Arbeit zu normalisieren, sprich: für sich selbst und für die Menschen, die zu ihrer Nachbarschaft gehören, gut zu sorgen. Sie müssen Zugehörigkeit in ihrer Gestaltbarkeit begreifbar machen. Eine grundlegende anerkennungsfundierte Botschaft dieser Kinderserie ist die gemeinschaftsstiftende Aufgabe der gegenseitigen Unterstützung. Diese wird als Aufforderung formuliert, in Krisensituationen immer zuerst nach den Helfenden zu schauen („Always Look For The Helpers“). Diese Betonung verstärkt die Wahrnehmung von Helfen als einer wichtigen und gesellschaftsformenden Aktionsweise. In „Mr. Roger’s Neighborhood“ wird der Beitrag von Helfenden als eine sehr wertgeschätzte gesellschaftliche Arbeit anerkannt. Sorge für sich und für andere zu tragen, ist eine Sozialkompetenz, die Empathie erhöht.

Your Happiness Matters!

Wesentlich für die Etablierung von Alltagskulturen der Anerkennung unter Bedingungen von struktureller Diskriminierung ist eine (Re-)Zentrierung der historisch marginalisierten Sichten stigmatisierter Jugendlicher/Kollektive auf die Institution und ihre Aufgabe. Eine gezielte Erhöhung der sozialen Resilienz und der politischen Selbstwirksamkeitserfahrungen von marginalisierten Personen und Kollektiven muss daher als Teil von Gleichstellungskonzeptionen inklusiver Gesellschaften institutionalisiert werden (vgl. Auma/Kinder/Piesche 2019). Institutionen, die sich einer Gleichstellungsorientierung verpflichten und eine inklusive Normalität herstellen, können zu einer wichtigen Anerkennungsressource werden, gerade für mehrfachmarginalisierte Jugendliche. Sie können ihre Realität von Stigmatisierung und Exklusion bedeutend entlasten (vgl. Lamont u. a. 2016). Nach der Einführung von „Marriage Equality“, der „Ehe für Alle“, nahmen die Suizidraten von LGBTI* Jugendlichen in unterschiedlichen globalen Kontexten bedeutend ab (Davis 20.02.2017; Segal 20.02.2017; Bailey/McGorry/Robinson 24.08.2017). Diese institutionelle Anerkennung scheint eine entscheidende Botschaft zu enthalten, die Auma, Kinder und Piesche wie folgt formulieren: „Deine Art zu sein und zu lieben kommt gesellschaftlich vor. Sie wird wertgeschätzt. Wir unterstützen dich darin, sie zu realisieren.“ Und weiter: „Diese Gesellschaft kann sich glücklich schätzen dich zu haben. Wir brauchen dich und die Dinge, die dich ausmachen, um unsere Community gut, fair und le-

¹ Vgl. www.terryclark.com/mister-rogers/, letzter Zugriff: 16.11.2019; vgl. auch www.misterrogers.org/, letzter Zugriff: 10.04.2019 und den dazugehörigen Kinofilm von 2019: „Der wunderbare Mr. Rogers“, www.kino-zeit.de/film-kritiken-trailer/der-wunderbare-mr-rogers-2019, letzter Zugriff: 16.11.2019

benswert zu machen“ (Auma/Kinder/Piesche 2019). Solche Strategien der Destigmatisierung und der restaurativen Sicherung der sozialen Mitgliedschaft, sind in dieser Perspektive übertragbar auf andere mehrfachmarginalisierte, dehumanisierte Gruppen.

Anerkennungskulturen für die „Postmigrantische Generation“ entwerfen

Das gesellschaftliche Paradox besteht darin, dass trotz ihrer zunehmenden numerischen Mehrheit migrantisierte Kinder und Jugendliche weiterhin Minorisierungs- und Marginalisierungserfahrungen ausgesetzt sind. Postmigrantische Pädagogik, als eine Pädagogik der Anerkennung ist folglich nicht mehr ein Randthema, sondern ein Kernthema erziehungswissenschaftlicher/sozialpädagogischer Forschung und Entwicklung. Pädagogische Institutionen wie die Jugendverbände sind ein wichtiger Bestandteil des sozialen Nahbereichs von Jugendlichen. Die positiven Sozialerfahrungen, die in der Jugendverbandsarbeit gemacht werden, können, eingebettet in eine inklusive Normalität, die soziale Zugehörigkeit von mehrfachmarginalisierten Jugendlichen stärken. Sie können mehrfachmarginalisierte Jugendliche nicht nur formal, sondern emotional und sozial entlasten. Sie können zu einer bedeutenden Kompensation werden für fehlende soziale und emotionale Unterstützung in der Gesellschaft, für geringgeschätzte Arten zu leben, zu sein, Religiosität auszuüben etc. Sie können Zusammenhalt stiften.

Über die Qualität pädagogischer Beziehungen reflektieren Annedore Prengel und ihre Kolleg*innen an der Uni Potsdam und im Rochow-Museum, ein Schulmuseum in Reckahn bei Brandenburg an der Havel. Diese Gruppe hat mit den „Reckahner Reflexionen zur Ethik pädagogischer Beziehungen“ eine Systematisierung von anerkennenden pädagogischen Beziehungen erstellt. Die Reckahner Reflexionen basieren auf der Annahme, dass „gute pädagogische Beziehungen ein Fundament dafür bilden, dass Leben, Lernen und demokratische Sozialisation gelingen“. Diese Prinzipien sollen die Qualität pädagogischer Beziehungen einer Reflexion und Veränderung öffnen (Reckahner Reflexionen 2017). Zur grundlegenden Sozialkompetenz gehört die wechselseitige Anerkennung, die es zu stärken gilt. Kinder und Jugendliche sollen befähigt werden, sich selbst zu achten und gleichzeitig die Anderen anzuerkennen. Gemieden, kritisiert, reflektiert und verändert werden sollen hingegen respektlose Ansprachen von Kindern und Jugendlichen. Dies gilt

auch für die Kommentierungen von Arbeitsleistungen der Kinder und Jugendlichen, diese sollen weder entwertend noch demütigend kommentiert werden. Kinder und Jugendliche sollen nicht ausgegrenzt oder überwältigt werden, noch sollen Gewalttätigkeiten oder Ungerechtigkeiten zwischen Kindern und Jugendlichen selbst ignoriert oder kommentarlos übergangen werden. Zur Strukturierung einer inklusiven Normalität gehört den Reckahner Reflexionen folgend die Verankerung von „demokratischen Verfahren zur Bearbeitung von Konflikten“. Konstruktive Konfliktbearbeitung und Einübung von Fairness stärken sowohl das Gerechtigkeitsempfinden als auch das Gefühl der Zugehörigkeit von mehrfachmarginalisierten Kindern und Jugendlichen. Und auch Krassimir Stojanov betont die Relevanz der wechselseitigen Anerkennung, für die Gestaltung und Stabilisierung gelingender Sozialbeziehungen. Er verweist auf die grundlegende Bedeutung von anerkennenden Ressourcen für die Unterstützung der Selbst- und der Welterschließung Jugendlicher. Dabei hebt er die Gerechtigkeitsdimension von anerkennenden Strukturen hervor, indem Bildungsgerechtigkeit als untrennbar mit Anerkennungsgerechtigkeit konzipiert wird (vgl. Stojanov 2016, 26).

Das Konzept der „Emotional Literacy“ setzt ebenfalls den Fokus auf soziales und emotionales Wohlbefinden und hebt somit diese wichtige Dimension der intersubjektiven Anerkennung deutlich hervor. Diese Kompetenz-Konzeption ist nicht nur auf Personen beschränkt, sondern auch auf Institutionen anwendbar (Emotionally Literate Schools, Weare, 2004). Pädagogische Kulturen werden in ihrem Potential als Anerkennungskulturen hier ernstgenommen. Emotional Literacy als Aufgabe für Institutionen beinhaltet, Empathie und Anteilnahme als wichtige zu erwerbende Kompetenzen zu institutionalisieren. Praxen der sozialen Wertschätzung und der positiven Ansprache werden hervorgehoben. Gesten und Praxen der Zuneigung, Zuwendung und Zuversicht werden zu einer Grundlage für anerkennende jugendverbandskulturelle Ordnungen. Diese sollen dauerhafte Erfahrungen der Zugehörigkeit ermöglichen und stabilisieren. Die wechselseitige Verantwortungsübernahme sowie das Recht auf Unterstützung werden betont. Wenn sich im konkreten Fall Zugehörige schwach fühlen, isoliert oder ausgestoßen sind, als seltsam oder sonderbar wahrgenommen und abgestempelt werden, findet die Institution Wege, um diese Realitäten demokratisch und fair zu bearbeiten. Wichtig ist dabei die gleichzeitige Institutionalisierung eines aktiven

Diskriminierungsschutzes vor allem für mehrfach marginalisierte Lernende. Emotional Literacy bedeutet, Schutzkonzepte zu entwickeln, denen auch die Aufgabe der Destigmatisierung von marginalisierten Angehörigen zukommt. Eine Erhöhung der Schutzfaktoren für mehrfachmarginalisierte Zugehörige erhöht nicht nur ihre Widerstandskraft, sondern zugleich die Anerkennungsstruktur der Institution.

Literatur

- Auma, Maureen Maisha (2019): Diversität von Anfang an! Soziale Zugehörigkeit von mehrfachmarginalisierten Kindern sichern, in: Fachzeitschrift. Die Grundschulzeitschrift, Nr. 315/2019, S. 21-30
- Auma, Maureen Maisha/Kinder, Katja/Piesche, Peggy (2019): Abschlussbericht des Berliner Konsultationsprozesses 2018 „Die Sichtbarmachung der Diskriminierung und der sozialen Resilienz Menschen afrikanischer Herkunft in Berlin“, in: Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung (Hg.): Schriften der Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung, Berlin
- Bailey, Eleanor/McGorry, Pat/Robinson, Jo (24.08.2017): Legalising same-sex marriage will help reduce high rates of suicide among young people in Australia, <https://theconversation.com/legalising-same-sex-marriage-will-help-reduce-high-rates-of-suicide-among-young-people-in-australia-82917>, letzter Aufruf: 05.12.2019
- Davis, Nicola (20.02.2017): Drop in teenage suicide attempts linked to legalisation of same-sex marriage, in: The Guardian, www.theguardian.com/us-news/2017/feb/20/drop-in-teenage-suicide-attempts-linked-to-legalisation-of-same-sex-marriage, letzter Aufruf: 05.12.2019
- Eggers Maureen Maisha (2012): Gleichheit und Differenz in der frühkindlichen Bildung – Was kann Diversität leisten? in: Brillling, Julia/Gregull, Elisabeth/Heinrich-Böll-Stiftung (Hg.): DOSSIER Diversität und Kindheit – Frühkindliche Bildung, Vielfalt und Inklusion, Berlin
- Fraser, Nancy (2016): Die halbierte Gerechtigkeit. Schlüsselbegriffe des postindustriellen Sozialstaates, Frankfurt a. M.: Suhrkamp Verlag
- Fraser, Nancy/Honneth, Axel (2017): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse, Frankfurt am Main: Suhrkamp Verlag
- Honneth, Axel (2016): Kampf um Anerkennung: Zur moralischen Grammatik sozialer Konflikte, Frankfurt am Main: Suhrkamp
- Lamont, Michèle/Silva, Graziella Moraes/Welburn, Jessica S./Guetzkow, Joshua/Mizrachi, Nissim/Herzog, Hanna/Reis, Elisa (2016): "Getting Respect! Responding to Stigma and Discrimination in the United States, Brazil & Israel", Princeton and Oxford: Princeton University Press
- Lamont, Michèle (2018): Addressing Recognition Gaps: Destigmatization and the Reduction of Inequality, in: American Sociological Review, Nr. 83(3), S 419-444
- Lamont, Michèle (2001): The Dignity of Working Men: Morality and the Boundaries of Race, Class and Immigration, London: Harvard University Press/Russell Sage Foundation
- Pluto, Liane (2008): Partizipation zwischen Bedenken und positiver Utopie. Sichtweisen von Fachkräften auf Beteiligung, in: Forum Erziehungshilfen, Nr. 4/2008, S. 196-200
- Deutsches Institut für Menschenrechte/Deutsches Jugendinstitut e. V., MenschenRechtsZentrum an der Universität Potsdam/Rochow-Museum und Akademie für bildungsgeschichtliche und zeitdiagnostische Forschung e. V. an der Universität Potsdam (Hg.) (2017): Reckahner Reflexionen zur Ethik pädagogischer Beziehungen, <http://paedagogische-beziehungen.eu/>, letzter Aufruf: 05.12.2019
- Schäffter, Ortfried (2009): Die Theorie der Anerkennung – ihre Bedeutung für pädagogische Professionalität, in: Mörchen, Annette/Tolksdorf, Markus (Hg.): Lernort Gemeinde. Ein neues Format der Erwachsenenbildung. EB Buch 29, Bielefeld: Bertelsmann, S. 171-182
- Segal, Corinne (20.02.2017): Same-sex marriage laws linked to fewer youth suicide attempts, new study says Health, www.pbs.org/newshour/health/same-sex-marriage-fewer-youth-suicide, letzter Aufruf: 05.12.2019
- Stojanov, Krassimir (2006): Bildung und Anerkennung. Soziale Voraussetzungen von Selbst-Entwicklung und Welt-Erschließung, Wiesbaden: VS-Verlag
- Taylor, Charles (1992): The Politics of Recognition, in: Amy Gutmann (Hg.): Multiculturalism. Examining the Politics of Recognition, Princeton: Princeton University Press, S. 25-73
- Weare, Katherine (2004): Developing the Emotionally Literate School, London: Paul Chapman publishing

Rassismuskritische Veränderung begleiten – Wege zu einer rassismus- und machtsensiblen Organisation

von Jamie Schearer-Udeh und Timo Galbenis-Kiesel

Einleitung

Wer kennt sie nicht, „all-white club“-Organisationen, die sich hier oder weltweit für Gerechtigkeit einsetzen möchten oder die den Anspruch haben eine inklusive (Jugend-)Arbeit zu machen? Sie scheitern. Auf vielen Ebenen: An ihrer Personalpolitik, der Organisationskultur, der Öffentlichkeitsarbeit, um nur einzelne zu nennen. In den letzten Jahren haben sich in Deutschland die ersten Organisationen der *weißen* Mehrheitsgesellschaft auf den Weg gemacht, sich mit ihrem eigenen institutionellen Rassismus auseinander zu setzen. Immer mehr Organisationen haben dabei den Anspruch, nicht nur kleine Stellschrauben zu verändern, sondern eine ganzheitliche, rassismuskritische Organisationsentwicklung zu durchlaufen. Diese hat zum Ziel, Rassismus innerhalb von Organisationen sichtbar zu machen, zu minimieren und diese in ihrem Prozess zu einer rassismus- und machtsensiblen Organisation zu begleiten. Doch wie geht das? Welche Vorbilder gibt es?

Im deutschsprachigen Kontext gibt es dazu bisher kaum Literatur, veröffentlichte Konzepte oder Theorien, an denen sich rassismuskritische Prozessbegleiter*innen orientieren können. An dieser Leerstelle wird auch unser Artikel nicht viel ändern. Was wir vielmehr anbieten, ist ein erfahrungsorientierter Beitrag, aus der eigenen rassismuskritischen Beratungspraxis der letzten zehn Jahre. Wir verknüpfen darin Wissen zu Veränderungsprozessen, das wir uns im Rahmen von systemischen und somatischen¹ Lernräumen angeeignet haben, mit einer rassismuskritischen Perspektive, die einerseits aus politischer Arbeit und andererseits aus unserer Praxis als rassismuskritische Trainer*innen inspiriert ist. Dabei fokussieren wir uns auf Veränderungsprozesse in mehrheitlich *weißen* Organisationen.

