



# **Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln**

Anregungen für die pädagogische Praxis  
in der Migrationsgesellschaft



Informations- und Dokumentationszentrum  
für Antirassismuserbeit in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)

## Zitiervorschlag

IDA-NRW (Hg.) (2016): Kinder- und Jugendarbeit zu rassismuskritischen Orten entwickeln.

Anregungen für die pädagogische Praxis in der Migrationsgesellschaft, Düsseldorf

## Impressum

Düsseldorf 2016

Herausgeber:

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)

Volmerswerther Str. 20

40221 Düsseldorf

Tel 02 11 – 15 92 55-5

Fax 02 11 – 15 92 55-69

info@ida-nrw.de

www.ida-nrw.de

Redaktion: Anne Broden, Tobias Linnemann,  
Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin

Das Projekt und diese Veröffentlichung wurden durch das Ministerium für Familie, Kinder Jugend, Kultur und Sport des Landes Nordrhein-Westfalen gefördert.

**Ministerium für Familie, Kinder,  
Jugend, Kultur und Sport  
des Landes Nordrhein-Westfalen**



ISSN: 1436-9052

Gestaltung: Doris Busch

Druck: Düssel-Druck & Verlag GmbH, Düsseldorf

Alle Texte mit Ausnahme des Textes von Anne Broden (S. 72) wurden im Team von Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin erstellt.

**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 Jungenarbeit. 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](mailto:t.linnemann@bildungswerkstatt-migration.de)

**Anna Aleksandra Wojciechowicz**, geb. 1982 in Szczecinek/Polen, ist Erziehungswissenschaftlerin und Erwachsenenbildnerin am Arbeitsbereich Interkulturelle Bildung an der Universität Bremen, promoviert über *(Um)Wege zur Hochschule in der Migrationsgesellschaft aus einer biografischen Perspektive*. Schwerpunkte ihrer Forschung und Lehre bilden empirische Arbeiten zu Themen *Verhältnis von Migration, Bildung und Institution, Rassismuskritische Perspektiven auf Bildungszugänge zur Hochschule und pädagogische Professionalisierung unter migrationsgesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen*.

Kontakt: [wojciechowicz@uni-bremen.de](mailto:wojciechowicz@uni-bremen.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 in Herford.

Kontakt: [fyiligin@yahoo.de](mailto:fyiligin@yahoo.de)

## Einblicke in die Praxis: Innovative Ansätze einer migrationspädagogischen und/oder rassismuskritischen Kinder- und Jugendarbeit |

*Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz & Fidan Yiligin*

### Kinder als Zielgruppe

**„MIKA – Methoden im Koffer für Alle“**..... Seite 6  
FUMA Fachstelle Gender NRW, Essen

**„Bilder im Kopf! Vielfalt in Kinder- und Jugendmedien“** ..... Seite 8  
iaf e. V., Bonn

**„Lesen für geflüchtete Kinder“ und  
„Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft“** ..... Seite 11  
Kinder- und Jugendhaus HOTSPOT, Bielefeld

### Empowerment von Jugendlichen

**Collage mit Courage**..... Seite 14  
Kommunales Integrationszentrum, Bonn

**Dikhen amen! Seht uns!**..... Seite 16  
Amaro Drom e. V., Berlin, Terno Drom e. V., Düsseldorf u. a.

**Because you matter – Queere Jugendliche of Color stark machen!**..... Seite 19  
Jugendtreff Sunrise, Dortmund

**„DU gegen Diskriminierung“**..... Seite 22  
ARIC-NRW e. V., Duisburg

### Sensibilisierung von Jugendlichen

**„Jederzeit wieder! Gemeinsam gegen Antisemitismus!“**..... Seite 25  
Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e. V.

### Strukturen schaffen und verändern

**Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen in Berlin**..... Seite 28  
LIFE e. V., Berlin

**Dissen – mit mir nicht!**..... Seite 30  
ADB/ÖgG e. V., Köln

**Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel –  
Dortmund als Einwanderungsstadt“** ..... Seite 33  
Verbund sozial-kultureller Migrant\*innenvereine Dortmund e. V.

## Vernetzung

- Mädchenkonferenzen von und für Mädchen und junge Frauen of Color/mit Migrationsgeschichten**..... Seite 36  
Mädchentreff Bielefeld e. V.
- Jugendkongress WILL(AN)KOMMEN!**..... Seite 38  
Sozialistisches Bildungszentrum Haard e. V., Oer Erkerschwick
- Hotspot of Power – Empowermentkonferenz von und für Jugendliche und junge Erwachsene mit Rassismuserfahrungen** ..... Seite 41  
ju:an Hannover u. a.
- Rassismus als Querschnittsaufgabe wahrnehmen**..... Seite 44  
LAG Mädchenarbeit in NRW e. V., Wuppertal
- Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus**..... Seite 46  
Kommunales Integrationszentrum, Bielefeld

## Qualifizierung

- JuLeiCa-Schulung in der Migrationsgesellschaft** ..... Seite 49  
Bielefelder Jugendring e. V.
- Trainingsreihe Diversity & Empowerment**..... Seite 51  
Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment der ZWST, Berlin
- Ohne Paternalismus – Qualifizierungsreihe für Menschen mit Fluchterfahrung** ..... Seite 54  
glokal e. V., Berlin
- #selam – Gemeinsam stark im Pott. Präventionskraft gegen soziale Ausgrenzung und religiöse Radikalisierung** ..... Seite 57  
IFAK e. V., Bochum
- moment! Initiative für emanzipatorische Bildung e. V.** ..... Seite 59  
Initiative für emanzipatorische Bildung e. V., Köln

## Reflexion der Praxis

- Gelingsbedingungen einer migrationspädagogischen und/oder rassismuskritischen Kinder- und Jugendarbeit | *Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz & Fidan Yiligin* ..... Seite 61

## Theoretische Hintergründe der Praxis

- Vom Defizitblick über Differenzdenken zur Machtkritik – Ein Blick auf pädagogische Konzepte in der Migrationsgesellschaft | *Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz & Fidan Yiligin*..... Seite 65
- Rassismus verstehen | *Anne Broden*..... Seite 72

# Einleitung

Viele Fachkräfte der Kinder- und Jugendarbeit sind auf der Suche nach Ideen und Anregungen für die Gestaltung ihrer Praxis. Dabei nehmen wir einen besonderen Bedarf an Konzepten und Projekten wahr, die migrationspädagogisch und rassismuskritisch ausgerichtet sind. Dieser Bedarf resultiert nicht zuletzt aus der in den vergangenen Monaten und Jahren erneut zunehmenden rassistischen und antisemitischen Gewalt. Aber auch angesichts der nur wenig veränderten Ansätze und Strukturen, die den pädagogischen Anforderungen der Migrationsgesellschaft oftmals nur unzureichend gerecht werden, bedarf es neuer Impulse. Nach wie vor werden Kinder und Jugendliche auch in pädagogischen Praxen mit Alltagsrassismen konfrontiert, immer wieder werden sie zu *Anderen*, zu *Nicht-Dazugehörigen* gemacht. Die Lebenswelten aller Kinder und Jugendlichen sind von den unterschiedlichen Ausprägungen der Rassismen und der Antisemitismen berührt: Die einen werden diskriminiert und erleben immer wieder, *zum\_zur Anderen gemacht zu werden*, und müssen sich gegen diese machtvollen Zuschreibungen und Diskriminierungen wehren. Andere Kinder und Jugendliche gelten als fraglos zugehörig und sind durch diese Zugehörigkeit privilegiert, allerdings ohne ein Bewusstsein dafür zu haben. Sie können, bewusst oder unbewusst, beabsichtigt oder nicht, zu rassistischen und antisemitischen Diskreditierungen anderer Kinder und Jugendlicher beitragen.

Ebenso sind Multiplikator\*innen und Fachkräfte der schulischen und außerschulischen Jugendbildungs- und -sozialarbeit in rassistische Strukturen verwoben und bedürfen einer Sensibilisierung für das machtvolle Ordnungssystem unserer Gesellschaft und ihrer Institutionen. Dies gilt insbesondere vor dem Hintergrund der Flucht- und Migrationsbewegungen nach Deutschland und Europa in den letzten Jahren. Dabei sind migrationspädagogische Herausforderungen nichts Neues, denn Deutschland ist seit über 60 Jahren ein Einwanderungsland. Allerdings hat sich angesichts der rassistisch aufgeladenen gesellschaftlichen Diskurse um Migration und Flucht die Sensibilität für migrationspädagogische und rassismuskritische Herausforderungen in den vergangenen zwei Jahren deutlich erhöht. Zudem wurden durch politische und administrative Maßnahmen die finanziellen Ressourcen für den Ausbau und die Förderung innovativer Projekte und Strukturen deutlich erhöht. Somit bestehen zurzeit gute Voraussetzungen dafür, den Herausforderun-

gen der Migrationsgesellschaft gerecht(er) zu werden, damit *alle* Kinder und Jugendlichen in die bestehenden Projekte und Strukturen eingebunden und neue Angebote entwickelt werden, die die Perspektiven und Lebensrealitäten *aller* Kinder und Jugendlichen berücksichtigen.

Weder Rassismus und Antisemitismus noch Migrationsbewegungen nach Deutschland sind neue Phänomene. Und auch die Kinder- und Jugendarbeit muss das Rad nicht neu erfinden: Während der Projekt Recherche in den vergangenen Monaten konnten wir uns davon überzeugen, dass es zahlreiche Einrichtungen mit unterschiedlichen Projekten in NRW und darüber hinaus gibt, die teilweise schon seit Jahren hervorragende Arbeit leisten. Viele von ihnen setzen Erkenntnisse der Migrationspädagogik und der Rassismuskritik in die pädagogische Praxis um. Diese Projekte bieten vielen Fachkräften und Multiplikator\*innen der Kinder- und Jugendarbeit Impulse für die eigene Praxis: Wie kann Empowerment als politische Bildung realisiert werden? Wie können Rassismus und Antisemitismus angemessen in der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, aber auch im pädagogischen Team thematisiert werden? Wie können Strukturen in den Einrichtungen implementiert werden, die den verschiedenen Diskriminierungsformen entgegenwirken, statt ihnen weiter Vorschub zu leisten?