Wir werfen zu Beginn einen Blick auf Veränderung im allgemeinen und stellen ein Phasenmodell vor, wie wir mit Organisationen bisher gearbeitet haben. Wir erläutern einzelne Interventionsformen und beschreiben prototypisch, wie wir in den unterschiedlichen Phasen arbeiten und welche Möglichkeiten und Fallstricke es gibt. Wir enden mit den Fragen, wie Self- und Collective Care im Prozess verankert werden können und welche Rolle die eigene Positionierung der Berater*innen in Bezug auf Rassismus spielt.

Zwei kleine Ausflüge in die Theorie

Bei jeder Veränderung gibt es zwei Kräfte, die miteinander in Konkurrenz stehen: eine Kraft, die die Veränderung vorantreibt, und eine, die sie bremsen möchte. Um Veränderungsmotivation zu erzeugen, braucht es eine Arbeit in vier verschiedenen Bereichen. Eine Veränderungsformel aus dem Change Management (Beckhard/Harris 1987) hilft uns, Veränderungsprozesse wie eine innere Landkarte dafür zu verstehen, wo wir gerade arbeiten und welche Leerstellen es gibt. Sie lautet: $V=(U*Z*W)>K$.

In Worten: Veränderung tritt dann ein, wenn die drei Faktoren „Unzufriedenheit mit dem Status Quo“, „Klare Vorstellung eines Zielzustandes/Vision“ sowie ein „Gangbarer Weg“ miteinander multipliziert größer sind als die „im/materiellen Kosten, negativen Konsequenzen und Widerstände“. Wichtig dabei ist, die Idee der Multiplikation, denn wenn U, Z oder W = 0 sind, sind die Kosten immer höher. Zur Anwendung kommen wir später.

Viele Organisationen, die uns anfragen, treten mit dem Wunsch an uns heran, sofort in eine tiefgreifende Veränderung einzusteigen. In den Fällen, in denen wir dies gemacht haben, ist es uns später wieder auf die Füße gefallen, ganz nach Lehrbuch. Der Organisationstheoretiker Kurt Lewin (1947) hat ein Drei-Phasen-Modell der Veränderung entwickelt: unfreeze – change – refreeze. Bevor mit dem eigentlichen Veränderungsprozess begonnen werden kann, muss das

¹ Somatisch bezieht sich auf den Körper und beschreibt körperliche Erfahrungen.

zu verändernde System „aufgetaut“ werden, indem die Notwendigkeit deutlich wird, **warum**, und die Bereitschaft erzeugt wird, **dass** ein Veränderungsprozess unvermeidbar ist. Sandra Kim spricht in ihrem Onlinekurs „Healing from internalised whiteness“ davon, dass internalisierter Rassismus v. a. *weiße* Menschen von der Realität entfernt.² Unsere Erfahrung ist, dass *weiße* Menschen meist aktiv auf rassistische Missstände innerhalb ihrer Organisationen gestoßen werden müssen, da sie sie von alleine nicht sehen können oder auch wollen, denn schließlich gehen sie mit Privilegien und Zugang zu Macht und Ressourcen einher. Um eine **Unzufriedenheit** mit dem Status Quo herzustellen, braucht es in der Regel ein Diskrepanzerlebnis, eine Erfahrung, dass Anspruch und Realität auseinanderklaffen. In der sogenannten Unfreeze-Phase darf aber auch eine Auseinandersetzung mit dem gewünschten **Zielzustand** und einer praxisnahen Erarbeitung von Aktivitäten und Maßnahmen nicht fehlen, damit alle Beteiligten sich einen gangbaren Weg vorstellen können, wie sie vom Status Quo zum gemeinsam definierten Ziel kommen.

Schon vor der Change-Phase passiert ganz viel an Veränderung, v. a. im Bewusstsein. Maßnahmen in der Change-Phase setzen diese dann in die Praxis um und lassen Ideen und Konzepte sich in der Organisation materialisieren. Viele Veränderungsprozesse hören am Ende dieser Phase auf. Um die Gefahr eines Rückfalls auf den ursprünglichen Status Quo zu vermeiden, braucht es unserer Meinung nach jedoch unbedingt Lewins dritte Phase der Stabilisierung. Gerade wenn es in Veränderungsprozessen, um die Verringerung gesellschaftlicher Machtverhältnisse wie Rassismus innerhalb einer Organisation geht, ist es eine Illusion zu glauben, dass ein Veränderungsprozess, auch wenn er mehrere Jahre dauert, die historischen und gesellschaftlichen Wirkungen von Rassismus auf die eigene Organisation fernhalten könnte (vgl. den Beitrag von Ali Fathi und Ali Şirin). Ein rassismuskritischer Veränderungsprozess muss daher Strategien der strukturellen Verankerung einer rassismuskritischen Praxis integral mitdenken.

Interne vs. externe Prozessbegleitung

Als Prozessbegleiter*innen sind wir jene, die von außen auf das Geschehen schauen und die Organisation mit unserem Wissen und Methoden durch den Wan-

del begleiten. Diese Beratungspraxis ist das gängige Format, wobei wir uns viel an niedrigschwellige Lernmethoden orientieren, die auf starke Hierarchien zwischen den Trainer*innen und Teilnehmenden verzichten. Den externen Begleiter*innen stehen in der Regel immer interne Akteur*innen gegenüber, die den Veränderungsprozess unterstützen oder diesen passiv oder aktiv erschweren. In unserer Praxis nennen wir die Personen, die sich intern für rassismuskritische Veränderungsprozesse einsetzen „interne Prozessbegleiter*innen“. Sie spiegeln unsere Arbeit in der Organisation – meist sind sie der Grund, warum wir als Externe herangezogen werden. Sie führen herausfordernde Gespräche, sind Wissensarchive zu Rassismus und Anti-Rassismus und koordinieren Aktivitäten, die den Öffnungsprozess vorantreiben. Unser Zusammenspiel ist wichtig für das Gelingen des Veränderungsprozesses.

Haltung

Elementar für die Arbeit von externen Prozessbegleiter*innen ist es, sich aktiv mit der eigenen Haltung auseinander zu setzen und diese auch allen Beteiligten transparent zu machen. Für uns trifft der Begriff des Critical Friend gut, welche Haltung wir einnehmen wollen. Wir kommen mit Wertschätzung und auch einer positiven Haltung, die empathisch, zugewandt und offen ist. Gleichzeitig ist unsere Arbeit parteiisch und wertegerichtet. Das heißt, wir orientieren uns an den Werten Gleichheit und Gerechtigkeit, sind nicht wertneutral und wir haben auch nicht den Anspruch, alle Bedürfnisse innerhalb der Organisation gleichrangig zu gewichten. Wir stehen klar an der Seite der Menschen, die durch Rassismus marginalisiert, diskriminiert oder ausgeschlossen werden. Dabei arbeiten wir in erster Linie prozessorientiert, haben aber auch gleichzeitig ein Ziel im Blick, das Chancengerechtigkeit, Teilhabe und eine machtsensible, gleichberechtigte Zusammenarbeit umfasst. „Störungen haben Vorrang“ ist einer unserer Leitsätze. Das heißt so viel wie: Konflikte gehen wir nach, aber wir gehen machtsensibel damit um, welche Störung wie viel Raum einnimmt.

Interventionen

Ein essenzieller Teil unserer Arbeit ist es den Prozess zu gestalten. Dazu gehören verschiedene Werkzeuge, die wir als Interventionen bezeichnen. Formelle Varianten setzen sich zusammen aus z. B. Interviews, Fokusgruppen und Berichten. Diese würden wir vor

² www.sandrakim.com/healing-from-internalized-whiteness, letzter Aufruf: 22.10.2019

allem im Rahmen einer Bestandsaufnahme einsetzen, um zu verstehen, an welchem Punkt des Prozesses die Organisation derzeit steht und wie die nächsten Schritte aussehen könnten. Gruppengespräche, Steuerungsgruppen, Arbeitsgruppen und Workshopformate nutzen wir oft als Werkzeuge, wenn wir im Prozess sind. Sie sind hilfreich für die Sensibilisierung. Arbeitsgruppen und die Steuerungsgruppe begleiten den Prozess intern, wenn wir als Berater*innen nicht vor Ort sind. Sie haben zum Ziel, intern nachhaltige rassismuskritische Strukturen und Strategien zu verankern. Flankiert werden die unterschiedlichen Prozesse mit Strukturen, die eine Reflexion und Vermittlung anbieten, z. B. Supervision, Coaching oder Mediation. Die Interventionen bilden das „Wie“ für unser Herangehen und sind je nach Organisation anders zusammengesetzt.

Reise durch die Praxis

In der Regel beginnt unsere Arbeit als rassismuskritische Organisationsentwickler*innen mit einer Anfrage an uns. Die Auftragsklärung ist bereits die erste wichtige Phase der Veränderung. Denn hier werden wichtige Eckpunkte für die Begleitung geklärt und Erwartungen korrigiert. Organisationen lernen unsere Arbeitsweise und Haltung kennen und meistens gibt es bei den Beteiligten schon erste Aha-Erlebnisse, die wichtige Faktoren sind, den Veränderungsprozess aktiv weiter voranzutreiben.

Die Unfreeze-Phase sollte zeitlich zwischen mehreren Monaten und einem Jahr liegen. Uns ist der systemische Grundsatz, alle Betroffenen zu Beteiligten zu machen in dieser Phase zentral wichtig. Wird dies versäumt und bspw. nur mit Vertreter*innen der Geschäftsführung gearbeitet, ist die Wahrscheinlichkeit hoch, dass sich verschiedene Menschen in der Change-Phase in den Widerstand begeben, da sie sich nicht mitgenommen fühlen. Das kann selbstverständlich auch trotz einer ausführlichen Arbeit in der Unfreeze-Phase passieren.

Wir arbeiten zu Beginn der Unfreeze-Phase gerne mit einer Bestandsaufnahme. Diese kann im Rahmen eines interaktiven Workshops oder mit Hilfe von Fragebögen erfolgen. Bestenfalls sind genug Ressourcen vorhanden, dass eine ausführliche Organisationsdiagnose mit Dokumentenanalysen, qualitativen Interviews und Fokusgruppengesprächen durchgeführt werden kann. Hier sollten (Vertreter*innen) alle(r) Akteursgruppen der Organisation involviert sein,

inkl. externe Kooperationspartner*innen, Zielgruppen, Ehrenamtliche sowie alle Mitarbeitenden von Geschäftsführung bis Putzkraft. Die Aufgabe der Bestandsaufnahme ist es herauszufinden, welches Problembewusstsein in der Organisation bereits vorhanden ist, an welchen Stellen Rassismusreproduktionen stattfinden, welche Strategien bereits ausprobiert worden sind, welche Visionen es gibt und welche Werte der Arbeit der Mitarbeitenden zugrunde liegen.

Zentrales Moment der Unfreeze-Phase ist die Schaffung eines Diskrepanzerlebnisses bei den *weißen* Mitarbeitenden. In der Bestandsaufnahme kann dies bspw. herausgearbeitet werden, indem die vorhandene Kluft zwischen den eigenen Werten und der eigenen Praxis aufgezeigt wird. Eine andere Möglichkeit ist es, in ersten Sensibilisierungstrainings Teilnehmenden eine emotionale Erfahrung zu ermöglichen, dass es ihnen bisher nicht gelungen ist, das, was sie im Kopf ggf. schon verstanden haben, auch in Herz und Körper zu integrieren und in Handlung umzusetzen.

In mehrheitlich *weißen* Organisationen fehlt es in der Regel an rassismuskritischem Grundwissen, einem gemeinsam geteilten Rassismusverständnis sowie einer klaren Analyse, wie Macht und Privilegien innerhalb der Organisation verteilt sind, wie einzelne Menschen darin positioniert sind und welche Strategien von Empowerment und Powersharing möglich wären. Daher nehmen wir uns zu Beginn von rassismuskritischen Veränderungsprozessen viel Zeit für Sensibilisierung und ein ganzheitliches Verstehen, wie Rassismus funktioniert: gesellschaftlich, individuell, internalisiert und wie sich das in der institutionellen Praxis der eigenen Organisation widerspiegelt. Klarheit, ob der nächste Schritt gegangen werden kann, bietet das Feedback der Mitarbeitenden, dass sie emotional und kognitiv verstanden haben, dass die Organisation nicht so bleiben soll, wie sie ist. Damit wäre das U unserer Formel gut gefüttert.

Sowohl aus der Bestandsaufnahme und den Sensibilisierungsworkshops als auch aus der Visionsarbeit lassen sich Veränderungsbedarfe ableiten, die am Ende der Unfreeze-Phase in einen Maßnahmenplan und eine sogenannte Prozessarchitektur übersetzt werden können. Damit werden wir dem Bedürfnis nach einem gangbaren **W**eg gerecht. Da es um eine Neuverteilung von Macht innerhalb der Organisation geht, reicht es hier nicht, eine lineare Projektmanagementlogik zu nutzen. Zentraler Bestandteil

der Prozessarchitektur muss sein, prozessorientiert zu denken, immer wieder Zeiten für eine kritische Selbstreflexion einzuplanen sowie Mechanismen einzubauen, die die **Kosten** und negativen **Konsequenzen** berücksichtigen, die der Veränderungsprozess für einzelne Mitarbeitende oder die ganze Organisation hat. Während aller drei Phasen des Prozesses braucht es institutionalisierte Räume für Austausch und Reflexion. Neben materiellen Konsequenzen und dem Verlust von Entscheidungsmacht steht für *weiße* Menschen v. a. der Verlust eines positiven Selbstbildes auf der Tagesordnung. Das Verlernen des Systems der *weißen* Überlegenheit braucht Anleitung und Begleitung, wenn keine offiziellen Räume dafür angeboten werden, bahnen sich *weiße* Abwehrmechanismen andere Wege, die den Prozess konterkarieren oder gar ganz in Frage stellen können.

Organisationale Abwehrmechanismen

Zu individuellen *weißen* Abwehrmechanismen ist schon viel geschrieben worden. Mit Mechanismen wie Normsetzungen (falscher Universalismus), Selbstviktimisierung, „blaming the victim“³, „tone policing“⁴, das emotionale Raumeinnehmen *weißer* Personen („white tears“) muss selbstverständlich auch in rassismuskritischen Veränderungsprozessen ein Umgang gefunden werden. Auf institutioneller Ebene haben wir jedoch noch eine ganz andere Form von Abwehrmechanismen entdeckt, die erkannt, benannt und entgegnet werden müssen, um das Ziel des Prozesses nicht zu gefährden. Dazu gehören z. B. passiv aggressive Strategien wie Schweigen, aussitzen und sich nicht positionieren; dethematisieren; Rückzug auf eine formale oder juristische Ebene; das Anführen von Sachzwängen oder eine Politik der gebundenen Hände; Tokenismus⁵ bzw. Alibi-Beschäftigungen von Menschen of Color; Rassismus wird bei den Zielgruppen thematisiert, aber nicht in der eigenen Institution (also eine Pädagogisierung

des Themas Rassismus); Intransparenz sowie das Eingehen *weißer* Bündnisse („white bonding“). Diese sind häufig viel schwerer zu erkennen und zu durchschauen als aktiv aggressive Mechanismen wie z. B. Kündigungen oder andere Formen, in denen BPoC⁶ zum Schweigen gebracht werden; (öffentliche) Vertrauensfragen bzw. das Anzweifeln von Loyalität; Skandalisierung; das Ausnutzen der Definitionsmacht oder Mitarbeitenden of Color ihre Kompetenzen abzusprechen.

Change-Phase

Die zweite und zentrale Phase des Veränderungsprozesses ist die Change-Phase. Hier wird für einzelne Veränderungen ein tieferes Problembewusstsein entwickelt, hier finden Diskussions- und Verhandlungsprozesse statt und hier werden Entscheidungen gefällt und in die Struktur übersetzt.

Spätestens mit der Change-Phase wird auch der Veränderungsprozess öffentlich. Dies kann durch eine Auftaktveranstaltung, eine Presseerklärung oder durch für die Organisation passende Aktivitäten geschehen.

Als interne Struktur bietet sich die Arbeit in thematischen Arbeitsgruppen an, koordiniert durch eine Steuerungsgruppe in der möglichst unterschiedliche Akteur*innen (Funktion, Positionierung, Haltung gegenüber dem Prozess) vertreten sein sollten. Begleitet werden sollte der Prozess optimalerweise durch interne und externe rassismuskritische Prozessbegleiter*innen. Als Kontinuum dürfen regelmäßige vertiefende Sensibilisierungsformate nicht fehlen. Damit wird die persönliche Auseinandersetzung, die Selbstreflexion sowie der Austausch innerhalb der Organisation wach gehalten. Einzelne Aspekte wie z. B. somatisches Lernen, Verbündet sein und intersektionale Fragen, die im Prozess aufkommen, finden hier ihren Raum.

Für die inhaltliche Arbeit halten wir uns an die unterschiedlichen Ebenen der Organisationsblume (siehe Foto), die wir schon in der Unfreeze-Phase eingeführt haben. Wir empfehlen dringend nicht mit Ebenen zu beginnen, die einen schnellen Erfolg versprechen, wie z. B. die Überarbeitung der Öffentlichkeitsarbeit.

3 „Blaming the victim“ bedeutet so viel wie die Person, die Unrecht erfährt, für die Situation verantwortlich zu machen und somit die Verantwortlichkeit umzukehren.

4 „Tone policing“ beschreibt den Prozess, wenn einer Person gesagt wird, sie dürfe sich nicht auf diese Art ausdrücken. Dabei geht es meist um emotionale Reaktionen auf rassistisches Verhalten. Die emotionale Reaktion wird der negativ betroffenen Person meist abgesprochen. Infolgedessen wird ihr Verhalten als irrational abgestempelt.

5 „Tokenismus“ bzw. „tokenistisch“ meint die Vereinnahmung von Menschen of Color ohne Prozesse und Strukturen zu verändern.

6 BPoC ist die Abkürzung für Black/People of Color, auf Deutsch Schwarze Menschen und Menschen of Color.



Dies wäre vielmehr ein Beispiel für eine tokenistische⁷ Politik, um sich nach außen schon rassismuskritischer darzustellen, als die Organisation schon ist. Vielmehr sind grundlegende Ebenen, wie Werte/Ziele/Normen und Organisationskultur zuerst zu bearbeiten. Hier können konzeptionell wichtige Veränderungen vorgenommen werden (z. B. Abschied vom Integrations- oder Hilfsduktus) sowie ein Problembewusstsein für weiße Organisationskultur und inklusive Formen der Zusammenarbeit entwickelt werden. Dies ist die Grundlage dafür, die eigenen Strukturen und die Personalpolitik anzuschauen und Weichen für Teilhabe, Ressourcenzugang und Entscheidungsmacht zu stellen. Projektarbeit, eigene Programme, Netzwerke und die Frage nach Rechenschaftspflicht (accountability) sind mögliche nächste Ebenen, denen sich der Prozess widmen sollte, bevor zum Ende Fragen der Außenkommunikation an der Reihe sind, um in Öffentlichkeitsarbeit und Fundraising die veränderte Organisation auch entsprechend zu präsentieren. Offenkundig rassistische Sprache und Gedankengut müssen selbstverständlich schon vorher ersetzt werden.

Generell ist der Prozess in der Change-Phase jedoch von innen nach außen gerichtet. Je nach Auftrag, Zeit und Budget dauert der Prozess zwischen mehreren Monaten und bis zu fünf Jahren. Wir sind nicht der Meinung, dass nach fünf Jahren alle Ziele erreicht sein werden, empfehlen aber, den Prozess überschaubar zu halten und nicht zu überfrachten. Gerade weil

uns bewusst ist, dass Organisationen noch ihrem Tagesgeschäft nachgehen müssen, was bedeutet, dass Veränderungen nie schnell gehen.

Stabilisierung

Der Übergang von der Change-Phase zum Refreeze ist manchmal nicht so eindeutig. Wir empfehlen einen formalen Abschluss zu finden, möglicherweise durch eine Abschlussveranstaltung oder einen selbstkritischen Bericht. Erfolge zu feiern, ist wichtig! Gleichzeitig darf nicht unter den Teppich gekehrt werden, welche Ziele nicht erreicht wurden und an welchen Stellen die Organisation weiter Rassismus reproduziert.

Die Phase des Refreeze ist dafür da, strukturelle Verankerungen zu schaffen. Manche der Strukturen sind optimalerweise schon in der vorigen Phase entstanden, haben sich etabliert und müssen lediglich verstetigt werden. Dazu gehören z. B. interne Anlaufstellen für Diskriminierungen oder ggf. externe Ombudspersonen (vgl. den Beitrag von Andreas Foitzik), rassismuskritische Mechanismen der Entscheidungsfindung, Coaching, kollegiale Beratung und Supervisionsangebote für Führungskräfte und Mitarbeitende sowie getrennte Lernräume für Mitarbeitende of Color und weiße Mitarbeitende (vgl. das Interview mit der ju:an-Praxisstelle). Darüber hinaus bewährt sich ein rassismuskritischer Jour fixe für Monitoring und Evaluation. Es braucht weiterhin regelmäßig rassismuskritische Sensibilisierungsangebote auf kognitiver und emotionaler Ebene, nicht nur für neue Mitarbeitende. Auch ein regelmäßiger externer Blick unterstützt dabei, die eigenen Leerstellen aufzudecken.

Collective Care und Selfcare

Gerade für People of Color sind Veränderungsprozesse kräftezehrend. Sie bedeuten ein genaues Hinschauen, Analysieren und Aufarbeiten von Rassismen und eben auch eine klare Konfrontation mit der einhergehenden Entmenschlichung. Dies gilt sowohl für externe wie interne Prozessbegleiter*innen of Color wie auch für Mitarbeitende of Color der sich verändernden Organisation. Entsprechend ist es wichtig, sich zu Beginn eines solchen Prozesses mit folgenden Fragen auseinanderzusetzen:

⁷ Siehe Fußnote 5.

- Was kann und will ich leisten in dieser Organisation?
- Wie kann ich sicherstellen, dass ich nicht ständig getriggert werde und reaktiv bin?
- Welche Strategie brauche ich, um den Prozess als Person of Color zu begleiten und gleichzeitig nicht auszubrennen?
- Welche Bedürfnisse habe ich als Person of Color in dieser Organisation und wie kann ich diesen nachkommen?
- Wie sehen meine Unterstützungsnetzwerke aus?
- Was leiste ich jetzt schon? Wieviel mehr kann ich leisten?
- Wo kann ich Verbündete finden?

All diese Fragen und die Selbstreflektion der eigenen Bedürfnisse assoziieren wir heute mit der Praxis von Selfcare, zu Deutsch Selbstfürsorge. Selfcare entspringt einer politischen Praxis, die Audre Lorde so beschrieb: „Caring for myself is not self-indulgence. It is self-preservation, and that is an act of political warfare“ (Lorde 1988, 130).⁸

Denn Rassismus basiert auf der Abwertung von Schwarzen und Menschen of Color, ein Mangel an Fürsorge für Schwarze Menschen und Menschen of Color ist dem System inhärent. Deshalb ist die Aneignung einer Praxis der Selfcare – der Selbstachtsamkeit für marginalisierte Personen – ein Kernelement der Wiederaneignung von Menschlichkeit. Praxen der Selbstfürsorge können verschiedene Formen annehmen und sind von Person zu Person verschieden. Elemente, die oft zum Einsatz kommen, sind Reflektion, individuell durch Tagebuchschreiben oder kollektiv in Beziehung mit anderen Menschen, denen ich mich anvertrauen kann; Achtsamkeitsübungen wie bewusstes Atmen oder Meditieren; nahrhaftes Essen, Bewegung und ausreichend Schlaf. Selbstfürsorge ist also nicht, absolut am Limit zu arbeiten und dann einmal alle zwei Monate einen Wellness-Tag einzulegen. Es ist eine kontinuierliche Praxis, in der ich meine Bedürfnisse verorte und Raum für diese schaffe.

Unsere Praxis zeigt uns, dass Menschen of Color in mehrheitlich *weißen* Organisationen einer deutlich höheren Belastung ausgesetzt sind und somit auch eher ausbrennen und gehen. In vielen Fällen ist das Gehen einer Person of Color – nachdem diese unab-

lässig auf Rassismus aufmerksam gemacht hat – ein Initialpunkt für einen Veränderungsprozess.

Selbstfürsorge ist auch immer mit der Fürsorge für das Kollektiv verbunden. Wenn ich weiß, wieviel ich mir zumuten kann, bin ich nicht kontinuierlich überfordert, kann mit anderen klarer Grenzen setzen und bleibe dem Kollektiv länger erhalten, mit all dem Wissen und der Arbeit, die eine Person of Color schon geleistet hat. Das bedeutet nicht, dass diese Prozesse immer konfliktfrei ablaufen. Grenzen setzen bedeutet auch, dass Leute mal verärgert über ein „Nein“ sind oder versuchen werden, diese Grenzen wieder einzureißen. Kollektive Fürsorge heißt für Menschen of Color auch zu schauen, wie es anderen Personen mit der gleichen Positionierung geht, ihnen ein offenes Ohr zu bieten und zu überlegen, wie Stärkung kollektiv aussehen kann. Gespräche und gemeinsame Reflektionsräume können essentiell sein, um in einer mehrheitlich *weißen* Organisation gesund arbeiten zu können.

Positionierungen

Für Menschen of Color sind neben anderen BPOCs *weiße* Verbündete ein notwendiger Teil des Prozesses. Ohne sie ist der Einstieg in die Change-Phase in mehrheitlich *weißen* Organisationen so gut wie unmöglich. Es ist ebenfalls wichtig zu benennen, dass Menschen of Color und *weiße* Menschen in einem Veränderungsprozess unterschiedliche Verantwortlichkeiten tragen, was sich schon aus der Machtverteilung ergibt. *Weiße* Menschen haben meist mehr Einfluss und mehr zu sagen, was eines der Kernprobleme darstellt. People of Color sind jedoch häufig diejenigen, die Veränderungsprozesse anstoßen und somit deutlich mehr Energie aufwenden müssen, um Netzwerke aufzubauen und Überzeugungsarbeit zu leisten. Gute Verbündete wissen das und sind bereit hier aktiv Arbeit abzunehmen und so Menschen of Color aus der Schusslinie zu nehmen und ihrer Stimme gleichzeitig mehr Gewicht zu verleihen. Sie verinnerlichen auch, dass sie Menschen of Color nicht ihre Wirkmächtigkeit (Agency) absprechen. Gleichzeitig ist es als gute*r Verbündete*r wichtig, im Austausch zu bleiben und gemeinsam eine Handlungsstrategie zu entwickeln.

Gleiches gilt natürlich auch für die Prozessbegleiter*innen. Prozessbegleiter*innen of Color sollten ihre eigenen Werte, Bedürfnisse und Grenzen in der Arbeit klar haben, um diese gegenüber Kolleg*innen

⁸ „Für mich zu Sorgen ist keine Zügellosigkeit. Es ist Teil von Selbsterhaltung und somit eine Handlung der politischen Kriegsführung.“

und Klient*innen artikulieren zu können und teils auch zu navigieren. Handelt es sich um ein Team mit verschiedenen Positionierungen, in dem z. B. eine Person weiß und die andere Person Schwarz positioniert ist, so bedarf es Zeit, um eine Vertrauensbasis zu schaffen. Wenn die Vertrauensbasis da ist, braucht es einen ehrlichen Austausch, eine Feedback-Kultur für die gemeinsame Arbeit, damit beide Parteien wachsen können, und das Abklären von Schutzmechanismen und möglichen Triggern⁹: Wie sieht Unterstützung aus, wann muss ich vielleicht den Raum verlassen und welche Rolle spielen Macht und die Positionierung entlang verschiedener Identitäten in diesen Momenten. Das führt auch zu einem positiven Effekt für die Gruppe, mit der das Team arbeitet. Je besser das Team abgestimmt ist und eine rassismuskritische Haltung verkörpert, umso einfacher ist es für Klient*innen, durch das einfache Abschauen von Verhalten und Handlungsstrategien zu lernen.

Fazit

Aller Anfang ist schwer. Der Prozess braucht Zeit, Ressourcen und er lässt sich nicht alleine wuppen. Es lohnt sich loszugehen, um Hilfe zu bitten und auf sich selbst zu achten. Nicht nur um mit mehr Wissen über die Organisation, aber auch sich selbst herauszukommen, sondern um Ausschlüsse und Diskriminierungen zu reduzieren und als gesamte Organisation einen Beitrag für mehr soziale Gerechtigkeit zu schaffen anstatt nur darüber zu reden.

Literatur

Beckhard, Richard/Harris, Reuben T. (1987): *Organizational transitions: Managing Complex Change: Understanding Complex Change*, Reading, MA: Addison-Wesley

Lewin, Kurt (1947): *Frontiers in group dynamics. Concept, method and reality in social science. Social equilibria and social change*, in: *Human Relations*, Bd. 1, Nr. 1, S. 5-41

Lorde, Audre (1988): *“A burst of light” and Other Essays*, Mineola: Courier Dover Publications

⁹ „Trigger“ beschreibt einen Auslöser, der unwillkürliche Erinnerungen an ein traumatisches Erlebnis hervorruff. Trigger können verbal sein, aber auch Geräusche oder Bilder sind Auslöser.

„Kein Spaziergang, sondern ein Dauerlauf!“ Anforderungen an rassismuskritische und diversitätsorientierte Organisationsentwicklung¹

von Toan Quoc Nguyen

Wenn wir über rassismuskritische Veränderungsprozesse in Institutionen sprechen, wäre der ehrlichste Ausgangspunkt folgende Frage: Wie kommt es, dass die eigene Einrichtung noch nicht hinreichend rassismuskritisch aufgestellt ist? Was ist der eigene Beitrag, dass dem noch nicht so ist? Welche Versäumnisse bestehen? Woran merken es *weiße* Personen, woran merken es Personen of Color?

Die kritische Weißseinsforschung (vgl. Eggers u. a. 2005) weist darauf hin, dass *weiße* Strukturen dazu tendieren, *weiß* zu bleiben. Das bedeutet, dass tendenziell *weiße* Menschen eingestellt werden, befördert werden, in Leitungsverantwortung sitzen und ihre Interessen und Perspektiven in Entscheidungsprozessen, internen Abläufen, Ritualen und Normen (unhinterfragt) in der Institution etablieren. So gibt es Einrichtungen, die ihre Stellen zunächst intern ausschreiben. Wenn diese Einrichtungen – wie es nicht selten vorkommt – mehrheitlich *weiß* ausgerichtet sind, stellen diese wiederum lediglich *weiße* Personen ein. Somit bleibt dies auch eine *weiße* Einrichtung.

Weiße Einrichtungen offenbaren in der Regel (*weiß*) dominante Zustände – selbst dann, wenn Akteur*innen innerhalb der Struktur sich dem Thema Rassismus zuwenden und bearbeiten wollen. Denn Rassismus als gesamtgesellschaftliches Verhältnis macht vor keiner Einrichtung Halt und durchzieht die internen Strukturen, ob z. B. in den Darstellungen im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit, in Abbildungen von Bildungsmaterialien, in Fragen der Teamzusammenarbeit oder Personaleinstellung.

(*Weiß*-)dominante Zustände zeigen sich insbesondere in der Form, dass Schwarze Personen und Personen of Color, nicht (strukturell) mitgedacht, einbezogen,

beauftragt oder gleichermaßen behandelt werden. Es sind im Alltag möglicherweise die Aussagen und Blicke von *weißen* Kolleg*innen, welche Mikroaggressionen (vgl. Sue 2010; Nguyen 2013) transportieren – und die letztlich rassistisch sind. Gleichermaßen ist es die fehlende Auseinandersetzung mit *weißen* Privilegien und *weißen* Strukturen in der Organisation: Wer darf beispielsweise über beruflichen Aufstieg, Weiterqualifizierung oder Gehaltserhöhung entscheiden?

Rassismuskritische Veränderungsprozesse bedeuten daher zwingend ein Beleuchten und Verändern *weißer* Dominanzstrukturen. Und da wir Rassismus intersektional einrahmen müssen, haben wir die Verschachtelung mit anderen Herrschafts- und Machtstrukturen, wie z. B. (Hetero)Sexismus, Klassismus etc. stets zu beachten. Übersetzt bedeutet es, dass alle Macht- und Herrschaftsverhältnisse gleichermaßen mitgedacht werden müssen.