Wir haben uns auf die Suche nach innovativen Projekten und Konzepten in NRW und punktuell darüber hinaus gemacht und präsentieren in dieser Broschüre einige besonders interessante Ansätze. Die hier dokumentierten Projekte zeigen die Vielfalt und Kreativität migrationspädagogischer sowie rassismus- und antisemitismuskritischer Kinder- und Jugendarbeit: Pädagogische Settings und Strukturen der unterschiedlichen Einrichtungen, in denen eine Auseinandersetzung mit strukturellem, institutionellem und alltäglichem Rassismus und Antisemitismus sowie mit Strategien des Empowerments ermöglicht wird.

Migrationspädagogik und Rassismuskritik erscheinen vielleicht auf den ersten Blick abstrakt. Die vorliegende Broschüre will diese Begriffe mit Leben füllen und zeigen, dass eine migrationspädagogische und rassismuskritische Praxis umsetzbar ist. Sie soll Mut machen und dazu inspirieren, die eigene Praxis zu reflektieren und weiterzuentwickeln, um adäquate pädagogische

Angebote für Kinder und Jugendliche in der Migrationsgesellschaft anbieten zu können. Dazu gehört, sowohl ein Bewusstsein für die Bedeutung von Rassismus in der alltäglichen pädagogischen Praxis zu entwickeln als auch institutionelle Strukturen zu verändern. Eine migrationspädagogische und rassismuskritische Ausrichtung innerhalb der Einrichtung ist nicht von heute auf morgen umzusetzen. Der Weg dorthin stößt manches Mal auf Widerstand und bedarf des Durchhaltevermögens. Daher soll diese Broschüre indirekt zu einer stärkeren Vernetzung der unterschiedlichen Multiplikator\*innen beitragen. Dies kann gegenseitige Unterstützung, fachlichen Austausch und neue Kooperationen ermöglichen. Wichtig ist uns darüber hinaus, dass die Pädagog\*innen und Multiplikator\*innen, die bereits innovative Projekte entwickelt haben und zum Teil Vorreiter\*innen der rassismuskritischen Praxis sind, mit ihren Expertisen stärker sichtbar werden. Die anspruchsvolle Arbeit, die nicht selten mit Kämpfen gegen Widerstände auf unterschiedlichen Ebenen verbunden ist, soll auf diese Weise gewürdigt werden.

Den Kern der vorliegenden Broschüre bilden die Darstellungen der insgesamt 21 Praxisprojekte.<sup>1</sup> Aufbereitet sind die Beschreibungen der Projekte nach sechs inhaltlichen Schwerpunkten, die verschiedene Aspekte der rassismuskritischen Arbeit in den Vordergrund stellen: Kinder und Jugendliche als Zielgruppe, Empowerment von Jugendlichen, Sensibilisierung von Jugendlichen für Rassismus und Antisemitismus, Schaffung und Veränderung von Strukturen, Vernetzung und Qualifizierung. Auch wenn die einzelnen Pra-

xisprojekte in mehrere Kategorien gleichzeitig passen, haben wir uns für diese Kategorisierung entschieden, um mehr Übersichtlichkeit zu schaffen. Zu jedem Projekt werden die verschiedenen Arbeitsschwerpunkte aufgeführt, um die unterschiedlichen Aspekte, unter denen das Projekt interessant ist, abzubilden und die Orientierung zu erleichtern.

Neben der Abbildung der Praxisprojekte werden in dem Beitrag *Gelingensbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit* die Voraussetzungen und Rahmenbedingungen einer angemessenen Kinder und Jugendarbeit, wie sie von den Akteur\*innen der präsentierten Projekte benannt wurden, in den Blick genommen. Die Projektverantwortlichen wurden danach gefragt, welche Faktoren für die erfolgreiche Umsetzung der Projekte maßgeblich waren und wo sie Stolpersteinen und Herausforderungen begegneten. Die Antworten wurden in diesem Beitrag gebündelt. Zwei Fachartikel runden die Broschüre ab. Der Beitrag *Vom Defizitblick über Differenzdenken zur Machtkritik – Ein Blick auf pädagogische Konzepte in der Migrationsgesellschaft* gibt einen Überblick über die Entwicklung der drei Paradigmen *Ausländerpädagogik*, *Interkulturelle Pädagogik* und *Migrationspädagogik* und thematisiert die mit diesen Ansätzen verbundenen unterschiedlichen pädagogischen Konzepte sowie ihre Auswirkungen auf Individuen und Gesellschaft. Der Text *Rassismus verstehen* gibt eine Definition vor, erörtert die verschiedenen Varianten von Rassismus sowie eine Abgrenzung zu anderen Diskriminierungsformen und informiert über wesentliche Hintergründe. Dieser Text ist von Anne Broden, alle anderen Texte wurden von uns geschrieben.

Unser herzlicher Dank gilt allen Verantwortlichen und Aktiven der Praxisprojekte, die uns von ihren Erfahrungen in der Bildungsarbeit berichteten und zudem bereit waren, diese einer breiteren Öffentlichkeit zugänglich zu machen.

Wir wünschen Ihnen eine anregende Lektüre!

*Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz und Fidan Yiligin*

---

<sup>1</sup> Die Darstellung der Projekte beruht auf einer Recherche, die im Spätsommer 2016 stattfand. Angeschrieben wurden 75 Einrichtungen und Initiativen in NRW, von denen wir annahmen, dass sie rassismus-, antisemitismuskritische oder migrationspädagogische Bildung in der Kinder- und Jugendarbeit leisten. Insgesamt erhielten wir eine Rückmeldung von 36 Einrichtungen, von denen wir 21 für eine detaillierte Darstellung ausgewählt haben. Zwar bilden die aufgeführten Projekte zu einem bestimmten Grad auch den aktuellen Entwicklungsstand des Handlungsfeldes in NRW ab, wir erheben allerdings keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Hierzu wäre ein stärkerer Einbezug von migrantisch-diasporischen Organisationen notwendig. Im Unterschied zu etablierten Trägern arbeiten viele migrantisch-diasporische Organisationen ausschließlich ehrenamtlich. Die prekären Arbeitsstrukturen, die mit wenig personellen Ressourcen und begrenztem Zeitbudget der Mitarbeitenden einhergehen, haben zur Folge, dass eine Beteiligung an unserer Befragung erschwert wurde. Sicherlich gibt es weitere Projekte, die hervorragende Arbeit leisten, auf die wir aber nicht aufmerksam geworden sind.

# EINBLICKE IN DIE PRAXIS: Innovative Ansätze einer migrationspädagogischen und/oder rassismuskritischen Kinder- und Jugendarbeit

## Kinder als Zielgruppe

### „MIKA – Methoden im Koffer für Alle“

#### Kinder und Fachkräfte durch Diskriminierungskritik stärken

Die FUMA Fachstelle Gender NRW hat das Projekt „MIKA – Methoden im Koffer für Alle“, *Vorurteils-reflektierte Pädagogik* entwickelt, das sich an Kinder von sechs bis zehn Jahren und an pädagogische Fachkräfte richtet. Grundlage für den MIKA-Koffer, der bei der Fachstelle Gender NRW ausgeliehen werden kann, ist der *Anti-Bias-Ansatz*. Dieser ermöglicht eine intensive erfahrungsorientierte Auseinandersetzung mit Macht und Diskriminierung und fördert die Entwicklung alternativer Handlungsansätze zu diskriminierenden Kommunikations- und Interaktionsformen. Je nach Gruppenkonstellationen und Erfahrungen der Gruppen werden auch alltagsrassistische Denk-, Deutungs- und Verhaltensweisen aus der Mitte der Gesellschaft thematisiert. Der *Anti-Bias-Ansatz* fordert dazu auf, bei allen Formen von Unterdrückung und Diskriminierung auf allen Ebenen einzuschreiten und gilt als ein aktivierender Ansatz.

**Anti-Bias** ist ein Ansatz, der in Südafrika und den USA entwickelt wurde. Bias bedeutet Schräglage und Vorurteil.

Der Ansatz richtet sich gegen gesellschaftliche Schräglagen, Diskriminierungen und Machtungleichheiten mit Blick auf verschiedene Differenzlinien (z. B. Sexismus, Rassismus, Antisemitismus, Homophobie, Klassismus ...)

#### Ziele und Zielgruppen

Eine Zielgruppe sind Grundschul Kinder, eine zweite sind Pädagog\*innen, die mit den Kindern arbeiten. Ziel ist die Stärkung der Kinder und Fachkräfte, sich diversitätsreflektiert und diskriminierungskritisch zu verhalten. Da der *Anti-Bias-Ansatz* alle Differenzlinien

und die damit verbundenen Diskriminierungen gleichwertig betrachtet, ist der Blick auf Kinder of Color von Anfang an ebenfalls mit enthalten. In den Fortbildungen werden die Themen Migration, Migrationsgesellschaft und Migrationspädagogik behandelt, um für die rassistische Diskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft zu sensibilisieren.

Im Konzept kommen Themen vor, die sich mit Zugehörigkeiten von Kindern auseinandersetzen (Ich- und Bezugsgruppenidentität). Auch Puppen, Filme, Musik und Bücher, die sich im Koffer befinden, regen Themen an, die sich mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten der Kinder, beispielsweise in Bezug auf Namen, Aussehen, Hautfarbe oder Familienkultur beschäftigen.

Kinder sollen in den methodischen Settings angeregt werden, sich auf der Grundlage von eigenen Erfahrungen mit Identitäten, Vielfalt, Vorurteilen und Diskriminierungen sowie Handlungsstrategien im Kontext von Ausgrenzung auseinanderzusetzen. Gleichzeitig – und dies gilt als Ausleihbedingung für den Koffer – müssen pädagogische Fachkräfte mindestens zweitägige Fortbildungen durchlaufen, um sich ein Grundverständnis zum *Anti-Bias-Ansatz* anzueignen, um eine Sensibilität für die eigene Verortung zu gewinnen, Reflexivität einzuüben und mit der Handhabung und Anwendbarkeit des Koffers vertraut zu werden. Auch ist die eigene Reflexion und die eigene Verortung ein bedeutsames Thema.

#### Aktivitäten und Inhalte

Ausgangspunkt für die Entwicklung des Projekts war die Erkenntnis, dass Vorurteile und Voreingenommenheiten schon in sehr frühen Jahren beginnen. Zum einen wirken sie in gesellschaftlichen Strukturen. Zum

anderen werden sie durch Individuen (re-)produziert, so auch durch Kinder. Der Hauptfokus des Projekts liegt auf der Problematisierung dieser Reproduktion von Vorurteilen und auf der Verstricktheit des Individuums in diskriminierende Strukturen. Aufgrund dieses Blickwinkels wurde das Material in Anlehnung an den *Anti-Bias-Ansatz* entwickelt, das sich u. a. mit drei Themensträngen beschäftigt: Vorurteile abbauen (bewusster Umgang mit diesen), Vielfalt fördern und Handlungskompetenzen bei Kindern (und auch erwachsenen Fachkräften) aufbauen. Dies impliziert das Empowerment der Kinder, indem sie erstens diskriminierende Situationen als solche wahrnehmen und sich zweitens aktiv dagegen zu wehren lernen. Eine Methode ist es, Kinder einzuladen, Bilderbücher oder pädagogische Materialien kritisch auf Einseitigkeiten,

Vorurteile und Schieflagen zu überprüfen („Fühle ich mich mit meiner Bezugsgruppe repräsentiert?“).

Gleichzeitig geht es darum, Fachkräfte, die mit Kindern arbeiten, dafür zu sensibilisieren, dass (un)bewusste und einseitige Botschaften (z. B. weiße Menschen sind die Norm, andere Menschen sind die Abweichung, Jungen weinen nicht etc.) Folgen für Kinder und ihr Selbstwertgefühl und ihr Selbstbewusstsein haben. In Fortbildungen beschäftigen sich die Fachkräfte mit den Themen Differenzen, Macht und Diskriminierung.

Die Erfahrungen in den Fortbildungen sind sehr unterschiedlich. So gibt es Fachkräfte, die zu Beginn behaupten: „Das machen wir schon seit 20 Jahren“. Bei näherem Hinschauen wird deutlich, dass seit 20 Jahren Rassismen und Hierarchien reproduziert und verfestigt werden und es Barrieren gibt, sich mit diesen Hierarchien und den eigenen Rassismen auseinanderzusetzen. Andere Fachkräfte äußern sich offener: „Hätte ich nicht gedacht, wie bei genauerem Hinsehen ich und wir als Einrichtung die Gruppe der Migrant\*innen diskriminieren“. Wiederum andere relativieren Rassismus: „Ja, dann ist ja alles Diskriminierung.“ Rassismus wird etwa mit Bezug auf eigene (subjektiv empfundene) Diskriminierungserfahrungen (z. B. Sexismus) relativiert, wobei zumeist die eigene Positionierung im gesellschaftlichen Machtgefüge (z. B. der Mehrheitsgesellschaft) und die geschichtlichen Komponenten bei der Entstehung von Rassismus nicht beachtet werden. Eine De-Thematisierung von Rassismus geschieht zumeist, indem Situationen runtergespielt oder bagatellisiert werden. In den Fortbildungen wird oft eine Barriere wahrgenommen, nämlich sich einzugestehen, selbst in rassistische Strukturen verstrickt zu sein. Ziel der Fortbildungen ist es, über Zugehörigkeiten und Othering – Menschen werden zu Anderen gemacht – offen ins Gespräch zu kommen, ohne dabei vorwurfsvoll oder moralisierend zu sein.

### Reflexionen

Als Gelingensbedingung hat sich erwiesen, die Zugänge über die Leitungen der Einrichtungen (z. B. Jugendzentren oder Schulen) zu suchen. Es hat einige Zeit gebraucht, um die angesprochenen Themen, die der Koffer für Schulen/Offene Ganztagschulen (OGS) bereithält, an diese heranzutragen. Wenn diese überzeugt werden konnten und offen für die Themenfel-

### INFO

#### Träger:

FUMA Fachstelle Gender NRW, Rathenastr. 2-4, 45127 Essen, [www.gender-nrw.de](http://www.gender-nrw.de)

#### Kontakt:

Birol Mertol, Filiz Sirin, [fachstelle@gender-nrw.de](mailto:fachstelle@gender-nrw.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Kinder – Multiplikator\*innen – Diversität – Empowerment

#### Veröffentlichungen:

MIKA – Methoden im Koffer für Alle. Fachkräftebroschüre. Begleitheft für vorurteilsreflektierte Pädagogik mit Kindern von 6 bis 10 Jahren, [www.gender-nrw.de/fileadmin/daten-fuma/2\\_Angbote/2a\\_MIKA-Koffer/131010-MIKA-Fachkr%C3%A4ftebrosch%C3%BCre-8-Druckansicht\\_01.pdf](http://www.gender-nrw.de/fileadmin/daten-fuma/2_Angbote/2a_MIKA-Koffer/131010-MIKA-Fachkr%C3%A4ftebrosch%C3%BCre-8-Druckansicht_01.pdf)

Birol Mertol (2016): Der Anti-Bias-Ansatz als Grundlage für eine Vorurteilsreflektierte Pädagogik am Beispiel des MIKA-Methodenkoffers, in: Bozay, Kemal/Borstel, Dierk (Hg.): Ungleichwertigkeitsideologien in der Einwanderungsgesellschaft: Ursachen, Hintergründe und Ideen für die pädagogische und politische Praxis, Wiesbaden, 381-402.

Birol Mertol (2016): MIKA. Methoden im Koffer für alle, in: Infodienst. Das Magazin für kulturelle Bildung. Vielfalt zulassen. Diversität gestalten, Nr. 121, 22-23.

der waren, war der Weg leichter, die Fachkräfte und schließlich die Kinder zu erreichen. Als strukturell schwierig stellte sich heraus, in Schule/OGS zweieinhalbtägige Fortbildungen anzubieten. Beim Projektträger gab und gibt es Überlegungen, möglichst flexibel mit den Zeiten der Fortbildungen umzugehen und andere Formate zu entwickeln (z. B. das E-Learning-Projekt [www.gender-login.de](http://www.gender-login.de)).

Das Leitbild und die Konzepte der *Fachstelle Gender NRW* orientieren sich an dem Kinder- und Jugendförderungsgesetz in NRW, das die Förderung von Mädchen und Jungen, die geschlechtsdifferenzierte Kinder- und Jugendarbeit, das Prinzip des Gender Mainstreaming und die Interkulturelle Pädagogik im Querschnitt verankert. Ausgehend von diesem werden Verbindungen mit unterschiedlichen Ansätzen

weiter entwickelt. Diversitätsreflektierte Pädagogik, Anti-Bias-Ansatz, Migrationspädagogik und rassistismuskritische Perspektiven werden in der pädagogischen Arbeit zusammengeführt.

Die *Fachstelle Gender NRW* setzt sich aus unterschiedlichen Fachkräften zusammen. Diese Heterogenität wird als grundlegend für die Personalentwicklung angesehen. Im Team werden fachliche Diskurse zu den genannten Themen geführt und Impulse von Kooperationspartner\*innen aufgenommen. Zukünftig soll die bestehende gute fachliche Vernetzung noch weiter ausgebaut werden und weitere neue Kontakte mit fokussiertem Blick auf rassistismuskritische/migrationspädagogische Einrichtungen aufgenommen werden.



## **„Bilder im Kopf! Vielfalt in Kinder- und Jugendmedien“** Identifikationsfiguren und Mehrsprachigkeit in Kinderbüchern

**D**as Projekt *Bilder im Kopf! Vielfalt in Kinder- und Jugendmedien* ist aus einer Kooperation des *Verbandes binationaler Familien und Partnerschaften NRW* (iaf) in Bonn und der *Diakonie Düsseldorf* entstanden. Es setzt sich dafür ein, dass sich Kinderbücher auf dem Büchermarkt und in Kinder- und Jugendeinrichtungen finden lassen, die den vielfältigen gesellschaftlichen Lebensrealitäten von Kindern und Jugendlichen sowie ihren Familien gerecht werden. Denn ein Großteil der deutschen Kinder- und Jugendliteratur schließt bestimmte Leser\*innen aus: Schwarze Kinder, Jugendliche of Color, Migrant\*innen, mehrsprachige Kinder, Jugendliche aus Arbeiter\*innen- oder Regenbogenfamilien oder Kinder mit einer Behinderung. Der *Verband binationaler Familien und Partnerschaften* fokussiert auf das Problem, dass die meisten Kinderbücher einsprachig auf Deutsch verfasst und dass die Protagonist\*innen in der verbreiteten deutschen Kinderliteratur fast ausschließlich deutsch und weiß sind. Wenn Kinder oder Jugendliche

of Color als Figuren überhaupt auftauchen, werden sie oftmals in unterlegenen Rollen als Hilfsbedürftige und mit geringem Redeanteil dargestellt. Daran ansetzend möchte das Projekt mehrsprachige Bücher und Kinderbücher, in denen Schwarze Jugendliche oder Kinder of Color selbstverständlich als starke und handelnde Hauptfiguren vorkommen, verbreiten. Dabei geht es um Bücher, in denen Rassismus nicht explizit Thema ist und solche, die Rassismus thematisieren.