In der Regel arbeite ich als Berater und Prozessbegleiter daher – gemeinsam mit meinen Kolleg*innen – in der Begleitung von Einrichtungen angelehnt an den Ansatz einer diversitätsorientierten Organisationsentwicklung (vgl. AKOMA Bildung & Kultur/RAA Berlin 2017; Deutsch Plus/I-Päd/Migrationsrat Berlin-Brandenburg 2018), in der der Blick auf Rassismus einen Fokus bilden kann.

Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen möchte ich im Rahmen dieses Artikels zunächst auf Stolpersteine und Gelingensfaktoren für rassismuskritische und diversitätssensible Veränderungsprozesse im Rahmen von Organisationsentwicklung eingehen. Dann möchte ich weitere Grundsatzpunkte skizzieren, bevor ich mit einem Ausblick ende.

Dieser Artikel wendet sich insbesondere an Akteur*innen in *weißen* Einrichtungen. Vieles von dem hier geschriebenen trifft zwar auch auf migrantisch-diasporische Organisationen oder BPoC-Organisationen zu, doch bestehen hier nicht weiter aufgeführte – zu beachtende – Unterschiede.

¹ Dies ist mein erster Artikel, den ich zu dem Thema Organisationsentwicklung verfasste. Ich möchte daher gerne allen Kolleg*innen danken, ohne deren Zusammenarbeit und Austausch dies nicht möglich gewesen wäre. Auch möchte ich allen Akteur*innen in den jeweiligen Institutionen danken, die ich bislang in der Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen begleiten durfte.

Stolpersteine und Gelingensfaktoren

Um es deutlich zu sagen: Es reicht nicht aus im Rahmen eines rassismuskritischen Veränderungsprozesses eine einzelne oder (vermeintlich) mehrere Personen of Color einzustellen. Oft verkommt eine solche Einstellungspolitik zu „Tokenismus“: Das heißt, es wird der*die Quotenmigrant*in eingestellt, welche*r dann oft allein für das Thema Rassismus zuständig ist, während alle anderen sich dem entziehen können. Dies ist daher oftmals keine Veränderungs-, sondern eine Besänftigungsstrategie des *weißen* (institutionellen) Gewissens.

Stattdessen ist es von zentraler Bedeutung, dass ein rassismuskritischer und diversitätssensibler Veränderungsprozess in Einrichtungen von allen Personen mitgetragen wird. Leitende Fragen wären: Wie kann jede Person zum Gelingen eines solchen Prozesses beitragen? Welche konkreten Effekte hat es für die Arbeitsbereiche jeder Person, wenn ein solcher Veränderungsprozess Früchte trägt? Was ist die eigene Motivation sich zu engagieren? Und: Was hat jede bereits angestellte Person zu beachten oder zu verändern, wenn beispielsweise Personen mit (multiplen) Diskriminierungserfahrungen neu anfangen?

Alle Personen in einer Einrichtung, und dazu zählen auch freiberuflich angestellte Personen, sind gleichermaßen für das Gelingen eines rassismuskritischen und diversitätssensiblen Organisationsentwicklungsprozesses verantwortlich und idealerweise von Anfang an mit einzubeziehen. Rassismus- und Diskriminierungskritik als Querschnittsaufgabe zu verankern ist erst möglich, wenn viele Personen dies in ihrem Alltag umsetzen – und die Strukturen dementsprechend verändert worden sind. Um z. B. eine wertschätzende Arbeits- oder Teamkultur zu etablieren, in der Diskriminierungsvorfälle angesprochen und besprochen werden können, braucht es eine gemeinsam getragene diskriminierungssensible und diversitätsbewusste Haltung aller.

Eine besondere Aufgabe und Verantwortung nehmen die Leitung sowie die Führungskräfte ein. Ohne maßgebliche und verbindliche regelmäßige Unterstützung und Mitwirkung der Leitung, ist ein Organisationsentwicklungsprozess kaum zu bewerkstelligen. Es ist von großem Vorteil, wenn die Leitung von Anfang an hinter dem diversitätssensiblen Organisationsentwicklungsprozess steht. Gerade in kritischen Phasen

ist eine klar positionierte Leitung für das Gelingen des Prozesses sehr wichtig.

Führungskräfte, wie z. B. Personalverantwortliche, Gleichstellungsbeauftragte oder Bereichsleitungen, sind Schlüsselakteur*innen, da sie die Schnittstelle zu den Teams bilden und mit Befugnissen oder Ressourcen ausgestattet sind, so dass Veränderungen schneller umgesetzt werden können. Dass Personalverantwortliche und Gleichstellungsbeauftragte in einer Arbeitsgruppe zum Thema diversitätssensible Personaleinstellung von Beginn an mitwirken, ist unabdingbar für die Veränderung von Stellenbewerbungsverfahren.

Auch wenn diesen Personen eine besondere Rolle zukommt, ist jede Person für das Gelingen des Prozesses entscheidend – gerade auch Personen, die vorab wenig Anbindung zum Thema hatten oder dem Veränderungsprozess skeptisch gegenüberstanden.

Stellen wir uns folgendes Szenario vor: Die gesamte Belegschaft kommt für eine Auftaktveranstaltung zusammen und erarbeitet umfassende, weitreichende und großartige Ziele. Doch im Gespräch mit Leitungsverantwortlichen wird schnell deutlich, dass vieles davon aufgrund von finanziellen Ressourcen oder auch dem bestehenden Interesse den Status quo z. B. im Personaleinstellungsverfahren zu behalten, nicht realisierbar ist. Ein gravierender Stolperstein ist es daher, sich Ziele zu setzen, die nicht erfüllt werden können oder wollen. Manchmal kommt es auch vor, dass beschlossene Ziele nicht erreicht werden, da der Organisationsentwicklungsprozess ins Stocken geraten oder sogar gestoppt worden ist. Das führt in der Regel zu erheblichen Frustrationen unter der Belegschaft, die das Vertrauensverhältnis zu Führungskräften erheblich irritieren und erschüttern können. Und natürlich verringert sich dadurch das Vertrauen, dass sich gewünschte Veränderungen in einer Einrichtung einstellen können. Daraus kann eine organisationsübergreifende Lähmung und Resignation resultieren, die über den aktuellen und zukünftigen Organisationsentwicklungsprozess einen (belastenden) Schatten wirft.

Ein wesentlicher Gelingensfaktor ist es von vornherein, den Rahmen und die Ressourcen für den Organisationsveränderungsprozess abzustecken. In welchen Leitplanken bewegt sich der Organisationsentwicklungsprozess? Welche zeitlichen und finanziellen Ressourcen bestehen z. B. für eine externe Begleitung,

für Fortbildungen oder für interne Veranstaltungen? Welche Bereiche der Organisation dürfen in welchem Maße verändert werden, welche (erstmal) nicht? Und entscheidend ist: Wer entscheidet darüber, was wie passieren darf?

Ich beobachte, dass selbst wenn die Bereitschaft bei vielen Personen besteht, Verantwortung für das Gelingen eines solchen Prozesses zu tragen, häufig ein Ungleichgewicht im Wissens- und Erfahrungshaushalt bezogen auf Themen wie Macht, Diskriminierung, Rassismus oder Empowerment besteht. Ein Stolperstein, der sich dadurch auf tun kann, ist dass die privilegierten Personen auf Kosten von marginalisierten Personen lernen. Bezogen auf Rassismus bedeutet das: *weiße* Menschen lernen auf Kosten von Personen of Color. Besonders gravierend kann dies ausfallen, wenn in einer Einrichtung eine grundsätzliche Fehlerfreundlichkeit vereinbart worden ist, unter der das Lernen voneinander/miteinander auf Lasten Anderer entschuldigt werden kann. Es ist nicht hinnehmbar, dass Fehlerfreundlichkeit zu einem Einfallstor für damit gerechtfertigte Diskriminierung wird. Die besondere Tragweite besteht deshalb darin, dass marginalisierte Personen wiederholt Verletzungsrisiken in den jeweiligen Auseinandersetzungsprozessen ausgesetzt sind. Sie sind nicht geschützt. Und eine falsch geartete Fehlerfreundlichkeit potenziert den fehlenden Schutz.

Ein möglicher Ausweg aus dem Fehlen von Wissen sind gezielte Fortbildungen und Weiterqualifizierungen, wie z. B. zum Thema Critical Whiteness, während gleichzeitig Empowerment-Angebote geschaffen werden. Auch braucht es feste Orte, an denen über Themen wie Diskriminierung gesprochen und reflektiert werden kann, wie z. B. in Team-, Supervisions- oder Mediationssitzungen. Darüber hinaus kann es durchaus sinnvoll sein, in den jeweiligen moderierten Begleitungsprozessen die Gruppen zu trennen: Bezogen auf Rassismus gäbe es dann eine (kritisch)*weiße* Gruppe und eine Gruppe von BPoC. Dies ist idealerweise auf alltägliche Arbeitsabläufe ausdehnbar, so dass es für eine diversitätsbewusste Organisationskultur selbstverständlich ist, dass sich Personen, die geteilte Erfahrungen von Diskriminierungen machen, darüber und über weitere Themen regelmäßig austauschen können. Eine Einrichtung, die ich mit einer Kollegin begleite, hat es z. B. als festes Element ihrer Arbeitskultur eingerichtet, dass BPoC sich im Rahmen ihrer Arbeitszeit treffen.

Es ist ein gravierender Trugschluss, dass wenn zum Thema Diskriminierung gearbeitet wird, Diskriminierung nicht auftreten kann. Im Gegenteil; eine Supervisionsweisheit lautet: Das Thema schlägt durch. Ein Stolperstein ist es, unvorbereitet zu sein auf Vorfälle von (rassistischer) Diskriminierung, welche sich auch in Form von Mikroaggressionen manifestieren können. So kann es bereits ausreichen unreflektiert in Frage zu stellen, wieso es BPoC oder Empowerment-Räume braucht im Rahmen von diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozessen, nachdem es z. B. eine Gruppe von BPoC eingefordert hat.

Welche (erprobten) Verfahren hat die Einrichtung bezogen auf Vorfälle von Diskriminierung? Bestehen klare Ansprechpersonen und Anlaufstellen? Welche Prämissen greifen in solchen Fällen? Gibt es ein Wissen über bestehende Rechte und Pflichten, wie z. B. im Rahmen des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG)? Wie ist die bestehende Konfliktkultur in der Einrichtung? Welche Wege und Ressourcen bestehen, um Konflikte, die mit Diskriminierung überlagert sind, zu lösen?

Es braucht klare Regelungen, Ansprechpersonen, Anlaufstellen und (Konfliktbearbeitungs-)Maßnahmen in einer Einrichtung, die idealerweise vorab installiert sind, so dass sie im Ernstfall greifen können. Damit sind zentrale Weichen für einen gelingenden, diversitätssensiblen Organisationsentwicklungsprozess gestellt, in dem Antidiskriminierung eine tragende und – vor allen Dingen – gelebte Säule ist.

Wer entweder im privaten oder beruflichen Bereich versucht hat, Menschen anzuregen neue Perspektiven auf das Thema Diskriminierung oder Macht- und Herrschaftsverhältnisse einzunehmen, kennt diese Erfahrung: Die Personen verschließen sich, sie verharren auf ihrer (Mehrheits-)Meinung oder im schlimmsten Fall: Sie werden grenzüberschreitend, verletzend und agieren gewaltvoll. Auch für diversitätsorientierte Organisationsveränderungsprozesse ist folgendes ein relevanter Stolperstein: Der Umgang mit Widerständen – insbesondere aus einer Dominanzposition. Bezogen auf Rassismus sprechen wir von *weißem* Widerstand, der sich in vielerlei Formen äußern kann – und Grada Kilomba in dem Modell „White Ego (Defense) Mechanism“² treffend beschreibt (vgl. Kilomba 2008).

² Grada Kilomba führt in Anlehnung an Paul Gilroy folgende Aspekte auf: Leugnung (Denial), Scham (Shame), Schuld (Guilt), Anerkennung (Recognition) und „Wieder-Gut-Machung“ (Reparation).

Wie kann es vermieden werden, dass sich Dominanzpositionen aus privilegierten Positionierung(en), z. B. als *weißer* männlicher Cis-Mann in den Mittelpunkt rücken – und Perspektiven, Belange und Anliegen von marginalisierten Personen verdrängen? Wie ist es möglich, Personen im (*weißen*) Widerstand nicht für den Organisationsentwicklungsprozess zu verlieren? Was tun, wenn dieser Widerstand zu erheblichen Verletzungen, Brüchen und Abbrüchen geführt hat? Wie lassen sich beispielsweise BPoC nach erheblichen Vorfällen oder Katastrophen ausgehend von (*weißem*, cis-männlichem) Widerstand mit dem versorgen, was sie dann brauchen?

Ich bin der Ansicht, dass je schwerwiegender der Vorfall ist, desto entschiedener braucht es ein klares Commitment von allen Beteiligten im Sinne eines Engagements für einen diskriminierungskritischen und wertschätzenden Umgang. Neben oben angeführten Weichenstellungen (wie Fortbildungen, Supervision, Mediation, Verfahren bei Diskriminierung etc.) können – von allen erarbeitete und getragene – Vereinbarungen über eine gemeinsame (diskriminierungssensible) Sprache und über Verhaltensregeln ebenso hilfreich sein wie ein gemeinsames Verständnis von Rassismus und weiteren Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Die letztgenannten Punkte könnten beispielsweise im Leitbild aufgenommen werden, so dass sie verbindlich einzuhalten sind.

Weitere Grundsatzpunkte für einen gelingenden diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess

Bestehende Dominanzverhältnisse in Organisationen bedeuten, dass gewisse Personengruppen über mehr Macht, Einfluss und Privilegien verfügen als Andere. Ein diversitätssensibler Organisationsentwicklungsprozess, der diese bestehende Ungerechtigkeit verändern möchte, kommt nicht umhin zwei Programmatiken zu setzen: Empowerment und Powersharing (vgl. Rosenstreich 2007; Can 2019). Empowerment meint das Mehr an Macht aus einer Position relativ geringerer Macht, ist also ein Prozess der Selbstermächtigung. Powersharing beinhaltet das Abgeben von Macht und Privilegien aus einer Position aus einer relativ höherausgestatteteren Machtposition (ebd.). Im Kontext von Rassismus ginge es um ein BPoC-Empowerment und ein Powersharing von *weißer* Seite.

Für einen gelingenden Organisationsentwicklungsprozess ist es zentral, dass alle Beteiligten gleicher-

maßen teilhaben können und idealerweise diejenigen, um die es gehen soll, auch eingebunden werden. Wenn es darum geht, die bestehenden Angebote für Menschen mit Behinderung zu öffnen und in der Belegschaft keine solche Person arbeitet, ist die zentrale Frage, wie es möglich ist, ihre Perspektiven, Wünsche und Forderungen einzubinden – von Anfang an.

Dies ist allerdings oft nicht möglich aufgrund von institutionellen oder strukturellen Barrieren. Barrieren können sehr vielfältig sein: räumliche Barrieren (z. B. aufgrund von Zugänglichkeiten zu Veranstaltungsräumen oder Toiletten), Sprachbarrieren (z. B. aufgrund von gesetzten Deutschkenntnissen oder fehlender Übersetzung in Gebärdensprache), habituelle Barrieren (z. B. aufgrund des unhinterfragten Setzens eines *weißen* Mittelschichts-Bildungskanons oder einer heteronormativen Matrix der Zweigeschlechtlichkeit), psychosoziale Barrieren (z. B. aufgrund bestehender traumatischer Erlebnisse im Kontext von Flucht oder Rassismus), rituelle Barrieren (z. B. aufgrund von einer Herangehensweise bei Treffen, mit der sich Personen unwohl fühlen) etc. Daher ist es zentral, Barrieren abzubauen und Teilhabe zu sichern.

Der Erfolg eines rassismuskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozesses misst sich daran, wie nachhaltig erfolgte Maßnahmen und Aktivitäten sind. Dafür braucht es Instrumente wie eine Evaluation und ein Controlling von Maßnahmen. Wenn z. B. im Rahmen eines Veränderungsprozesses neben der Beschwerdestelle zum Thema Diskriminierung eine interne Anlaufstelle³ installiert wird, dann braucht es eine Auswertung dieser Antidiskriminierungsstruktur nach einem gewissen Zeitraum. Diese Auswertung dient dazu, möglicherweise notwendige Anpassungen vorzunehmen aber auch Erfolge zu feiern. Oftmals hat es Sinn am Anfang mit einem enger getakteten Probezeitraum zu starten (z. B. ein Jahr), um dann später die Zeiträume weiter fassen zu können. Zentral ist es, eine Kontinuität zu gewährleisten und dadurch eine lernende Organisation zu sein, die sich stets fokussiert weiterentwickelt – auch nach Abschluss eines begleiteten Organisationsentwicklungsprozesses.

3 Diese kann die Aufgabe haben, eine erste niedrigschwellige Beratung anzubieten.

Ausblick

Die Veränderung von institutionellen und strukturellen (*weißen*) Dominanzverhältnissen ist kein leichtes Unterfangen, sondern in der Regel ein mit krisenhaften Momenten und Phasen versehener Prozess. Dieser Prozess bedarf für das Gelingen einer erschütterungsresistenten Beharrlichkeit und eines starken Commitments – gerade in herausfordernden Situationen.

Ein solcher institutioneller Veränderungsprozess ist daher kein Spaziergang. Er gleicht eher einem Dauerlauf, da eine kontinuierliche Auseinandersetzung, Überprüfung und Aktualisierung rassismuskritischer und diversitätssensibler Standards notwendig ist. Ein Organisationsentwicklungsprozess ist nachhaltiger, umso stärker eine Institution in zielgerichteter Bewegung bleibt. Dann ist es möglich, dass Einrichtungen in einen bewusst guten Lauf kommen, in dem sie auch das Tempo mal drosseln können. Dafür müssen sich allerdings viele (*weiße*) Einrichtungen erstmal (überhaupt) an die Startblöcke begeben.

Ich halte es für eine gesellschaftliche (und demokratische) Notwendigkeit, institutionelle Strukturen aufzubauen, zu stärken und zu etablieren, in denen (machtkritische) Antidiskriminierung und Wertschätzung von Diversität tragende Säulen sind. Dies gilt insbesondere angesichts eines aktuellen Erstarkens eines Rechtspopulismus und Rassismus. Eine handlungsleitende Maxime für Institutionen gerade der Zivilgesellschaft – wie Kinder- und Jugendverbänden – könnte sein: Vorbildsein sagt mehr als tausend Worte.

Quellenverzeichnis:

AKOMA Bildung & Kultur/RAA Berlin (2017): Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Grundsätze und Qualitätskriterien, Berlin, <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2017/07/DO-GRUNDSATZE-RAA-BERLIN.pdf>, letzter Aufruf: 05.12.2019

Can, Halil (2019): Habe Mut zu handeln und dich (kritisch) deiner Macht zu bedienen! Veränderung durch (Selbst-)Hilfe, Partizipation und Empowersharing, Berlin: Qualitätswerkstatt Modellprojekte GesBiT – Gesellschaft für Bildung und Teilhabe mbH

Deutsch-Plus/I-Päd/Migrationsrat Berlin- Brandenburg (2018): Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung, www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf, letzter Aufruf: 05.12.2019

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

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

Nguyen, Toan (2013): „Es gibt halt sowas wie einen Marionettentäter.“ Schulisch-institutionelle Rassismuserfahrungen, kindliche Vulnerabilität und Mikroaggressionen, in: ZEP (Zeitschrift für internationale Bildungsforschung und Entwicklungspädagogik), Band 36, Nr. 2/2013, [www.waxmann.com/index.php?id=zeitschriftendetails&no_cache=1&tx_p2waxmann_pi1\[id_zeitschrift\]=ZE11009&tx_p2waxmann_pi1\[id_ausgabe\]=AUG100179&tx_p2waxmann_pi1\[show\]=showAusgabehaltsangabe](http://www.waxmann.com/index.php?id=zeitschriftendetails&no_cache=1&tx_p2waxmann_pi1[id_zeitschrift]=ZE11009&tx_p2waxmann_pi1[id_ausgabe]=AUG100179&tx_p2waxmann_pi1[show]=showAusgabehaltsangabe), letzter Aufruf: 05.12.2019

Rosenstreich, Gabriele (2006): Von Zugehörigkeiten, Zwischenräumen und Macht: Empowerment und Powersharing in interkulturellen und Diversity Workshops, in: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft, Frankfurt am Main, S. 195-235

Sue, Wing Derald (2010): Microaggressions in everyday life: Race, Gender and Sexual Orientation, New Jersey, John Wiley & Sons

„Die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus muss zum Grundverständnis gehören.“

Ein Interview mit Golschan Ahmad Haschemi und Kiana Ghaffarizad von der ju:an-Praxisstelle der Amadeu-Antonio-Stiftung darüber, was es bedeutet, Organisationen der Jugendarbeit rassismus- und antisemitismuskritisch zu entwickeln. Das Interview führte Sebastian Seng, Bildungsreferent IDA e. V.

IDA e.V.: Die ju:an-Praxisstelle setzt sich für eine rassismus- und antisemitismuskritische Jugendarbeit ein. Was heißt es, eine Organisationsentwicklung rassismus- und antisemitismuskritisch zugleich zu gestalten?

Ghaffarizad: Wir bewegen uns in einer Gesellschaft, in der nicht nur *Weißsein* ein Privileg darstellt, sondern auch in einer Gesellschaft, die christlich geprägt ist, in der unsichtbare christliche Privilegien vorherrschen. *Weißße* sowie zugleich christlich geprägte Normalitätsvorstellungen schreiben sich dadurch in die Institutionen dieser Gesellschaft ein und das nicht nur bei Institutionen, die sich selbst als christliche Einrichtung verstehen.

Für Organisationen der Sozialen Arbeit bedeutet eine gleichzeitige rassismus- und antisemitismuskritische Öffnung: Eine Überprüfung dahingehend, in wie weit unsichtbare *weiße* und unsichtbare christlich geprägte Normalitätsvorstellungen in die eigenen institutionellen Strukturen, ins Selbstbild sowie in die Wertevorstellungen und -vermittlung der Einrichtung und ihrer Mitarbeiter*innen transportiert werden. In fast allen Hochschulen und Ausbildungsinstitutionen wird Soziale Arbeit entlang christlich geprägter Wertevorstellungen, Menschenbilder und Ideen vom Helfen vermittelt. Andere Perspektiven und Reflexionen z. B. aus Ansätzen der jüdischen Sozialen Arbeit werden in Lehrplänen kaum bis gar nicht berücksichtigt. Dabei gehen die Wurzeln der Sozialen Arbeit zurück aufs Judentum und nicht aufs Christentum, wie es oft in Seminaren zur Geschichte der Sozialen Arbeit vermittelt wird. Die eigene Organisation rassismus- und antisemitismuskritisch zu überprüfen, beginnt daher mit folgenden Leitfragen: Welche Idee des Helfens und des Unterstützens vertreten wir? Woher kommt

diese Idee? Was ermöglicht sie, was *ent*möglicht sie? Was verstehen wir als selbstwirksame Lebensgestaltung? Welche christlich geprägten Normalitätsvorstellungen fließen hier mit ein? Und wie werden dadurch andere Entwürfe eines selbstwirksamen Lebens abgewertet bzw. gar nicht erst erkannt?

Eine gleichzeitige rassismus- und antisemitismuskritische Überprüfung bedeutet, dass Organisationen sich einen Rassismus- und Antisemitismusbegriff erarbeiten, der jeweils nicht auf Rechtsextremismus verkürzt wird. Antisemitismus wird zudem oft als eine Unterform von Rassismus verstanden. Dadurch sind viele Organisationen, die sich mit rassismuskritischen Öffnungsprozessen beschäftigen der Ansicht, sie müssten sich nicht explizit mit Antisemitismus beschäftigen.

Eine Schulsozialarbeiterin erzählte mir mal, dass es für ihre Einrichtung nicht wichtig sei, sich mit Antisemitismus zu befassen, weil es keine jüdischen Jugendlichen an der Schule gebe. Mal abgesehen davon, dass es nicht erst Juden_Jüdinnen¹ braucht, um sich mit Antisemitismus auseinanderzusetzen, weil Antisemitismus auch ohne die räumliche Präsenz von Juden_Jüdinnen funktioniert: Warum denkt die Sozialarbeiterin, das so genau zu wissen? Als ich ihr die Frage stellte, wurde sie sehr nachdenklich. Später kam sie nochmals kopfschüttelnd auf mich zu und gestand, sie habe sich einfach nie darüber Gedanken gemacht, dass es jüdische Schüler*innen an ihrer Schule geben könne.

Ahmad Haschemi: Durch unsere Seminare merken viele Teilnehmer*innen erst, dass Rassismus und Antisemitismus auch etwas mit ihnen zu tun haben, wie in Kianas Beispiel deutlich wird. Und sie finden eine

¹ Unter Berücksichtigung einiger innerjüdischer Debatten, die in der Adressierung von Juden und Jüdinnen das Gender-Sternchen aufgrund der Nähe zu dem NS-Zwangsabzeichen ablehnen, verwenden wir an dieser Stelle den Unterstrich zur Adressierung aller Geschlechter. Damit möchten wir vermeiden, aufgrund des Sternchens an die gewaltvolle Markierungspraxis zu erinnern (u. a. angelehnt an Lea Wohl von Haselberg), auch wenn es in der jüdisch-queerfeministischen Community Autor*innen gibt, die das Sternchen gezielt als widerständigen Akt setzen.

Sprache dafür, die sie vorher nicht hatten. Es sollte eigentlich selbstverständlich sein, dass es in Deutschland jüdisches Leben gibt und es Teil des Schutzauftrags von Jugendarbeiter*innen ist, jüdische Jugendliche mitzudenken. Unsere Seminare stoßen diesen Reflexionsprozess häufig erst an.

Ghaffarizad: Das zu bedenken, gehört für mich zu einem Öffnungsprozess. Und das heißt ganz klar nicht, dass jüdische Adressat*innen sich verpflichtet fühlen sollten, sich als Juden_Jüdinnen zu erkennen zu geben. Aber wenn eine Einrichtung ein Beschwerdeverfahren entwickelt, muss auch Antisemitismus als mögliche Diskriminierungserfahrung benannt werden. Wenn auf Diversifizierung des pädagogischen Materials geachtet wird, muss auch darauf geachtet werden, dass jüdische Lebenswelten und Perspektiven von Juden_Jüdinnen in gleicher Weise vertreten sind. Dabei sollte darauf geachtet werden, dass Juden_Jüdinnen nicht folklorisiert und exotisiert dargestellt werden. Eine antisemitismuskritische Öffnung bedeutet nicht, eine CD mit Klezmer-Musik in den CD-Ständer des Jugendtreffs zu stellen, sondern nach empowernden Bildern, Büchern, Zeitschriften, Blogs, Musik etc. zu recherchieren.

Eine gleichzeitige antisemitismus- und rassismuskritische Öffnung bedeutet also vor allem, die Unterschiede zwischen Rassismus und Antisemitismus zu kennen und sich bewusst zu machen, dass beide in gleicher Weise bearbeitet werden müssen.

IDA e.V.: In welchem Verhältnis stehen für Euch die Phänomene Antisemitismus und Rassismus zueinander? Wo seht Ihr Unterschiede und Parallelen?

Ghaffarizad: Zunächst haben wir es mit zwei Phänomenen zu tun, die beide dazu dienen, anhand der Abwertung der „Anderen“ das eigene Selbstbild positiv zu besetzen und den eigenen politischen, kulturellen, sozialen und symbolischen Machtanspruch zu festigen. Im Antisemitismus und im Rassismus finden gleichermaßen Prozesse des Othering statt, also der Konstruktion des „Anderen“ entlang negativ besetzter Zuschreibungen und Projektionen. Sowohl People of Color, Schwarze Menschen als auch Juden_Jüdinnen werden nach wie vor als die „Anderen“ in dieser Gesellschaft markiert. Die Struktur wiederholt sich, wenn jemand erzählt, in die und die Jugendeinrichtung kämen „deutsche und muslimische Jugendliche“. Hier gibt es Parallelen zwischen Rassismus und Antisemitismus.

Doch Antisemitismus und Rassismus funktionieren größtenteils über äußerst unterschiedliche Motive: Ganz vereinfacht ließe sich sagen, dass im Rassismus die „Anderen“ konstruiert werden, indem sie als „der Mehrheitsgesellschaft unterlegen“ markiert werden. Im Antisemitismus wird auf Juden_Jüdinnen projiziert, sie verfügten über mehr Macht als der Rest der Menschheit, seien also in gewisser Weise „der Mehrheitsgesellschaft überlegen“ und daher bedrohlich. Diese Konstruktion ermöglicht wiederum eine vermeintliche Legitimation, Juden_Jüdinnen auszugrenzen, zu verfolgen und umzubringen. Hierfür müssen Juden_Jüdinnen gar nicht explizit benannt werden. Gerade in der post-nationalsozialistischen Gesellschaft, in der es eine offizielle Ächtung von Antisemitismus gibt, werden antisemitische Gefühle meistens codiert zum Ausdruck gebracht. Dies geschieht bspw. dadurch, dass Israel als „die einzige Gefahr für den Frieden im Nahen Osten“ konstruiert wird, was gleichzeitig als Begründung herangezogen wird, um dem Staat seine Existenzberechtigung abzuspochen – es ist das gleiche antisemitische Motiv: „zu viel Macht“.

Hier wird auch deutlich, dass Antisemitismus oft als eine vereinfachte Weltanschauung funktioniert, indem nämlich komplexe gesellschaftliche Verhältnisse auf ein Gut-Böse-Schema reduziert werden und das „Böse“ mit antisemitisch geprägten Motiven ausgestattet wird. Ganz kurz ließe sich der Unterschied also so zusammenfassen: Während Rassismus dazu dient, soziale Ungleichheit und Herrschaftsverhältnisse vermeintlich zu rechtfertigen, dient Antisemitismus dazu, soziale Ungleichheit und Herrschaftsverhältnisse vermeintlich zu kritisieren.

In der Bearbeitung von Antisemitismus und Rassismus ist es daher zwar notwendig, die Parallelen, Verflechtungen und Wechselwirkungen herauszuarbeiten. Zugleich muss aber auch immer verdeutlicht werden, dass Antisemitismus und Rassismus nicht nur eine unterschiedliche Entstehungsgeschichte haben, sondern unterschiedliche Funktionen erfüllen, mit unterschiedlichen Zuschreibungen arbeiten und unterschiedliche Wirkungen entfalten. Weder sollten wir davon ausgehen, dass die Bearbeitung des einen die Bearbeitung des anderen mit abdeckt, noch davon, dass eines der beiden Phänomene „grad nicht so dringlich, nicht so wichtig“ sei. Wir leben gerade in einer post-nationalsozialistischen und postkolonialen Gesellschaft. Es gibt daher leider keinen gesellschaftlichen Raum, der nicht durch antisemitisches und rassistisches Wissen geprägt ist.

Ahmad Haschemi: Gleichzeitig gibt es ein gutes Beispiel dafür, dass Stereotype auch sehr leicht austauschbar sind: Sexualisierende Bilder, die Männern of Color seit dem Kolonialismus zugeschrieben werden, z. B. nach der Kölner Silvesternacht 2015/16, lassen sich auch in der antisemitischen Propaganda der Nationalsozialist*innen bezogen auf Juden_Jüdinnen finden. Diese Bilder können in dem einen Narrativ den Antisemitismus und im anderen den Rassismus verstärken.

IDA e.V.: Was heißen diese Parallelen und Unterschiede für Eure Arbeit?