Projektideen entstehen bei der iaf meist aufgrund des Engagements der ehrenamtlich engagierten Eltern von Kindern of Color. Diese Eltern beschäftigen sich bereits seit über zwanzig Jahren kritisch mit Kinderbüchern und anderen Materialien und Medien für den Kinderalltag. Sie suchen nach positiven Vorbildern für Kinder und Jugendliche. Aus diesem Engagement heraus ist die Kooperation mit der Diakonie Düsseldorf entstanden. Natascha Fröhlich und Michaela Schmitt-Reiners sind bei der iaf für das Projekt zuständig.

## Ziele und Zielgruppen

Zielgruppen des Projektangebots sind pädagogische Fachkräfte und Multiplikator\*innen, Lehrer\*innen, ehrenamtlich Tätige, Buchhändler\*innen, Bibliothekar\*innen und Verlagsmitarbeiter\*innen, aber auch Kinder, Jugendliche und ihre Eltern. Ziel des Projekts ist es, die langsam wachsende Zahl der der Migrationsgesellschaft gerecht werdenden Bücher auf dem Buchmarkt und in Kinder- und Jugendeinrichtungen weiter zu verbreiten. Darüber hinaus wird für die Bedeutsamkeit von positiven Identifikationsfiguren in literarischen Texten und Bildern für die Persönlichkeitsentwicklung im Kindesalter sensibilisiert. Alle Kinder brauchen Bücher, in denen ihre Lebensrealität wertschätzend abgebildet ist und in denen sie sich mit ihren Themen, Familiengeschichten, Erfahrungen und ihrer Mehrsprachigkeit widergespiegelt sehen. Das Potenzial solcher Bücher für das Empowerment der Kinder und ihrer Familien wird betont. Darüber hinaus geht es auch darum, Impulse zu geben, die ein Bewusstsein für die Bedeutung von Diskriminierung, Differenzkategorien und gesellschaftlichen Schief lagen für Kinder und Jugendliche sowie eine vorurteilsbewusste Pädagogik fördern.

## Inhalte und Aktivitäten

Angeboten werden kostenlose Workshops, Fortbildungen, Lesungen und Ausstellungen für die verschiedenen Zielgruppen. Zentrale Themen sind dabei Vielfalt in Kinder- und Jugendmedien, vorurteilsbewusste Pädagogik, mehrsprachige Erziehung, mehrsprachige Medien sowie Antidiskriminierung.

Die Fortbildungen in Kitas dauern einen halben bis ganzen Tag und bieten daher keinen Rahmen, um Themen wie Diskriminierung wirklich tiefergehend zu bearbeiten. Das Angebot setzt vielmehr auf Impulse für eine Sensibilisierung und will dazu motivieren, dass sich die pädagogischen Fachkräfte weiter im Themenfeld qualifizieren.

Die Angebote werden sehr gut nachgefragt, besonders das Thema Mehrsprachigkeit steht im Fokus der Anfragen. Die Multiplikator\*innen bekommen Material für mehrsprachige Arbeit an die Hand und werden dazu angeregt, Mehrsprachigkeit zu erproben und Eltern zu befähigen, an der mehrsprachigen Bildung

ihrer Kinder mitzuwirken. Eltern werden als Expert\*innen ihrer Sprache(n) angesehen. Sie werden nicht in einem defizitorientierten Sinne gefragt, warum sie kein (angemessenes) Deutsch sprechen. Eltern sollen im Gegenteil dazu ermutigt werden, die ihnen vertraute Sprache mit ihrem Kind zu sprechen.

Für die Reflexion der Multiplikator\*innen liegt ein Fokus auf mögliche Auswirkungen für Kinder, wenn sie mit ihren vertrauten Erstsprachen in Büchern und der Einrichtung nicht vorkommen, die Erstsprache nicht sprechen können oder gar nicht sprechen dürfen. Auch vorurteilsbewusste Kinderliteratur und die Frage, wie diese für die pädagogische Arbeit genutzt werden kann, wird in dieses Format mit eingebracht. Multiplikator\*innen in den Fortbildungen verlangen oft rezeptartiges Wissen, wie mit Kindern einer bestimmten „Kultur“ umzugehen sei. Diese Erwartung wird aufgegriffen und problematisiert, um dafür zu sensibilisieren, dass kulturalisierende Perspektiven den Blick auf die einzelnen Individuen verstellen.

Weitere Angebote für die Zielgruppen sind ein Bücherkoffer mit Büchern, die die tatsächlich lebensweltliche Vielfalt von Kindern abbilden und Vielfältigkeitsaspekte im Zusammenhang mit Migration (Herkunft, Aussehen, Sprachen, Religion, Familienkonstellationen) aufzeigen. Es hat sich bewährt, in den Fortbildungen mit guten Beispielen zu arbeiten, anstatt negative Beispiele auf ihre Auslassungen und rassistischen Darstellungen hin zu untersuchen. Die Aufmerksamkeit für einseitige und problematische Darstellungen sowie Anregungen und Materialien für eine rassismuskritische Bildung und Erziehung werden dabei als Nebeneffekt verfolgt. Darüber hinaus gibt es Büchertische mit Lesungen für Kinder – etwa bei Veranstaltungen von afrodeutschen Communities – und Workshops, in denen Bücher selbst gestaltet werden.

## Qualitätskriterien für Kinderliteratur

Darüber hinaus werden in der mobilen Ausstellung Bilder im Kopf für Bibliotheken in NRW Bücher vorgestellt, die gute Beispiele für die Repräsentation von Vielfalt darstellen. Auf der Internetseite des Projekts werden zudem Rezensionen gelungener Bücher präsentiert. Erarbeitet wurden Qualitätskriterien für

Kinderbücher, die anhand folgender Fragen deutlich werden:

- Erscheinen unterschiedliche Lebensformen und Normen als ebenbürtig?
- Können sich Kinder und Jugendliche bezogen auf unterschiedliche Vielfalt Aspekte positiv mit den handelnden Figuren identifizieren?
- Kommt den Akteur\*innen fraglose Zugehörigkeit zu, ohne sich erst beweisen zu müssen?
- Werden Menschen mit verschiedenen Vielfalt Aspekten differenziert und ohne Klischees dargestellt?
- Werden die Leser\*innen angeregt, sich mit Vielfalt Aspekten im Zusammenleben sowie mit Rassismus und Diskriminierung auseinanderzusetzen, Empathie zu empfinden und die eigene Haltung zu überdenken?
- Machen sie Mut, sich gegen Stigmatisierung und Diskriminierung zu wehren und den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken?
- Fördern sie eine friedliche und kreative Konfliktbearbeitung und Aushandlung?

Diese Kriterien sind auch Grundlage für strukturelle Interventionen im Buchmarkt. Hier kooperiert das Projekt mit dem Börsenverein des deutschen Buchhandels. Mit dessen Unterstützung werden Verlage als Akteur\*innen angeschrieben, die eine besondere Machtposition bei der Auswahl von Kinderbüchern einnehmen. Mit diesem Anschreiben oder bei Podiumsdiskussionen auf Buchmessen wird das Projekt vorgestellt. Ziel ist es, die Aufnahme von vielfältigeren Büchern in das Programm anzuregen. Besonders beim Börsenverein aber auch bei vielen Verlagen besteht eine große Offenheit für das Anliegen des Projekts. Verlage orientieren sich bei ihren Entscheidungen vor allem daran, was bislang auf dem Markt gut läuft, weshalb sie immer wieder auf die gleichen etablierten Autor\*innen zurückgreifen, die meist aus einer weißen Perspektive schreiben. Dabei sind vorurteilsbehaftete Vorstellungen darüber, wer Bücher kauft (und liest), nicht untypisch. Tolle neue Bücher erscheinen bislang meist eher in kleinen Verlagen und sind oft im Buchhandel nicht vorfindbar. Auch der Buchhandel ist eine Zielgruppe, die nicht so leicht zu erreichen ist. Ziel ist hier die Sensibilisierung für Vielfalt Aspekte und Machtverhältnisse bei der Beratung von Kund\*innen. Dazu soll u. a. eine Broschüre beitragen, die breit an Buchhandlungen versandt wird.

## Reflexionen

Widersprüche bei der Betonung von Vielfalt Aspekten werden im Projekt reflektiert. So orientiert sich das Projekt an einem Ausspruch aus einem Gedicht von Pat Parker: „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin! Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin!“<sup>1</sup> Hier wird die Ambivalenz bei der Benennung von Differenz deutlich. Unterschiede zum Thema zu machen läuft Gefahr, Stereotype zu reproduzieren und Differenzen und Ungleichheit zu vertiefen und festzuschreiben. Unterschiede zu verschweigen, führt zur Verfestigung von gesellschaftlicher Ungleichheit. Das gilt auch für Kinderbücher.

### INFO

#### Träger:

Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e. V. – Landesgeschäftsstelle NRW, Thomas-Mann-Straße 30, 53111 Bonn, [www.nrw.verband-binationaler.de](http://www.nrw.verband-binationaler.de) und Diakonie Düsseldorf, Platz der Diakonie 2a, 40233 Düsseldorf, [www.diakonie-duesseldorf.de](http://www.diakonie-duesseldorf.de), Projekt-Website: [www.bilderimkopf.eu](http://www.bilderimkopf.eu)

#### Kontakt:

[nrw@verband-binationaler.de](mailto:nrw@verband-binationaler.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Kinder – Multiplikator\*innen – Diversität – Empowerment

#### Veröffentlichungen:

Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf e. V. NRW (Hg.) (2005): WeltkinderSpiele – Interkulturelle Materialien und Ideen für den Alltag mit Kindern, Bonn

Verband binationaler Familien und Partnerschaften iaf (Hg.) 2013: Kompetent mehrsprachig: Sprachförderung und interkulturelle Erziehung im Kindergarten, Frankfurt a. M.

<sup>1</sup> Parker, Pat (1990): For the white person who wants to know how to be my friend, in: Anzaldua, Gloria (Hg.): Making Face, Making Soul. Haciendo Caras: Creative and Critical Perspectives by Feminists of Color, San Francisco

## „Lesen für geflüchtete Kinder“ und „Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft“

### „Lesen für geflüchtete Kinder“ und „Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft“ Rassismuskritisch Brücken bauen

Menschen flüchten aus ihren Heimatländern, weil Kriege, Verfolgung und Bedrohung sowie wirtschaftliche Not in ihren Herkunftsländern herrschen. Sie fliehen – und mag die Flucht noch so gefährlich sein –, weil sie auf bessere Lebensbedingungen, auf Schutz vor Krieg und Verfolgung sowie auf mehr Chancen für sich und ihre Nachkommen hoffen. Die Migrationsbewegungen der vergangenen Jahre nach Deutschland stellen Politik, Verwaltung und Zivilgesellschaft – und somit auch Jugendverbände – vor große Herausforderungen. Die Kinder und Jugendlichen, die mit und ohne Begleitung geflohen und nach Deutschland gekommen sind, bedürfen weit mehr als einer medizinischen Notfallversorgung und erster Hilfsmaßnahmen. Daran anknüpfend hat sich die *Evangelische Kinder- und Jugendarbeit* in Bielefeld auf die Suche nach Wegen gemacht, wie Teilhabe für geflüchtete Kinder und Jugendliche sichergestellt werden kann.

Seit 2016 ist die *Evangelische Jugend Bielefeld* in diesem Bereich aktiv. In der Offenen Tür (OT) *HOTSPOT* wurde eine Stelle geschaffen, um die Bildungsarbeit mit geflüchteten Kindern und jungen Menschen zu gestalten und einen Ort zu etablieren, an dem geflüchtete Kinder und Jugendliche Ruhe finden können. Neben Angeboten wie Sport, Reiten, Ausflüge zum Kennenlernen der Umgebung, Fahrradwerkstatt und Kunst und Graffiti wurden zwei Projekte entwickelt, die hier vorgestellt werden sollen: die Projekte *Lesen für geflüchtete Kinder* und *Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft*.

#### Ziele und Zielgruppen

Die OT *HOTSPOT* ist aus seinen früheren Räumen in einem Gemeindehaus um- und in eine ehemalige Schule eingezogen, in der sich auch eine neu entstandene Unterkunft für geflüchtete Menschen, unter ihnen viele



Familien und ihre Kinder, befindet. Die OT ist dadurch direkte Anlaufstelle und Treffpunkt für geflüchtete Kinder und junge Menschen sowie für das „alteingesessene“ Publikum, das mit umgezogen ist, geworden.

Wichtiges Ziel der Einrichtung ist die Inklusion geflüchteter Kinder und Jugendlicher in die Regelangebote der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Die Arbeit soll dazu beitragen, Brücken zwischen Newcomer\*innen und Alteingesessenen zu bauen.

Gleich nach Eröffnung des neuen *HOTSPOT* hat Mitarbeiter Mohamed Saber ein Çay-Treff, ein Café, als Austauschort für Erwachsene wie Kinder und Jugendliche eingerichtet, der bei den Newcomer\*innen der Notunterkunft sehr gut angekommen ist. Aus dem Austausch sind die Bedarfe für ein weiteres Café speziell für junge Erwachsene sowie für die Projektarbeit deutlich geworden: Mit dem Projekt *Lesen für geflüchtete Kinder* sollte ein Ort der Ruhe für Kinder bis zwölf Jahre entstehen, an dem Lesen und die Deutsche Sprache ohne Druck erlernt werden können. Ziel war es, einen Freizeitort zu schaffen, an dem ein Zugang zur Deutschen Sprache im geschützten Rahmen möglich ist.

Das Projekt *Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft* wurde konzipiert, um mit der Arbeit an einem Film gemeinsame Aktivitäten von neu angekom-

menen und schon vorher aktiven jungen Menschen von zwölf bis 21 Jahren zu etablieren. Durch das geteilte Erleben sollten gemeinsame Bezugspunkte geschaffen werden, sowie Bindungen und Beziehungen entstehen, die den Boden für Veränderungen des Zusammenlebens möglich machen. Die Projektmitarbeiter\*innen gingen davon aus, dass sich freundschaftliche Beziehungen zwischen geflüchteten und nicht-geflüchteten Jugendlichen angesichts der prekären Lebensverhältnisse (teilweise traumatisierende Fluchterfahrungen, unsicherer Aufenthaltsstatus etc.) selten von selbst ergeben, sondern einen gezielt moderierten und gestalteten Rahmen brauchen. Dabei war es zentral, diese Begegnungen mit großer Achtsamkeit zu ermöglichen, um sowohl Verletzlichkeiten geflüchteter Jugendlicher als auch Bedürfnisse der alteingesessenen jungen Menschen wahrzunehmen. Es standen Themen wie Fluchtgründe, Asylpolitik und damit verbundene Rassismen im Raum, mit denen ein Umgang gesucht wurde. Der medienpädagogische Zugang unterstützte sowohl das Selbstbewusstsein der Jugendlichen als auch ihre Medien- und Kommunikationskompetenz.

### **Lesen und Deutsch lernen in entspannter Atmosphäre**

Bei der Konzeption des Projekts *Lesen für geflüchtete Kinder* war es wichtig, andere Zugänge zur deutschen Sprache als in der Schule zu schaffen, zumal viele Kinder trotz Rechtsanspruch sehr lange auf einen Schulplatz warten müssen. Die Sprachbildung und Sprachförderung im Deutschen sollte mit Aktivitäten in der Freizeit verbunden werden und in einem geschützten, angstfreien Raum stattfinden, in dem Lernprozesse nicht bewertet werden. Das Angebot trug somit zur Selbststärkung der Kinder bei.

Es wurden Bücher angeschafft, die rassistisch-kritisch ausgerichtet sind. Dabei wurde die Bücherliste des Verbandes binationaler Partnerschaften und Familien zugrunde gelegt. Ein wichtiger Aspekt war auch die Bilingualität der Bücher – Arabisch, Kurdisch und Persisch –, um der Mehrsprachigkeit der Kinder und Jugendlichen gerecht zu werden. Die Bücher wurden mehrsprachig vorgelesen, um Freude am Lesen zu vermitteln und die Kinder anzuregen, auch gemeinsam oder selbstständig zu lesen. Zudem wurden Geschichten geschrieben, gespielt und gemalt. Das Konzept

ging auf: „Ich liebe Spielen und Lesen“, kommentierte der siebenjährige Akram.

Das Projekt ging von der Annahme aus, dass die allermeisten Menschen grundsätzlich fähig sind, mehrere Sprachen neben- oder nacheinander zu erlernen und zu gebrauchen. Daher wurde es als wichtig angesehen, sowohl die Erstsprache(n) als auch Deutsch als neue Sprache zu fördern. Die Erwerbsmechanismen der Erstsprache(n) und der neuen Sprache befördern sich gegenseitig. Kinder können jede Bildungs- und Lernsituation nutzen, um ihre Sprachkompetenzen zu entwickeln. Das (Vor-)Leseangebot schaffte somit eine zusätzliche freudvolle Erfahrung für das Erlernen der deutschen Sprache und es zeigte sich, dass über das Vorlesen auch kleine Kinder selbstverständlich deutsche Sprachkompetenzen entwickelten, ohne dabei ihre Erstsprache(n) zu vernachlässigen.

Sprache und Bildung wurden in dem Projekt als wichtige Faktoren für die Inklusion in die Gesellschaft angesehen. Die deutsche Sprache unterstützt die Kinder, sich im neuen Sozialraum zu orientieren und sich auch gegenüber Menschen auszudrücken und ihre Bedürfnisse zu äußern, die ihre Erstsprache(n) nicht sprechen. In einer Gesellschaft, die weitgehend monolingual ausgerichtet ist, ermöglicht dies den Kindern Handlungsfähigkeit, die zu mehr Selbstbestimmung im Alltag sowie gesellschaftlicher Teilhabe beitragen kann.

Eine der größten Herausforderungen war es, geeignetes Personal zu finden, das in der Lage war, mehrsprachig und mit rassistisch-kritischer Haltung Kinder mit Fluchterfahrungen beim Erlernen einer Sprache zu begleiten. Der Projektleiter hat dafür u. a. Absolvent\*innen der JuLeiCa in der Migrationsgesellschaft vom Bielefelder Jugendring angesprochen.

### **Medienkompetenz für jugendliche Newcomer\*innen**

Das Angebot, eigene Filme mit professioneller medienpädagogischer Unterstützung zu produzieren, sollte das Interesse sowohl der jugendlichen Newcomer\*innen als auch der alteingesessenen Besucher\*innen erreichen. Es ermöglichte, gemeinsam den Umgang mit Videotechnik zu erlernen und eigene Themen zu bearbeiten. Die Ergebnisse konnten online bei Netzlichter-TV, einem jungen Fernsehmagazin aus Biele-

## „Lesen für geflüchtete Kinder“ und „Junge Newcomer\*innen fit für die mediale Zukunft“

feld, veröffentlicht werden. Bei wöchentlichen Treffen wurden die Teilnehmenden von externen Medienpädagog\*innen in die Bedienung der technischen Geräte eingeführt und entwickelten Ideen, welche Geschichten sie filmisch umsetzen wollten. Die Jugendlichen entschieden selbst, wo sie ihren Fokus setzen wollten. Das konnte beispielsweise das gemeinsame Lebensumfeld sein, das für die einen neu und für die anderen bereits vertraut war. Dieses Umfeld wurde kreativ und filmisch erkundet und dokumentiert. Mohamed Saber, der als Projektleiter den gesamten Prozess begleitete und mit den Jugendlichen sehr vertraut war, hatte dabei sowohl mögliche Re-Traumatisierungen als auch Prozesse von gewaltvollen Zuschreibungen und des Otherings im Blick. Die geflüchteten Jugendlichen hatten die Möglichkeit, ihre Familiengeschichten, die zum Teil durch Kriegserfahrungen, Vertreibung und Flucht geprägt waren und mit traumatischen Erfahrungen von Ohnmacht und Ungewissheit einhergingen, zu erzählen.