Ghaffarizad: Mir ist zunächst wichtig zu betonen, dass Jugendarbeit nicht nur Antisemitismus in Verbindung mit Rassismus bearbeiten sollte, sondern dass auch in der Bearbeitung von Rassismus antisemitismuskritische Perspektiven nicht fehlen dürfen. Oft genug passiert es in rassismuskritischen Räumen, dass antisemitische Erzählungen bedient werden, ohne dass diese problematisiert werden. Und das passiert auch im pädagogischen Team, z. B. wenn das Thema auf Israel kommt, aber auch bei bestimmten Rap-Songs, die eine antirassistische Botschaft vermitteln wollen und zugleich antisemitische Bilder und Codes transportieren. Da braucht es sensibilisierte Teamer*innen und Jugendarbeiter*innen in den Jugendeinrichtungen, die das auffangen und besprechen können.

Wir bei ju:an sagen daher auch immer, dass wir Antisemitismus rassismuskritisch bearbeiten und Rassismus antisemitismuskritisch. Mir ist dieses Statement auch deswegen so wichtig, um deutlich zu machen, dass es keine Hierarchie der Unterdrückung gibt. Und dass ich auch, wenn ich in einem Workshop bin, in dem wir zu Rassismus arbeiten, deswegen die Auseinandersetzung mit Antisemitismus nicht weniger wichtig finde. Ich nehme beide Diskriminierungsformen in gleicher Weise ernst, ohne jedoch die Erfahrungen, die Betroffene von Antisemitismus und Betroffene von Rassismus machen, gleichzusetzen.

Warum ich nun der Ansicht bin, dass wir in unseren Auseinandersetzungen mit Antisemitismus rassismuskritische Perspektiven einbinden sollen, ist vor allem den derzeitigen Diskursen um Antisemitismus geschuldet, in denen die so wichtige Auseinandersetzung mit Antisemitismus für ein rassistisches Spiel instrumentalisiert wird. Das geschieht durch die Konstruktion, Antisemitismus sei vorrangig oder

ausschließlich ein „migrantisches“, ein „muslimisches“ Problem. Jahrzehntlang wurde die Existenz von Antisemitismus in der deutschen Gesellschaft verschwiegen oder nur als rechtsextremes Randproblem wahrgenommen. Jetzt gibt es endlich eine gesellschaftliche Debatte zu Antisemitismus. Doch anstatt Antisemitismus als gesamtgesellschaftliches und strukturelles Problem zu adressieren, wird er auf die „Migrationsanderen“ ausgelagert. Diese Auslagerungstaktik hat unter anderem die Funktion, das mehrheitsgesellschaftliche Selbstbild als „geläuterte Nation, die schon lange frei ist von Antisemitismus“ weiterzutragen.

Aber auch in der Jugendarbeit muss gefragt werden, welche Ausdrucksformen von Antisemitismus als problematisch wahrgenommen werden und welche nicht. Wessen Antisemitismus wird problematisiert und wessen nicht? Ein Schulsozialarbeiter erzählte mir mal, er besuche den Workshop als Vorbereitung auf seinen Dienst an einer vornehmlich von muslimischen Jugendlichen besuchten Schule. Das fand ich schon sehr bezeichnend: Er arbeitete noch nicht an der Schule und hatte noch keinen Kontakt zu den Schüler*innen. Er wusste daher weder etwas über die Selbstwahrnehmung der Schüler*innen (muslimisch oder als muslimisch markiert) noch über vorhandene antisemitische Haltungen und erst recht nicht, ob ggf. vorhandene antisemitische Einstellungen in Relation mit Religiosität stehen. Anstatt auf die Beziehungsarbeit mit den Schüler*innen zu warten, trug er vorgefertigte Wahrnehmungsschablonen an sie heran. Im Laufe von Fortbildungen stellen viele Teilnehmende, die bislang Antisemitismus als ein Problem der „Anderen“ wahrgenommen haben, fest, wie viele antisemitische Bilder und Codes sie selbst verinnerlicht haben. Und dass sie mit der Aufarbeitung des eigenen antisemitischen Wissens beginnen sollten.

Ahmad Haschemi: Wir animieren die Teilnehmenden unserer Seminare dazu, bei ihren eigenen Vorstellungen und Stereotypen zu bleiben, um eventuell aufkommende Widersprüche und Schuldgefühle angehen zu können. Dabei geht es nicht um Schuld, sondern um Verantwortung in der Gegenwart gegenüber den Jugendlichen, mit denen sie arbeiten.

Wenn z. B. ein*e Schwarze*r Jugendliche*r in eine Polizeikontrolle geraten ist und deswegen zu spät zu einem vereinbarten Termin kommt, dann beginnt hier der Schutzauftrag des*der Jugendarbeiter*in. Es entsteht in dem Moment eine professionelle Lücke, in

dem er*sie die Situation nicht als rassistische Erfahrung erkennt und damit als validen Grund einordnet. Gleiches gilt, wenn im Jugendtreff z. B. Musik mit antisemitischen Inhalten läuft. Zwar können Jugendarbeiter*innen nicht alles auf dem Schirm haben. Aber das Wichtige ist zu wissen, dass es so etwas gibt und in solchen Situationen adäquat zu reagieren und nicht in Schockstarre zu verfallen. Wenn sie dies nicht wissen, müssen sie erkennen, wo sie Unterstützung brauchen. Es geht dann darum, Verantwortung zu übernehmen, aktiv zu werden. Dabei kann nicht immer sofort klar sein, was vorgefallen ist. Dann müssen sie bei dem Gegenstand, z. B. der Musik bleiben und bei den Jugendlichen nachfragen: Welcher Text wurde gesungen, warum wurde die Musik gespielt, ging es um ein abgeschlossenes antisemitisches Weltbild etc.?

Ein derart sensibles Verhalten scheint noch nicht die Regel zu sein, häufig wird eher versucht, Vorfälle beiseitezuschieben. Die Aufgabe von Jugendarbeiter*innen ist es aber, die Situationen zu überprüfen und ggf. aufzuklären. Eine Person aus der Jugendarbeit kann sich nicht darauf ausruhen zu sagen, sie sei überfordert gewesen. Denn wer macht sonst die Arbeit?

An diesem Punkt kommen wir wiederum in die Ausbildung in der Sozialen Arbeit oder für das Lehramt. Dort brauchen wir Standards, die verhindern, dass Menschen durch ein Studium gehen können, ohne sich z. B. mit Rassismus, Antisemitismus, Genderfragen oder Ähnlichem beschäftigt zu haben. Gerade ein Thema wie *Kulturalisierung* wäre wichtig im Studium der Sozialen Arbeit. Stattdessen wird mit stereotypen Beispielen gearbeitet, die – so erscheint es mir manchmal – inhaltlich aus der Zeit der sogenannten „Ausländerpädagogik“ der 1970er Jahre stammen.

Die Frage der strukturellen Verankerung in der Jugendarbeit ist also vielschichtig: Ein Aspekt ist die direkte Arbeit mit den Jugendlichen, ein anderer ist die Frage, wie Erwachsene in ihrer professionellen sowie menschenrechtsorientierten Haltung aufgestellt sein müssen. Weitere Aspekte sind die Curricula und die Implementierung von Strukturen für eine diskriminierungskritische Lehre. An all diesen Punkten muss gleichzeitig angesetzt werden.

IDA e.V.: Was für Erfahrungen habt Ihr bei Eurer Arbeit gemacht, was die Verankerung von Rassismus- und Antisemitismuskritik in Strukturen der Jugendarbeit angeht?

Ahmad Haschemi: Die Mitarbeiter*innen des ersten ju:an-Projekts haben in den Jahren 2011 bis 2014 direkt in Jugendzentren gearbeitet. Das Ergebnis war, dass du noch so viel und noch so fruchtbar direkt mit Jugendlichen arbeiten kannst. Sobald die Jugendlichen und Sozialarbeiter*innen wieder auf sich gestellt sind, die Jugendarbeiter*innen selbst aber weder rassistisch- noch antisemitismuskritisch eingestellt sind, ist den Jugendlichen nicht geholfen. Aus dieser Erkenntnis ist das zweite ju:an-Projekt entstanden. Es hat den Fokus auf Multiplikator*innen der Jugendarbeit verschoben, weil diese ihr Wissen in die Jugendzentren weitertragen.

Wie in anderen Bereichen auch besteht die Schwierigkeit, diejenigen zu erreichen, die nicht ohnehin schon interessiert sind und eine Notwendigkeit sehen, sich rassistisch- und antisemitismuskritisch fortzubilden. Inzwischen werden wir vermehrt für Pflichtfortbildungen u. a. der Wohlfahrtsverbände zu Themen wie Alltagsrassismus angefragt. Im Rahmen solcher Anfragen und Seminare versuchen wir immer unsere Themen unterzubringen, was z. B. bedeutet, die Themen intersektional zu betrachten. Das bedeutet, Rassismus in Verbindung mit anderen Diskriminierungsformen zu betrachten und deutlich zu machen, dass z. B. eine junge Frau, die von antimuslimischem Rassismus betroffen ist, Sexismus anders erlebt als eine nicht-muslimische weiße Frau. Genauso versuchen wir bei einer Anfrage zu Antisemitismus auch Rassismus zu thematisieren, um deutlich zu machen, dass es sich nicht um das gleiche handelt und auch nicht gegeneinander ausgespielt werden sollte.

Auf die Strukturen einzuwirken, ist hingegen eine ganz andere Herausforderung. Hier müssen auch Politiker*innen Verantwortung übernehmen. Wenn es darum geht, auf Treffen nach § 78 SGB VIII Qualitätsstandards für die Jugendarbeit zu erarbeiten, wie in Niedersachsen oder Berlin, wo es ein Handbuch dazu gibt, weisen wir immer wieder darauf hin, dass in den Qualitätsstandards Rassismus und Antisemitismus thematisiert werden muss, da sonst eine immense professionelle Lücke entsteht. Bei diesen Anlässen müssen wir regelmäßig wiederholen, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus und Antisemitismus nicht als Zusatzaufgabe betrachtet werden darf, sondern zum professionellen Grundverständnis gehört.

Ghaffarizad: In dem Moment, in dem sich jemand eingesteht, etwas mit Antisemitismus und Rassismus zu tun zu haben, fordert das zur Reflektion des eige-

nen Selbstverständnisses und bisherigen Handelns heraus. Das löst Verunsicherungen aus und auf Verunsicherungen reagieren viele zunächst mit Abwehr: Ich behaupte einfach, ich hab damit nichts zu tun und muss mich dadurch nicht weiter damit beschäftigen. Und gerade bei Antisemitismus und Rassismus haben wir es mit Abwehrstrategien des Nicht-Auseinander-setzens zu tun, die gesellschaftlich verbreitet und strukturell verankert sind. Das macht es mir natürlich umso schwieriger, in einem Gespräch meinem Gegenüber die Verbindungen sofort aufzuzeigen. Dafür braucht es Zeit.

In meinen Workshops zu Antisemitismus bitte ich manchmal die Teilnehmer*innen für sich zu reflektieren, welche Bilder, Assoziationen und Emotionen entstehen, wenn sie das Wort „Jude“ hören. Hier wird oft deutlich, dass den meisten nicht-jüdischen Personen stereotype und antisemitisch-codierte Bilder einfallen. Oder sie nur die Assoziation „Holocaust“ haben. Dann können wir darüber reflektieren, warum es uns so geht. Hier merken die Teilnehmer*innen dann schnell, dass Antisemitismus sehr wohl etwas mit jede*m Einzelnen von uns zu tun hat.

IDA e.V.: Ihr hattet von der Notwendigkeit eines professionellen Selbstverständnisses gesprochen, dessen Bestandteile Rassismus- und Antisemitismuskritik sind. Wie kann so ein Selbstverständnis verankert werden und wie drückt sich so eine Verankerung aus?

Ahmad Haschemi: Es muss auf jeden Fall Qualitätsstandards und eine Pflicht geben, diese auch umzusetzen. Professionelle Lücken dürfen nicht als Einzelfall abgetan werden, sondern müssen als Symptome dafür gesehen werden, dass Qualitätsstandards nicht eingehalten werden.

Grundsätzlich ist zu fragen, was ein Schutzauftrag bedeutet. Er bedeutet, dass auch jüdische Jugendtreffbesucher*innen vor Antisemitismus geschützt werden. Hierzu gehören die Intervention einer Schutzbeauftragten bei antisemitischen Vorfällen und eine sensible Fallbearbeitung, um Jugendliche nicht durch unsensible Fragen zu retraumatisieren.

Eine Verankerung wäre z. B., dass das Wissen um Rassismus und Antisemitismus usw. Teil der Grundausbildung wird, sodass die Beschäftigung damit nicht an einzelnen Personen hängen bleibt. Denn wenn engagierte Mitarbeiter*innen diese Aufgabe übernehmen, kann ihre Expertise bspw. durch einen Stellenwech-

sel wegfallen. Das widerspricht auch der Ethik der Sozialen Arbeit. Die Ethik der Sozialen Arbeit ist es, menschenrechtsorientiert mit allen Jugendlichen zu arbeiten.

IDA e.V.: In Jugendtreffs mit Sozialarbeiter*innen kann für die Verankerung gut an das Berufsethos angeknüpft werden. Aber woran kann eine Verankerung der Themen Rassismus und Antisemitismus in Jugendverbänden anknüpfen, in denen Menschen weniger über ihren Beruf als vielmehr ehrenamtlich über ihre Interessen Zugang finden?

Ahmad Haschemi: Auf ganz praktischer Ebene würde ich unterscheiden, wo in der Jugendverbandsarbeit sie tätig sind und wie die grundsätzliche Haltung des Verbandes ist. Es muss eine grundsätzliche Haltung geben, z. B. keine homofeindlichen Sprüche zuzulassen. Es muss von vornherein schon ein Setting vorhanden sein: Welche Bilder hängen an der Wand? Welche Spiele werden angeboten? Welche Künstler*innen, Musiker*innen oder Fotograf*innen werden gezeigt? Werden Dinge exotisiert? Das klingt so banal, aber macht schon sehr viel vom Grundsetting aus, in das Ehrenamtliche hineinkommen. Sobald keine diskriminierende Sprache verwendet wird oder Bilder an den Wänden eine Violdimensionalität von Gesellschaft darstellen, macht das schon sehr viel mit einem Raum.

Wenn Ehrenamtliche in Funktionen aufsteigen, sollten vorher Gespräche geführt und Grundsätze deutlich gemacht werden, damit Verantwortlichkeit entsteht. Auch die Juleica ist ein gutes Mittel, um Grundsätze zu verankern. Eine Juleica-Schulung müsste bspw. grundsätzlich aus einer diskriminierungs- und machtkritischen Perspektive gestaltet werden. Das bedeutet zu fragen, welche Sprache oder Bilder verwendet, was für Übungen und Warm-ups gemacht und welche Lebensrealitäten berücksichtigt werden und welche nicht.

IDA e.V.: Geschlechterstereotype werden in Warm-ups z. B. gerne verwendet.

Ahmad Haschemi: Es gibt eine Übung, in der die Teilnehmenden im Kreis stehen und durch bestimmte Bewegungsabfolgen Löwe, Jäger und Hawaii darstellen. „Hawaii“ soll stereotypisierend mit einer Bewegung dargestellt werden, in der wellenförmige Armbewegungen gemacht und dabei die Hüften gekreist werden. Viele würden denken „Das ist doch total harm-

los!“. Aber damit werden rassistische und sexistische Bilder und tradierte Geschlechterklischees aus einer eurozentrischen Perspektive auf Menschen anderswo auf der Welt gefestigt. Genau da müssen wir hinschauen.

Das hat ganz viel mit Haltung zu tun und damit, als Jugendverband eine bestimmte Haltung einzufordern, z. B. durch Intervention bei antisemitischen und rassistischen Aussagen. Wenn Intervention und eine rassistische- und antisemitismuskritische Raumgestaltung wahrgenommen wird, bspw. durch Bücher von Schwarzen oder jüdischen Autor*innen, dann setzt das eine Grundatmosphäre. Denn das Problem ist auch zu sehen, wer sich überhaupt engagiert und woran das liegt...