Sprachliche Barrieren konnten sowohl mit Übersetzungen durch mehrsprachige Teamer\*innen oder durch das Format des Stummfilms unter dem Motto

„Bilder sagen mehr als Worte“ überwunden werden. Leider war es nicht möglich, medienpädagogisches Personal zu finden, das mehrsprachig und aus einer rassismuskritischen Perspektive auf die Bedürfnisse der jungen Menschen einging. Aus diesem Grund war es erforderlich, dass der Projektleiter im gesamten Prozess präsent war und im engen Kontakt mit dem medienpädagogischen Team arbeitete, um eine rassismuskritische Perspektive immer wieder einfließen zu lassen.

### INFO

#### Träger:

Trägerverein Evangelische Jugend Bielefeld, Kinder- und Jugendhaus HOTSPOT, Markgrafenstr. 7, 33602 Bielefeld, [www.evangelische-jugend-bielefeld.de](http://www.evangelische-jugend-bielefeld.de)

#### Kontakt:

Mohamed Saber, [jupfbi@kirche-bielefeld.de](mailto:jupfbi@kirche-bielefeld.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Geflüchtete – Kinder – Jugendliche – Diversität – Empowerment – Medien

# Empowerment von Jugendlichen

## Collage mit Courage

### Empowerment und Partizipation von und mit Jugendlichen muslimischen Glaubens

Das außerschulische Empowerment-Projekt *Collage mit Courage* wurde von der Integrationsbeauftragten der Stadt Bonn initiiert. Durchgeführt wird es vom Kommunalen Integrationszentrum (KI) – angesiedelt bei der Stabsstelle Integration der Stadt Bonn – in dem u. a. der Aufgabenbereich der Antidiskriminierungsarbeit verankert ist.

#### Ziele und Zielgruppen

Anlass für das Projekt war, dass junge Muslime in Bonn oft ausschließlich über ihre Religionszugehörigkeit wahrgenommen wurden und von Diskriminierung betroffen waren (und sind). Zielgruppe waren Jugendliche zwischen 15 und 27 Jahren, die sich selbst dem muslimischen Glauben zuordnen oder als Muslime markiert wurden. Mit dem Projekt wurde ihre eigenständige Rolle als junge Bonner\*innen in der Stadtgesellschaft gestärkt. Die Jugendlichen fungierten dabei als Vorbilder, Multiplikator\*innen und Brückenbauer\*innen gegenüber Gleichaltrigen ihrer Lebenswelt.

Ziel war es, die Auseinandersetzung mit (mangelnder) politischer Teilhabe, demokratischen Prozessen und bürgerschaftlichem Engagement zu fördern. Den Jugendlichen wurde ermöglicht, sich intensiv mit Diskriminierung und Empowerment zu beschäftigen, aber auch das eigene Handeln und Denken kritisch zu hinterfragen. Die eigenen Identitäten wurden so gestärkt und Handlungsstrategien zum Umgang mit Diskriminierung entwickelt. Die Jugendlichen beteiligten sich dadurch an öffentlichen Diskussionen und sollten Kontakte knüpfen zu Bonner Akteur\*innen aus Politik, Wissenschaft und Medien. Mit Hilfe dieses Projekts erhielten die Jugendlichen eine Stimme und wurden darin gestärkt, mit der Gesellschaft in Dialog zu treten.

Die Teilnehmenden setzen sich zusammen aus sunnischen, schiitischen und alevitischen Jugendlichen mit türkischem, arabischem und kurdischem Hintergrund. Bei der Suche nach Teilnehmer\*innen leistete Projektleiterin Zeynep Pirayesh in Schulen, bei Moscheegemeinden und Vereinen Überzeugungsarbeit

und konnte über die Multiplikator\*innen Jugendliche für ihr Ansinnen gewinnen.

#### Inhalte und Aktivitäten

Höhepunkt des Projekts war eine öffentliche nonverbale Kunstaktion in der Bonner City. Zwei Jugendliche aus der Gruppe stellten sich mit verbundenen Augen und offenen Armen auf einen öffentlichen Platz, begleitet von zwei Jugendlichen mit Schildern, auf denen „Umarme mich!“ stand. Umgeben wurden sie von weiteren Jugendlichen, die Schilder mit Aufschriften wie „Ich bin Abiturientin“, „Ich bin Schwester“, „Ich bin Muslima“, „Ich bin Bonnerin“ hochhielten oder beschriebene Karten in Herzform mit der Aufschrift: „Ich liebe Bonn, weil ...“ verteilten. Nach und nach trauten sich Passant\*innen, das Angebot einer Umarmung anzunehmen. Zum Abschluss der Aktion stellten sich die Jugendlichen mit großen Buchstaben auf die Freitreppe am Alten Rathaus und bildeten den Satz: „Wir lieben Bonn“. Mit der Aktion konnten eindeutige Zugehörigkeiten von „wir Bonner“ auf der einen Seite und „die Muslime“ auf der anderen Seite aufgebrochen und die Anerkennung der Zugehörigkeit zur Bonner Stadtgesellschaft dargestellt und eingefordert werden.

Die Jugendlichen hatten selbst die Idee für die Kunstaktion, inspiriert durch vielfältige Fortbildungen, die in einem Zeitraum von zwei Jahren stattfanden.

Das Projekt *Collage mit Courage* startete mit einer Auftaktveranstaltung im November 2013 mit rund 120 Besucher\*innen, davon ca. 80 Jugendliche aus allen Stadtteilen und Schulformen. Im nächsten Schritt wurde zu zentralen Fragen wie z. B. „Was denken die Anderen über uns?“ oder „Wie können wir uns für die Gesellschaft einsetzen?“ eine grobe Themensammlung durchgeführt, aus der drei unterschiedliche Arbeitsgruppen (AG Medien, AG Identität, AG Engagement) gebildet wurden, die verschiedene Aktivitäten umsetzten. Erste Zwischenergebnisse ihrer Arbeit präsentierten die Jugendlichen und jungen Erwachsenen im Mai 2014 dem damaligen Oberbürgermeister

Jürgen Nimptsch. Die Arbeitsgruppen wurden von Moderator\*innen begleitet und trafen sich regelmäßig ein- bis zweimal im Monat zum Austausch.

Unter dem Motto „Medien. Eine Realität?“ setzte sich die AG beispielsweise damit auseinander, wie Jugendliche auf unangemessene mediale Darstellungen reagieren können, etwa durch das Verfassen eines Leserbriefs.

Die AG Identität hatte die Idee, ein Buch zum Thema „Muslimische Identität in Bonn“ zu erarbeiten, in dem verschiedene muslimische Lebensentwürfe von Menschen aus Bonn vorgestellt werden sollten. Ziel dieses Ansatzes war der anvisierte Dialog mit der Mehrheitsgesellschaft über die unterschiedlichsten Lebensentwürfe der Jugendlichen. Damit sollten Vorurteile abgebaut werden.

Die AG Engagement beschäftigte sich mit dem Thema Beteiligungsformen. Dabei ging es um Fragen wie: „Wie möchten wir uns beteiligen?“ „Was kann eine öffentliche Beteiligung für mich persönlich bedeuten?“ „Was können wir uns zumuten?“ Es wurde eine öffentliche Kunstaktion entwickelt, die, das war den Jugendlichen wichtig, nicht anklagend oder provozierend sein sollte, sondern versöhnend und witzig. Die Jugendlichen zielten damit auf die Anerkennung „als lebendiger Teil von Bonn wahrgenommen zu werden“.

Parallel zu den Arbeitsgruppen wurden regelmäßig Fortbildungen zu den Themen „Diskriminierung und Empowerment“, zum allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), ein Theaterworkshop zu „Kommunikation und Präsentation“ und eine Rhetorikschulung angeboten. Sie sollten die Jugendlichen mit Themen zu gesellschaftlich-politischen Strukturen und Beteiligungsformen in Kontakt zu bringen. Da Rassismuserfahrungen auch Traumatisierungen beinhalten können, wurde es als sinnvoll angesehen, diese in geschützten Räumen zu thematisieren. Dabei lag der Schwerpunkt auf der Frage, welche Handlungen und Strategien geholfen hatten, aus Ohnmachtssituationen herauszufinden. Die Jugendlichen konnten sich austauschen, um Strategien, Kraftquellen und



Vorbilder zusammenzutragen und voneinander zu lernen. Sie setzten sich auch immer wieder mit ihrem eigenen Bild von Gesellschaft, mit Vorurteilen, die ihnen gegenüber bestehen, aber auch den eigenen Vorurteilen, sowie ihren Wünschen, wie sie in der Gesellschaft gesehen werden möchten, auseinander. Im Rahmen der Fortbildungen waren sie bereit, sich selber zu reflektieren und dabei eigene Dominanzkulturen aufzudecken.

## Reflexionen

Es ist keine Selbstverständlichkeit, dass muslimische Jugendliche und junge Erwachsene in einer so heterogenen Gruppe von sunnitischen, schiitischen, alevitischen und religionsdistanzierten Jugendlichen mit türkischer, arabischer und kurdischer Herkunft zusammenarbeiten. „Natürlich war es nicht einfach!“ so die Projektleitung. So wurden an einigen Stellen komplizierte Ebenen der Zusammenarbeit deutlich: Alevitische Jugendliche wurden von sunnitischen Jugendlichen nicht immer als Muslime akzeptiert. Gleichzeitig wurden sunnitische Jugendliche manchmal als „zu muslimisch“ wahrgenommen. Ein junger Mann wirkte auf andere Teilnehmende leicht fanatisch, weil er als predigend – und damit wohl auch als missionierend – wahrgenommen wurde. Ebenso gab es kontroverse Diskussionen zwischen Erdoğan-Anhänger\*innen und Gegner\*innen. Es bestand jedoch immer die Offenheit, diese Kontroversen zu thematisieren und die Funktionen eigener Feindbilder immer wieder aufs Neue zu hinterfragen, um eine gemeinsame Vision vom Zusammenleben in Vielfalt kreieren zu können.

### Gelingensbedingungen

Die Gruppe wurde fortlaufend durch die Projektleiterin und die Moderator\*innen unterstützt, die mit ihrer Haltung als Vorbilder für die Jugendlichen fungierten und passende Inhalte und geeignete Referent\*innen auswählten. Nicht unerheblich war dabei, dass die Projektleitung über wichtige berufliche Qualifikationen und Erfahrungen für ein solches innovatives Projekt verfügte.

Wichtiger Erfolgsfaktor beim Aufbau, dem Verlauf und bei der Etablierung des Projekts war die strukturelle und institutionelle Unterstützung durch die *Stabstelle Integration und das Kommunale Integrationszentrum* (KI). Getragen von einem Beschluss des Rates der Stadt Bonn von 2012, der Antidiskriminierungsarbeit als Schwerpunktthema festgelegt hatte, konnte diese als Querschnittsaufgabe verankert werden. Das KI Bonn hat sich dabei auf die „Weiterentwicklung systematischer Aktivitäten zur Prävention von und Vorgehensweisen gegen Diskriminierung“ fokussiert.

### INFO

#### Träger:

Kommunales Integrationszentrum Bonn, Am Hof 28, 53113 Bonn, [www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/bonn](http://www.kommunale-integrationszentren-nrw.de/bonn)

#### Kontakt:

Zeynep Pirayesh, [kommunales-integrationszentrum@bonn.de](mailto:kommunales-integrationszentrum@bonn.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – Empowerment – kreative Aktion

#### Filmmaterial:

Die Entstehungsgeschichte und die Arbeitsprozesse des Projekts wurden in Form eines Films dokumentiert. Die nonverbale Kunstaktion der Jugendlichen in der Bonner Innenstadt wurde ebenfalls aufgenommen und ist in dem Film zu sehen, der beim Träger bestellt werden kann.

## Dikhen amen! Seht uns!

### „Ich wachse, ich fliege“

**T**erno Drom e. V. aus Düsseldorf versteht sich als interkulturelle Jugendselbstorganisation von Rom\*nja und Nicht-Rom\*nja in Nordrhein-Westfalen. Der Name „Terno Drom“ ist romanes und bedeutet „junger Weg“. Der Verein führt zahlreiche Projekte durch. Hier soll das Projekt *Dikhen amen! Seht uns!* vorgestellt werden – ein Kooperationsprojekt mit *Amaro Drom* e. V. aus Berlin und anderen Selbstorganisationen junger Rom\*nja und Sinti\*zze.

Obwohl Rom\*nja und Sinti\*zze Teil der deutschen Gesellschaft sind, wird ihnen durch mediale Berichterstattung, durch Alltagsrassismus und durch eine rigide Abschiebepolitik oftmals vermittelt, sie würden nicht zu Deutschland gehören. Teilhabe wird ihnen systematisch verwehrt. Dies stellt eine Kontinuität der jahrhundertelangen Verfolgungsgeschichte und des Rassismus gegen Rom\*nja und Sinti\*zze in Deutschland dar. Abschiebungen von Jugendlichen, die in dem Projekt

mitgewirkt haben und in Deutschland aufgewachsen sind, machen diese Realität auf brutale Weise deutlich.

### Zielgruppen und Ziele

Das Projekt richtet sich in erster Linie an junge Rom\*nja und Sinti\*zze und zielt auf Empowerment ab. Darunter wird ein Raum zur Entwicklung von Selbstbewusstsein und Selbstbehauptung verstanden sowie das Engagement für die Sichtbarwerdung und Anerkennung als gleichberechtigter Teil der Gesellschaft. Im Mittelpunkt des Projekts stehen die Erfahrungen und Lebensrealitäten der Jugendlichen. Sie sollen in ihrem Umgang mit Rassismus in Deutschland gestärkt und ihre Lebensrealität sowie ihre Identitätswürfe sollen in ihrer Vielfalt innerhalb der Gruppe, aber auch nach außen hin, sichtbar gemacht werden. Damit wird den vorherrschenden Vorstellungen begegnet, dass alle Rom\*nja und Sinti\*zze gleich seien.

## Antiromaismus/ Antiziganismus

Eigenständige Form von Rassismus, die Personen auf ihre (vermeintliche) Zugehörigkeit zur Gruppe der Rom\*nja und Sinti\*zze reduziert und rassistisch diskriminiert. Dies beruht nicht auf Missverständnissen und Ignoranz, sondern auf Mythen und Feindbildern von Mehrheitsangehörigen. Zugeschriebene Lebensstile und Sozialverhalten werden dabei auf biologische oder kulturelle Ursachen zurückgeführt (vermeintlich angeborene musikalische Fähigkeiten, Assoziation mit Kriminalität, Unterstellung von Faulheit und parasitärem Sozialverhaltens). Armut und erschwerten Zugang zu Bildung, Wohnraum und Arbeitsmarkt sind Resultate sozialer Ausgrenzung, von Diskriminierung und formeller wie informeller Hürden.

Es gibt eine Debatte innerhalb und außerhalb der Communities darüber, welcher Begriff angemessen ist, um Rassismus gegen Rom\*nja und Sinti\*zze zu bezeichnen. Neben Antiromaismus und Antiziganismus wird z. B. auch Gadge-Rassismus (Gadge: Nicht-Rom\*nja und Nicht-Sinti\*zze) vorgeschlagen, der diejenigen in den Blick nimmt, von denen der Rassismus ausgeht und die von ihm profitieren.

## Inhalte und Aktivitäten

Die teilnehmenden Jugendlichen werden zu Multiplikator\*innen ausgebildet, um selbst Empowerment- und Sensibilisierungs-Workshops durchführen zu können, die sich an junge Menschen in Jugendclubs, Jugendselbstorganisationen und Verbänden sowie Bildungseinrichtungen richten. Auf diese Weise werden weitere Jugendliche zur Teilnahme motiviert und aktiviert, um lokale politische Selbstorganisationen aufzubauen. Darüber hinaus zielt das Projekt auch auf die Sensibilisierung junger Nicht-Rom\*nja und Nicht-Sinti\*zze sowie auf eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismus gegen Rom\*nja und Sinti\*zze in der breiten Öffentlichkeit ab.

Jährlicher Höhepunkt des Projekts ist die Bundesjugendkonferenz, die 2016 unter dem Motto *Fremd im eigenen Land? – Bipindzarutno Ki Ti Phuv?* in Nideggen-Schmidt (NRW) stattfand. Dort trafen sich 100 jugendliche Rom\*nja und Sinti\*zze. Ziel der Konferenz war es, sich gegenseitig zu stärken und die Vielfalt und Power der Community zu feiern. Ein Teilnehmer,

der seine Gefühle während der Konferenz mit der Aussage „Ich wachse, ich fliege“ beschrieb, brachte dies auf den Punkt.

Im Rahmen der Konferenz wurden diese Ziele durch Workshops und ein World-Café zu Bürgerrechtsarbeit mit fünf Persönlichkeiten aus der Community verfolgt. Im Anschluss fand eine Podiumsdiskussion statt, die von zwei Jugendlichen moderiert wurde.

## Community

Gemeinschaft von Menschen, die eine spezifische Erfahrung z. B. mit Rassismus (hier: gegen Rom\*nja und Sinti\*zze) teilen. Aus diesen gemeinsamen Marginalisierungserfahrungen können spezifische kritische Perspektiven, Wissensbestände und Strategien im Kampf gegen Rassismus erwachsen. Communities können Zusammenhalt und Solidarität ermöglichen, die als Formen des Widerstands gelesen werden können.

Die Workshops, die alle von Mitgliedern der Community (etwa von Organisationen wie Queer Roma und Amaro Foro) geleitet wurden, deckten ein breites inhaltliches Spektrum ab: von Medien- und Argumentationstrainings, über Theater und Tanz, Empowerment für Romnja\*, Rassismus gegen Rom\*nja und Sinti\*zze bis zu gesellschaftlichen Männlichkeitsvorstellungen und Sexismus sowie Verhütung und Sexualität.

## Reflexionen

Eine zentrale Gelingensbedingung für Projekte von *Amaro Drom* und *Terno Drom* ist die, dass nach Möglichkeit Personalentscheidungen im Projekt zugunsten von Rom\*nja und Sinti\*zze getroffen werden. Das gilt insbesondere für Empowermentangebote. So wird der Zugang zu den Communities erleichtert. Diese verfügen über eigene Strukturen und Mechanismen, die die Ressourcen der Jugendarbeit unterstützen. Wenn wie im Projekt Dikhen amen! nicht alle Stellen aus der Community besetzt werden können, ist es wichtig, dass die Mitarbeiter\*innen Kompetenzen im Umgang mit Rassismus gegen Rom\*nja und Sinti\*zze mitbringen. Darüber hinaus muss ernst genommen werden, dass eventuelles Misstrauen und Angst gegenüber Nicht-Rom\*nja in der jahrhundertelangen Verfol-

gungsgeschichte und der anhaltenden Diskriminierung und Ausgrenzung begründet liegen.

Als besonders wichtig wird eine starke Vernetzung mit anderen Organisationen innerhalb und außerhalb der eigenen Community angesehen. So wird durch die Zusammenarbeit mit dem feministischen Romnja\* Archiv RomaniPhen in Berlin eine Beschäftigung der Jugendlichen mit Feminismus und aktivistischen Perspektiven von Romnja\* etwa in den 1970er Jahren möglich. Durch den Kontakt mit anderen Communities of Color kann Terno Drom profitieren und inspiriert werden. Die Kooperation mit anderen Verbänden macht es möglich, Bündnisse über unterschiedliche Communities hinweg zu schaffen und nicht einzelne Erscheinungsformen von Rassismus in Konkurrenz zueinander zu setzen. Auf diese Weise können auch größere gemeinsame Projekte und Veranstaltungen organisiert werden.