IDA e.V.: Also du meinst, es geht auch darum zu sehen, wer in der Jugendverbandsarbeit überhaupt ankommt?

Ahmad Haschemi: Wenn du Bilder von Menschen an den Wänden siehst, die etwas mit deiner Lebensrealität zu tun haben, fühlst du dich natürlich viel stärker angesprochen. Ich finde, ein gutes Beispiel sind die Falken in Berlin, die einen rassistuskritischen Öffnungsprozess durchlaufen haben. Das Bild der Mitglieder unterscheidet sich inzwischen stark z. B. vom niedersächsischen Landesverband.

Wenn ihr euch z. B. fragt, warum nur bestimmte Jugendliche ins Ehrenamt kommen und andere nicht, sagen wir: Schaut, welche Lebensrealitäten ihr vertrittet und wie euch eine Öffnung bereichert. Das darf aber nicht aus der Motivation heraus entstehen, dass der Laden sonst nicht läuft, sondern dass wenn ihr Lebensrealitäten vertreten und gesellschaftlich für alle da sein wollt, auch Angebote für alle geschaffen werden müssen.

IDA e.V.: Wie sieht es mit den Hauptamtlichen in Jugendverbänden aus?

Ahmad Haschemi: Im Gegensatz zu Ehrenamtlichen fallen Hauptamtliche unter Personalentwicklung. Personalgespräche, Teamsupervisionen und auch Organisationsentwicklung können aus machtkritischer Perspektive umgesetzt werden. Organisationsentwicklung wird häufig erst eingeführt, wenn sich das Team wegen Personalmangels diversifizieren soll. Auch wenn das nicht die Motivation ist, aus der ich finde, dass eine machtkritische Organisationsent-

wicklung betrieben werden sollte, ist mensch in nutzen- und profitorientierten Bereichen mit dieser Motivation schon weiter gekommen als im Bereich der Sozialen Arbeit oder im Ehrenamt, wo die Notwendigkeit leider häufig noch nicht gesehen wird.

Um nachhaltig arbeiten zu können sind Organisationsentwicklungen, die prozessorientiert arbeiten und mehrere Jahre dauern sehr gut geeignet, weil die Verantwortung, sich immer wieder zu überprüfen, bei den Beteiligten bleibt. Eine solche Haltung muss da sein und gleichzeitig von den Schutzbeauftragten immer wieder überprüft werden. Worum es geht, ist tatsächlich Leute so mitzunehmen, dass sie ihre eigene Verantwortung wahrnehmen.

IDA e.V.: Woran merken Jugendeinrichtungen oder -verbände, dass sie sich antisemitismus- und rassistismuskritisch geöffnet haben? Oder anders gefragt: Wie sähe eine ideale Einrichtung aus, die Ihr Euch selbst bauen könntet?

Ghaffarizad: Ein paar unabgeschlossene Gedankenentwürfe: Die Einrichtung praktiziert Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession. Den Rahmen ihrer Arbeit bilden die Antidiskriminierungsgesetze. Sie vertritt die klare ethische Haltung, Diskriminierung sowie durch Rassismus und Antisemitismus hervorbrachte unsichtbare Partizipationsbarrieren und Ausschlusskriterien für People of Color, Schwarze Menschen und Juden_Jüdinnen auf allen Ebenen der Einrichtung abzubauen. In ihrem Leitbild sowie in ihrem öffentlichen Auftreten verzichtet sie auf defizitorientierte und diskriminierende Fremdbezeichnungen. Stattdessen verwendet sie Selbstbezeichnungen, die unterschiedliche Communities für sich entwickelt haben. Sie bagatellisiert und banalisiert Rassismus und Antisemitismus nicht. Kritische Rückmeldungen bezüglich rassistischer- und antisemitismusbedingter Barrieren und Ausschlüsse werden weder von der Leitung noch von Kolleg*innen abgewehrt, sondern ernst genommen und umgesetzt.

Die Einrichtung nimmt eine klare kritische Haltung zu gegenwärtigen Asyl- und Aufenthaltsgesetzen ein sowie zu allen anderen Gesetzen, die soziale Ungleichheit und Diskriminierung begünstigen und verstärken. Anstatt sich vorbehaltlos nach gesetzlichen Vorgaben zu richten, sucht sie nach (Aus-)Wegen, um die Möglichkeitsräume ihrer jugendlichen Adressat*innen, die durch jene Gesetze eingeschränkt werden, zu erweitern. Sie nutzt ihre institutionelle Hand-

lungsmacht und ihre eigenen Handlungsräume. Diese nutzt sie auch, um sich politisch öffentlichkeitswirksam einzumischen und zu intervenieren. Sie reflektiert dabei fortgehend, wo und auf welche Weise sie selbst in strukturelle Machtverhältnisse eingebettet ist und welche ihrer eigenen Handlungspraxen möglicherweise Ausschluss und Diskriminierung begünstigen. Dafür stellt sie jährlich genügend finanzielle und zeitliche Ressourcen zur Verfügung. Sie ermutigt und verpflichtet alle Mitarbeitenden dazu, mindestens zweimal im Jahr einrichtungsinterne Fortbildungen zu den Themen Antisemitismus, Rassismus, diskriminierungskritische Soziale Arbeit und Empowerment im Rahmen der Arbeitszeit zu besuchen. Kolleg*innen mit Antisemitismus- und Rassismuserfahrungen wird ermöglicht, im Rahmen ihrer Arbeitszeit Empowermenttrainings zu besuchen. Ihnen werden Safer Spaces zum Austausch untereinander und zur gegenseitigen Stärkung zur Verfügung gestellt. Mehrmals jährlich findet eine antisemitismus- und rassismuskritische Teamsupervision statt. Die Einrichtung hat auch ein Beschwerdeverfahren entwickelt, welches sowohl den Kolleg*innen als auch den Adressat*innen und Besucher*innen ermöglicht, alle Formen der Diskriminierung zu melden. Es wird garantiert, dass auf eingereichte Beschwerden Interventionsmaßnahmen folgen und dass die betroffenen Personen keine Nachteile durch die eingereichte Beschwerde erleben.

Im Einrichtungsteam und auf Leitungsebene sind Schwarze Menschen, People of Color und Juden_Jüdinnen selbstverständlich vertreten – und zwar nicht als „Token“ oder Kronzeug*innen, sondern als Expert*innen. Sie sitzen nicht auf befristeten Stellen und auf Elternzeitvertretungen, sondern die Leitung sorgt für entfristete Verträge. Wenn es nicht genug unbefristete Stellen gibt, werden gemeinsame Power-Sharing-Strategien entwickelt: Die Kolleg*innen, die auf unbefristeten Stellen sitzen, sind bereit, ihre Stunden teilweise oder ganz an jüdische, Schwarze und Kolleg*innen of Color mit Rassismus- und Antisemitismusexpertise abzugeben, weil es ihnen wichtig ist, dass dieser Bereich gesichert ist. Oder sie nutzen ihr Privileg einer entfristeten Stelle, um neue Projektanträge zu schreiben.

Weiter geht es mit den Räumen der Einrichtung: Hier hängt kein einziges Bild, Poster oder Postkarte, auf denen People of Color, Schwarze Menschen und Juden_Jüdinnen stereotypisiert oder viktimisiert abgebildet sind. Stattdessen hängen überall empowernde Bilder, Postkarten und Kalendersprüche. Bilder und

Zitate machen die Geschichte(n), die Perspektiven und Errungenschaften von People of Color, Schwarzen Menschen und Juden_Jüdinnen sichtbar. Das gleiche gilt für das sonstige pädagogische Material, für alle Flyer, Broschüren und Internetauftritte der Einrichtung.

Alle in der Einrichtung arbeitenden Kolleg*innen sind sensibilisiert für die Formen, Funktionen und Wirkungen von Rassismus und Antisemitismus. Intersektionalität ist ihnen ein Begriff und sie sind dazu in der Lage, intersektionelle Diskriminierungen zu erkennen und darauf zu reagieren. Sie haben eine klare Haltung gegenüber antisemitischen und rassistischen Äußerungen und Handlungen, die andere an den Tag legen. Auch Witze und „das war doch nur ein blöder Spruch“ bleiben nicht unkommentiert.

In der Begegnung mit Jugendlichen verfügen die Jugendarbeiter*innen über die Kompetenz, die eigenen rassistisch und antisemitisch geprägten Wahrnehmungsschablonen selbstkritisch zu reflektieren und zu dekonstruieren. Sie reflektieren ihre eigene Machtposition die sie aufgrund ihres institutionellen Status oder ihrer Klassenzugehörigkeit, aufgrund von Rassismus, Adultismus, Ableismus, Patriarchat und Heterosexismus besitzen und nutzen ihre Macht gegenüber den Jugendlichen nicht aus. Sie betrachten die Jugendlichen nicht durch eine Defizitbrille, sondern durch eine Ressourcenbrille. In keinem Augenblick fällt der Satz „Das ist in deren Kultur so“. Stattdessen werden die Jugendlichen in ihren vielfältigen Mehrfachzugehörigkeiten und Identitätsaspekten wahrgenommen und adressiert. Die Jugendlichen haben den Raum und die Möglichkeit, sich selbst zu bezeichnen und sich selbst zu positionieren. Sie werden nicht fremdbezeichnet und sie werden nicht fremdpositioniert. Mehrsprachigkeit wird wertgeschätzt. Niemand wird aufgefordert, das eben mit der*dem besten Freund*in Besprochene auch „nochmal auf Deutsch zu sagen, damit es alle verstehen.“ Wenn Jugendliche ihre Diskriminierungserfahrungen schildern, nehmen die Jugendarbeiter*innen sie ernst und arbeiten diese mit den Jugendlichen zusammen auf. Dabei wissen sie um ihre Grenzen. Wenn sie selbst nicht in der Position sind, dass sie angemessen unterstützen können, wissen sie, wo und bei wem die Jugendlichen weitere Unterstützung erhalten können. Wenn unter den Jugendlichen antisemitische, rassistische, klasstische, sexistische, homo- und transfeindliche oder ableistische Äußerungen fallen, beziehen die Jugendarbeiter*innen klar Stellung und widersprechen. Da-

bei achten sie darauf, nicht die Person zu problematisieren, sondern das Gesagte. Die Unterstützung von Betroffenen in dem Raum hat dabei immer Vorrang. Die Jugendarbeiter*innen achten auch immer darauf, keine Hierarchie der Diskriminierungserfahrungen zu erzeugen. Sie fördern und ermutigen die Jugendlichen zu einem solidarischen Miteinander und zur Solidarität mit allen Betroffenen von antisemitischer, rassistischer, klassistischer, sexistischer, homo- und transfeindlicher und ableistischer Gewalt.

Jugendarbeit wird von den Jugendlichen gestaltet, die Pädagog*innen unterstützen und geben Impulse – nicht andersherum. Bei der Gestaltung des pädagogischen (Freizeit-)Angebots werden mögliche Teilnahmebarrieren für Schwarze, jüdische und Jugendliche of Color stets mitreflektiert und abgebaut. Regelmäßig werden außerdem Empowerment-Workshops für betroffene Jugendliche ausgerichtet. Diese werden auch durchgeführt, wenn sich nur vier Jugendliche angemeldet haben. Denn die vier können als Multiplikator*innen fungieren. Und beim nächsten Mal melden sich vielleicht schon acht Jugendliche an.

Ahmad Haschemi: Ich würde noch hinzufügen, dass auf die Verwendung einer diskriminierungsarmen und gendersensiblen Sprache geachtet wird, die nicht-binäre und transgeschlechtliche Menschen einschließt. Es geht um eine Sprache, bei der reflektiert wird, dass es unnötig ist, einen Menschen zu markieren und dadurch zu *verändern*. Wir sind in einer Gesellschaft aufgewachsen, in der durch Sprache Ausgrenzung geschieht. Und ja, es ist anstrengend für viele Leute, aber es ist etwas, das auch gelernt werden kann. Fahrradfahren war auch am Anfang anstrengend, aber das wurde auch gelernt und man kann es. Es gibt auch das Argument: „Aber es ist doch so abschreckend für Leute und dann machen sie es erst gar nicht.“ Ja, aber ich halte es für kein valides Argument dafür, einen Großteil der Menschen auszuschließen.

Ein weiterer Punkt wäre, dass im Team ganz unterschiedliche Lebensrealitäten und Personen vertreten sind, die aufgrund ihrer Position in der Gesellschaft ein situiertes Wissen haben. Da geht es nicht um die Zusammenstellung eines „Bilderbuchs“ von einer Schwarzen, einer jüdischen und einer muslimischen Person, sondern darum, dass die Institution sich Gedanken darüber macht, wie und wen sie einstellt. Je vieldimensionaler das Team aufgestellt ist, was Le-

bensrealitäten angeht, desto sicherer werden sich Besucher*innen der Einrichtung fühlen.

An dieser Stelle geht es mir nicht darum zu sagen, in einem idealen Laden gibt es keinen Rassismus und Antisemitismus mehr – das ist natürlich ein langfristiges Ziel, sondern darum, beides benennen und damit umgehen zu können. Wenn z. B. eine Theater-AG ins Theater geht und eine Inszenierung vom „Kaufmann von Venedig“ anschaut, die superantisemitische Stereotype enthält, oder wenn es im Theater zu Blackfacing kommt, sollte das im Anschluss thematisiert werden. Wir können Jugendliche nicht vor etwas schützen, was in unserer Gesellschaft so inhärent ist. Unser Auftrag sollte es sein, darauf zu achten, dass Jugendliche lernen, solche Themen anzusprechen. Dies kann u.a. durch den selbstverständlichen Umgang mit Beschwerden von Vorbildfunktionen geschehen: Menschen in verantwortungsvollen Positionen können darauf achten, dass Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen nichts Schamhaftes sind und eine Beschwerde nicht als „halb so wildes Genörgel“ abgetan wird. Damit sollte es dann selbstverständlich werden, darüber sprechen zu können und gemeinsame (Umgangs-)Lösungen zu finden.

IDA e.V.: Was für eine Rolle messt Ihr Empowerment beim Öffnungsprozess in einer Einrichtung oder einem Jugendverband zu?

Ahmad Haschemi: Ich würde sagen, dass es total wichtig ist, wenn es in einer Organisationsentwicklung z. B. rassismus- und antisemitismuskritische Workshops gibt, dass die Prozessbegleiter*innen vorher die Erfahrungswerte in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus überprüfen. Menschen, die Rassismus und Antisemitismus erfahren, benötigen einen anderen Workshop bzw. eine andere Auseinandersetzung damit als Leute, die keine Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen machen. Während letztere einen rassismuskritischen Workshop mit einer kritischen Perspektive auf sich selbst und ihre eigenen Vorteile bekommen, bedarf es für Leute, die Rassismus und Antisemitismus erfahren, einen Workshop, in dem sie Stärkung erleben und in dem sie sich die alltäglichen Auseinandersetzungen in einem geschützten Rahmen vergegenwärtigen können. Es gehört zum Teambuilding, getrennte Räume zu akzeptieren, weil sie eine Gruppe nicht trennen, sondern stärken.

Wenn es dieses Bewusstsein nicht gibt, wird davon ausgegangen, dass alle Leute mit den gleichen Her-

angehensweisen und den gleichen Voraussetzungen diesen Job machen, was aber nicht der Fall ist: Jüdische Mitarbeiter*innen werden im Team plötzlich als Expert*innen für erinnerungskulturelle Themen oder den Nahost-Konflikt angesprochen, Schwarze Mitarbeiter*innen sollen sich zusätzlich zur Debatte über rassistische Sprache in Kinderbüchern äußern. In gemeinsamen Workshopräumen passiert so etwas immer, immer, immer wieder. Deswegen ist es so wichtig, dass es als Teil einer macht- und diskriminierungskritischen Arbeit die Möglichkeit getrennter Räume gibt. Diese sind für alle gut: *Weiß*e Mitarbeiter*innen können unter professioneller Anleitung über Unsicherheiten sprechen, ohne dass das andere Teammitglieder verletzt. Menschen mit Rassismus- oder Antisemitismuserfahrung können ihre Inhalte, Emotionen und Perspektiven thematisieren, über die sie sich sonst nicht trauen zu sprechen, weil dies im Team Widerstände hervorrufft.

Bei den Räumen für *Weiß*e würde ich allerdings nicht von Empowerment sprechen, weil das ein zentraler politischer Begriff ist, bei dem es um einen macht-kritischen Ansatz geht zur Selbstermächtigung und Stärkung Schwarzer Menschen und von PoC. Das Bewusstsein ist wichtig, dass auch diese Räume ein ganz wichtiger Teil des Teambuildings sind. Sie ermöglichen jüdischen, Schwarzen und Kolleg*innen of Color sich in professionellen Rahmen auszutauschen sowie *weißen* Kolleg*innen zu verstehen, dass es genauso ihre Verantwortung ist, bei bestimmten Themen eine kritische Haltung zu zeigen, z. B. in Form einer Intervention bei Kinderbüchern mit rassistischer Sprache in der eigenen Einrichtung. Darin zeigt sich die Wirksamkeit von Empowerment und Powersharing.

Wenn Empowerment und Powersharing Teil der Personalpolitik ist, liegt der Mehrwert bei allen. Das kann sich z. B. darin ausdrücken, dass eine *weiß* positionierte Person es übernimmt, anzusprechen, dass sie bestimmte Bücher in der Einrichtung nicht haben möchte, weil sie rassistische Bilder beinhalten. Powersharing bedeutet jedoch nicht als „*white Saviour*“ ungefragt Dinge zu übernehmen, sondern in kollegialen Gesprächen gemeinsame Strategien zu entwickeln. So kann der Gefahr, in Paternalismus abzugleiten, entgegengetreten werden. Wenn es ein Angebot von Empowerment-Räumen für Schwarze, jüdische und Kolleg*innen of Color und rassismuskritischen Räumen für *weiß*e Kolleg*innen gibt, hilft dies, überhaupt erst zum Powersharing statt zum Paternalismus zu kommen. Diese Gefahr würde ich sehen,

wenn es nicht das Bewusstsein gäbe, dass es sich bei Empowerment und Powersharing um politische Akte statt persönlicher Präferenzen oder Gefallen handelt. Man muss von der persönlichen Ebene wegkommen und verstehen, dass es um politische und professionelle Handlungen geht, für die wir uns entscheiden. Aus dieser Perspektive betrachtet ist Powersharing ein Werkzeug, um mit Kolleg*innen gemeinsam gegen Rassismus und Antisemitismus vorzugehen.

Ghaffarizad: In meinem Verständnis ist eine antisemitismus- und rassismuskritisch ausgerichtete Einrichtung immer zugleich auch eine empowermentorientierte Einrichtung. Empowerment ist die andere Seite der Medaille der Antisemitismus- bzw. Rassismuskritik. Ich kann das eine gar nicht ohne das andere denken. Wie sich Empowerment rassismus- und antisemitismuskritisch aufziehen lässt, da möchte ich gar nicht so viel ergänzen, sondern auf die tolle Handreichung verweisen, die meine Kolleg*innen bei ju:an geschrieben haben und in der schon viel Kluges und Wichtiges zu dem Thema steht: „Einen Gleichwertigkeitszauber wirken lassen. Empowerment in der Offenen Kinder- und Jugendarbeit verstehen.“

Doch zwei Aspekte, die mir sehr wichtig sind, möchte ich hier noch erwähnen: Seitdem ich mich selbst mit Empowerment beschäftige, fällt mir auf, dass der Begriff seit einiger Zeit in allen möglichen Zusammenhängen verwendet wird, um Selbststärkung oder Selbstentfaltung zu zelebrieren. Letzteres ist ja auch gar nicht falsch, darum geht es auch bei Empowermentarbeit aus einer rassismus- und antisemitismuskritischen Perspektive. Doch es fehlen zwei wichtige Aspekte: Erstens richtet sich Empowerment an Menschen und Communities, die durch strukturelle Machtverhältnisse seit langem Marginalisierungs- und Unterdrückungserfahrungen machen. Und nicht z. B. an den*die *weiß*e*n pädagogische*n Leiter*in einer Jugendeinrichtung, der*die nach einer Projektantragsphase ein Burnout hat. Das ist zwar auch mies und er*sie braucht Unterstützung, aber eben kein Empowerment. Der zweite Punkt ist, dass durch die breite Verwendung des Begriffs die politische Dimension von Empowerment mehr und mehr in den Hintergrund rückt. Dabei entstand der rassismuskritische Empowermentansatz maßgeblich in den Schwarzen Bürger*innen- und Frauen*rechtsbewegungen in den USA der 1960er, in den Unabhängigkeitsbewegungen in den ehemals kolonisierten Ländern sowie innerhalb von migrantischen Kämpfen in Deutschland. Sie alle hatten klare politische Visionen und stellten poli-

tische Forderungen. Sie entwickelten Handlungs- und Widerstandsstrategien, um sich innerhalb marginalisierter und unterdrückter Communities der eigenen Ressourcen und Stärken als politische Akteur*innen (wieder) bewusst zu werden und um sich selbstbestimmt aus gesellschaftlichen Unterdrückungsverhältnissen zu befreien. Das eigentliche Ziel von Empowerment war es nicht, individuelle Selbstwirksamkeit des Einzelnen in einem neoliberalen Sinne zu fördern, sondern Empowermentarbeit geht einher mit der Vision einer gerechteren, einer solidarischen und einer von Unterdrückungsstrukturen befreiten Gesellschaft. Das sollten wir nicht vergessen.

Golschan **Ahmad Haschemi** ist Kulturwissenschaftlerin, Performerin und Referentin für rassismus- und antisemitismuskritische Bildung. Seit 2015 arbeitet sie für die Amadeu Antonio Stiftung im Projekt »ju:an« Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Sie performt, forscht und lehrt an den Schnittstellen künstlerischer, politischer und wissenschaftlicher Diskurse um Dominanzverhältnisse, machtkritische Perspektiven und widerständige Handlung(sstrategi)en. Ihre Theorie und Praxis ist basiert im queer-Feminismus, (Anti-)Rassismus, Postkolonialismus und Empowerment.

Maisha Maureen **Auma** ist Erziehungswissenschaftlerin und Geschlechterforscherin und seit April 2008 Professorin für Kindheit und Differenz (Diversity Studies) an der Hochschule Magdeburg-Stendal. Seit Oktober 2014 ist sie Gastprofessorin an der Humboldt-Universität-Berlin, am Zentrum für transdisziplinäre Geschlechterstudien und am Institut für Erziehungswissenschaften. Ihre Forschungsschwerpunkte sind Diversität in Bildungsmaterialien in Ost- und Westdeutschland, sexualpädagogisches Empowerment für Schwarze Menschen und People-of-Color in Deutschland, Kritische Weißseinsforschung, Kindheitsforschung, Intersektionalität im Kontext von Critical Race Theory und Rassismuskritik. Seit 1993 ist sie aktiv bei Adefra, Schwarze Frauen in Deutschland.

Sebastian **Bickerich** leitet das Referat Presse und Politische Planung bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Nach Stationen im Bundespräsidialamt und beim „Tagesspiegel“ wechselte der Journalist und Diplom-Politologe 2011 ins Bundesfamilienministerium. Er lebt in Berlin.

Ali **Fathi** ist Kommunikationswissenschaftler und hat beim Zentrum für Antisemitismusforschung an der TU Berlin promoviert. Er ist als systemischer Coach und macht- und rassismuskritischer Organisationsentwickler freiberuflich unterwegs.

Andreas **Foitzik** ist Geschäftsführer von adis e.V. Tübingen und Trainer, Berater und Autor im Feld der Diskriminierungskritik und Migrationspädagogik. Er ist einer der des Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik.

Kiana **Ghaffarizad** ist Kulturwissenschaftlerin. Bis Ende 2019 war sie Referentin für Erwachsenenbildung bei der »ju:an«-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit der Amadeu Antonio Stiftung. Derzeit arbeitet sie als freiberufliche Bildungstrainerin zu den Themen Antisemitismus, Rassismus, diskriminierungskritische Soziale Arbeit und Empowerment. Parallel promoviert sie an der Uni Vechta zu Rassismuserfahrungen in psychotherapeutischen Settings. Kontakt: kiana.ghaffarizad@mail.uni-vechta.de

Timo **Galbenis-Kiesel** (weiß, er) lebt in Groß Kreutz/ Brandenburg und arbeitet freiberuflich als Trainer, Berater und Prozessbegleiter für rassismus- und machtkritische Veränderungsprozesse. Er leitet Jahreshauptgruppen für weiße Menschen zur Auseinandersetzung mit Privilegien und Powersharing. Aktuell engagiert er sich bei Havel Kranich e.V. für den Aufbau eines inklusiven und traumasensiblen Lernortes für persönliche und gesellschaftliche Transformation. Kontakt: www.galbenis-kiesel.de. Jamie Schearer-Udeh und Timo Galbenis-Kiesel bieten zusammen immer wieder Weiterbildungen für interne sowie externe rassismuskritische Prozessbegleiter*innen an und sind offen für Kooperationsanfragen von Trägern, die gerne eine solche Weiterbildung organisieren möchten.

Birgit **Jagus** ist Professorin für Soziale Arbeit und Diversität an der TH Köln. Sie hat Sozialwissenschaften studiert und lange in der rassismuskritischen Bildungsarbeit und Interkultureller Öffnung in Praxis und Lehre gearbeitet.

Tobias **Linnemann**, geb. 1980 in Minden, lebt in Bremen, ist Diplom-Pädagoge und Theaterpädagogin und aktiv als freiberuflicher Referent der politischen Bildung bei der Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft. Er bietet Seminare an zu den Schwerpunkten kritische Auseinandersetzung mit Rassismus und weiß-Sein, Antisemitismus, politisch-historische Bildung, Erinnerung von NS-Geschichte und geschlechterreflektierende Jugendarbeit. In dem Themenfeld hat er Artikel und Bildungsmaterialien veröffentlicht. Zudem promoviert er im Promotionsprogramm Migrationsgesellschaftliche Grenzformationen an der Uni Oldenburg. Kontakt: t.linnemann@bildungswerkstatt-migration.de

Toan **Nguyen** ist freiberuflich als Bildungsreferent, Coach und Organisationsberater tätig. Seine Themenschwerpunkte sind: Antidiskriminierung, Diversity und Empowerment. Er bewegt sich in den Bereichen Bildung, Kultur, Entwicklungspolitik und Verwaltung. Er hat in Bielefeld Diplom Pädagogik studiert und lebt in Berlin.

Jamie **Schearer-Udeh** (Schwarz, sie) arbeitet als freie Beraterin und Trainerin. Sie ist mehrfache Co-Gründerin von selbstorganisierten Initiativen von und für Menschen of Color. Ihre politische Arbeit begann sie 2011 bei der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD). Ihre Kernthemen bei der ISD waren Racial Profiling, Blackfacing, Kinderbücher und Rassismus sowie netzwerken und Community-Aufbau. 2014 ist sie Mitbegründerin des Europäischen Netzwerk Menschen afrikanischer Herkunft – ENPAD, welches selbstorganisiert für die Rechte Schwarze Menschen in Europa einsteht. 2018 hat sie das Leadership Programm Working on our Power – WOOP für nicht-binäre, trans* und cis Frauen in Europa mit ins Leben gerufen. Ihre Arbeit als freie Beraterin und Trainerin reflektiert ihre politische Laufbahn. Sie fokussiert sich auf Themen wie Anti-Rassismus, Intersektionalität, Leadership sowie Empowerment und Selbstwirksamkeit marginalisierten Gruppen. Sie lebt in Berlin und London. Kontakt: <http://jamieschearer.com>. Jamie Schearer-Udeh und Timo Galbenis-Kiesel bieten zusammen immer wieder Weiterbildungen für interne sowie externe rassismuskritische Prozessbegleiter*innen an und sind offen für Kooperationsanfragen von Trägern, die gerne eine solche Weiterbildung organisieren möchten.

Ali **Şirin** ist Diplom-Sozialwissenschaftler, Antirassismus- und Diversitäts-Trainer. Er arbeitet beim Planerladen e.V. in Dortmund.

Susanne **Spindler** ist Professorin für Soziale Arbeit und Migration an der Hochschule Düsseldorf im Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften. Ihre Arbeitsschwerpunkte sind Migration/Flucht und Soziale Arbeit, kommunale Migrationspolitiken; Rassismus, Ungleichheiten und Geschlecht. Sie lebt in Köln.

Dr.in Anna Aleksandra **Wojciechowicz**, geb. 1982 in Szczecinek/Polen, ist Erziehungswissenschaftlerin und Erwachsenenbildnerin. Seit Januar 2019 ist sie Projektleitung des Refugee Teachers Program am Zentrum für Lehrerbildung und Bildungsforschung an der Universität Potsdam. Schwerpunkte ihrer Forschung und Lehre bilden empirische Arbeiten zu Themen: Bildung, Schule, Zugänge zur Hochschule, Lehrer/innen-Bildung in der Migrationsgesellschaft und Rassismuskritik. Kontakt: wojciechowicz@uni-potsdam.de

Fidan **Yiligin**, geb. 1969 in Pazarcik/Türkei, lebt in Bielefeld und ist Diplom-Sozialpädagogin. Sie ist sowohl Lehrbeauftragte an der Universität Bielefeld und der Fachhochschule Bielefeld, als auch Freiberuflerin zu den Themengebieten der Migration, Rassismus, Empowerment und Traumaarbeit. Im Themenfeld der Mädchenarbeit, Empowerment und Migrantenselbstorganisationen wurden bereits mehrere Artikel veröffentlicht. Sie arbeitet beim Jugendamt und ist Freiberuflerin. Kontakt: fyiligin@yahoo.de

Dokumentation, Information und Nachhaltigkeit. Bildungsmaterialien für Demokratie, Anerkennung und Vielfalt

Lokales Engagement gegen Rassismus, Beratung zum Thema Rechtsextremismus, Empowermentstrategien und Demokratieerziehung in der Kita – zahlreiche zivilgesellschaftliche Projekte, die sich solchen Aufgaben widmen, werden durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

Die Projekte haben eine Vielzahl von Materialien erstellt: Bücher, Broschüren, Arbeitshilfen, Filme, aber auch Webportale, Spiele und Musik. Für andere Projektträger, Multiplikator_innen sowie Interessierte sind das Wissen und die Kompetenzen, die in den einzelnen Projekten erworben worden sind, eine unschätzbare Hilfe für die (Fort-) Entwicklung wirksamer Strategien gegen Rechtsextremismus und Rassismus.

Um die Projektmaterialien einer interessierten Öffentlichkeit zur Verfügung zu stellen und die Nachhaltigkeit der Projekte zu sichern, recherchiert und archiviert die Vielfalt-Mediathek des Informations- und Dokumentationszentrums für Antirassismusbearbeitung e.V. (IDA) seit 2006 Materialien aus den jeweils aktuellen Bundesprogrammen.

Das Themenspektrum reicht von Prävention und Intervention bei Rechtsextremismus, Rassismus, Antisemitismus, antimuslimischem Rassismus, Homo-, Trans*- und Inter*sexuellenfeindlichkeit, religiösem Fundamentalismus über Migration und Migrationsgeschichte bis hin zu Rassismuskritik, Interkulturellem Lernen, Diversität und Demokratiepädagogik.

Zudem bietet die Vielfalt-Mediathek ein Magazin mit Podcasts und Expertisen an, die über Entwicklungen in den Themenfeldern berichten und entsprechende Hintergrundinformationen liefern. Das Informationsangebot umfasst außerdem eine Datenbank zur primären und sekundären Rechtsextremismus- und Rassismusprävention (Wissens- und Konzeptpool), die Erkenntnisse und Erfahrungen aus entsprechend geförderten Projekten der Bundesprogramme bündelt.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf dem Serviceangebot für die Nutzer*innen. Durch Anfragen kann die Vielfalt-Mediathek passgenau auf die speziellen Bedürfnisse der Nutzer*innen abgestimmte Materialpakete zusammenstellen.