### Empowermenttrainings von Terno Drom

Über das Kooperationsprojekt *Dikhen amen!* hinaus bietet Terno Drom e. V. in NRW und bundesweit regelmäßig Empowermenttrainings an. Sie setzen an den nicht zu unterschätzenden Auswirkungen von Antirromanismus/Antiziganismus auf die Identitätsbildung jugendlicher Rom\*nja und Sinti\*zze an. Antirromanismus manifestiert sich in alltäglicher oder struktureller Diskriminierung, die oft von den Jugendlichen internalisiert wird. So streben einige Jugendliche bestimmte Berufe gar nicht erst an, weil sie annehmen, dass sie als Rom\*nja sowie so keine Chance hätten. Die erfahrenen Abwertungen und Diskriminierungen werden kaum hinterfragt. Gesellschaftliche Ungleichheit wird vielmehr als gegeben hingenommen. Im Empowermenttraining werden in einem ganzheitlichen Ansatz verschiedene Erfahrungen mit Antirromanismus und die generationsübergreifenden Traumata der Community verarbeitet. Dabei geht es um Traumata aufgrund von Vertreibung, Versklavung und Völkermord – etwa im Pharrajmos (Romanes für „Verschlingen“, bezeichnet den Genozid an Rom\*nja und Sinti\*zze im Nationalsozialismus).

Die Jugendlichen bringen verschiedene kulturelle, religiöse und regionale Hintergründe in die Trainings ein. Zudem gibt es unterschiedliche Strategien im Umgang mit Rassismuserfahrungen wie Selbststigmatisierung-, Abgrenzungs- oder offensive Strategien.



Veranstaltung „Dikh angle!-Nach vorne schauen!“ zum Genozid-Gedenktage 2. August in Berlin (2016)

Dementsprechend bedarf es differenzierter Empowermentansätze. Ein Empowermenttraining kann erfolgreich sein, wenn die Jugendlichen sich mit essentiellen Fragen ihrer Identität auseinander setzen und in ihrem Selbstwertgefühl und ihrer Selbstbestimmung gestärkt werden. So kann eine Grundlage für aktive gesellschaftliche Beteiligung gelegt werden. Wichtige Fragen sind z. B.: Wie gehe ich mit Antiziganismus und Fremddefinitionen um? Welche Alltagsstrategien entwickle ich? Welche alternativen Meinungen kann ich für mich entwickeln? Was bedeutet für mich Antirassismusbearbeitung?

### INFO

#### Träger:

Terno Drom e. V., Postfach 10 20 01, 40011 Düsseldorf, [www.ternodrom.de](http://www.ternodrom.de)  
und Amaro Drom e. V., Prinzenstraße 84, 10969 Berlin, [www.amarodrom.de](http://www.amarodrom.de), Projekt-Website: [www.amarodrom.de/dikhen-amen](http://www.amarodrom.de/dikhen-amen)

#### Kontakt:

Merfin Demir, [contact@ternodrom.de](mailto:contact@ternodrom.de) und  
Anna Friedrich, [info@amarodrom.de](mailto:info@amarodrom.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – Empowerment

#### Veröffentlichung:

BMFSFJ (2016): „Demokratie leben!“ – Amaro Drom e. V. – Kurzfilm über das Projekt „Dikhen amen! Seht uns!“. [www.youtube.com/watch?v=aCMIDn4raKo](https://www.youtube.com/watch?v=aCMIDn4raKo)

## Because you matter – Queere Jugendliche of Color stark machen!

### Projekt zu Empowerment und Beratung

**S**unrise ist ein Jugendtreff und eine Beratungseinrichtung für junge Lesben, Schwule, Bisexuelle, Trans\*, Queers und Intersexuelle (LSBT\*QI) bis 23 Jahre. Mit der Empowermentgruppe S.W.A.G. (Secretly we are gay) und einem Beratungsangebot für Queers of Color und LSBT\*QI Refugees macht Sunrise zwei Angebote, die sich explizit an Jugendliche richten, die

auch Rassismus erfahren. Die Arbeit basiert auf dem intersektionellen Ansatz. Sowohl der Jugendtreff als auch die Projekte zu Empowerment und Beratung stehen in Trägerschaft von SLADO e. V., dem Dachverband der Schwulen-, Lesben-, Bisexuellen- und Transidentenvereinen und -initiativen in Dortmund e. V.

#### Intersektionalität

Ungleichheiten lassen sich nicht als *entweder-oder* verstehen. Eine Frau of Color wird nicht entweder als Frau oder rassistisch diskriminiert; ein Schwarzer schwuler Mann nicht entweder rassistisch oder als Homosexueller. Diese Faktoren wirken immer zusammen und überkreuzen sich (engl.: to intersect). Mit dem Ansatz der Intersektionalität wird untersucht, wie verschiedene soziale Kategorien – darunter Geschlecht, Weißsein, of-Color-Sein, Sexualität – miteinander verwoben sind und sich, je nach Kontext, auf soziale Benachteiligung oder Privilegierung auswirken. Ein Verständnis darüber ist für die Bildungsarbeit zentral. Denn nur, wenn Pädagog\*innen für die komplexen Herstellungsprozesse von Identitäten sensibilisiert sind, können sie verlässlich für Partizipation eintreten.

(aus: ju:an: Antisemitismus- und rassistiskritische Jugendarbeit. Ein Glossar, <http://www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju..an-glossar.pdf>)

#### Queer

Der Begriff wird oft genutzt, um sexuelle Orientierungen und Geschlechtsidentitäten zu bezeichnen, die nicht der gesellschaftlichen Heteronormativität entsprechen. Andere nutzen den Begriff, um Gruppenidentitäten grundsätzlich in Frage zu stellen. Queer stellte ursprünglich eine abwertende Bezeichnung dar, die nun aber als politische Aktion von Menschen angeeignet, umgedeutet und als positive Selbstbezeichnung verwendet wird.

#### Zielgruppen und Ziele

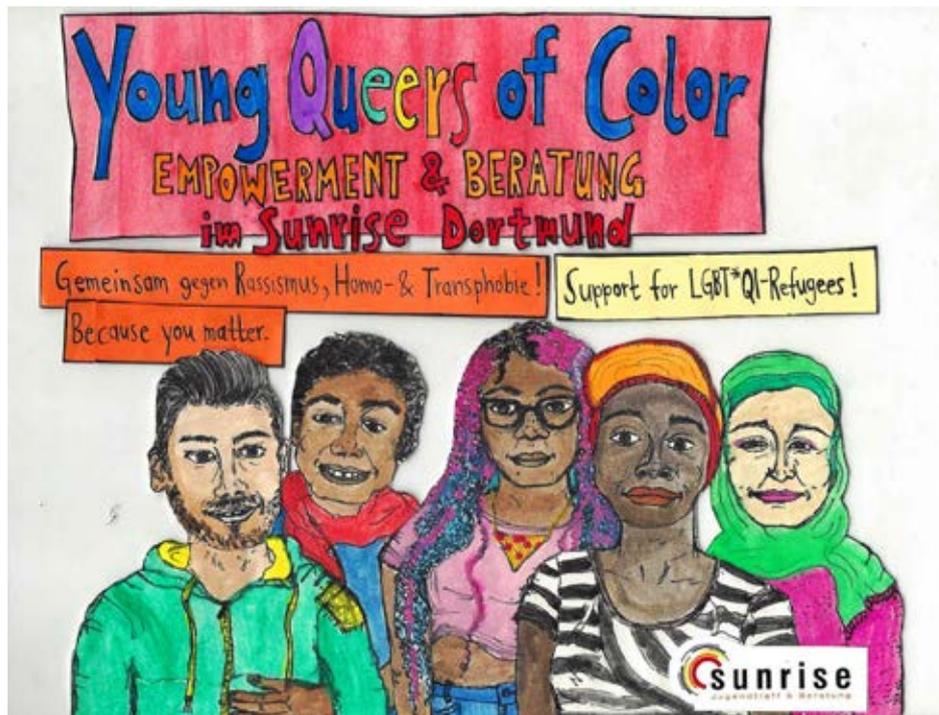
Die Empowermentgruppe S.W.A.G. richtet sich an junge Geflüchtete und Jugendliche of Color, die sich als lesbisch, schwul, bi, queer, inter\* oder trans\* verstehen oder sich nicht sicher sind, wie sie lieben und leben möchten. *People of Color* wird von dem Projekt als politische Selbstbezeichnung von Menschen verstanden, die sagen: „Wir erfahren jeden Tag Rassismus in unserem Alltag, wir werden jeden Tag zu den *Anderen* gemacht, das muss sich endlich ändern!“ Gemeint sind Menschen, die aufgrund ihres Aussehens, ihres Namens, ihrer Religion oder der Migrationsgeschichte ihrer Familie von der Mehrheit der Gesellschaft als *nicht-deutsch*, als *Ausländer\*innen* gesehen werden. Sie werden z. B. oft schlechter oder zumindest anders behandelt als weiße Mehrheitsangehörige, unabhängig davon, ob sie in Deutschland geboren wurden und hier ihren Lebensmittelpunkt haben oder nicht. Sie werden etwa im Alltag in Deutschland – auch in queeren Räumen – dauernd gefragt, wo sie *wirklich* herkommen.

Ziel des Empowermentprojekts ist es, Austausch und Rat rund um queeres Leben, Coming Out und Umgang mit Diskriminierung in einem Raum zu ermöglichen, in dem Jugendliche gemeinsam mit weiteren Queers of Color nicht zu *Anderen* gemacht werden. So soll zu einer Stärkung des Selbstbewusstseins und einer selbstbestimmten Gestaltung des eigenen Lebens beigetragen werden.

#### Inhalte und Aktivitäten

Die Empowerment-Gruppe S.W.A.G. trifft sich einmal die Woche und besteht seit Anfang 2016. Geleitet wird die Gruppe von einem Kollegen of Color, der

viel Wert darauf legt, dass die Jugendlichen sich mit ihren Ideen einbringen können. Neben Freizeitaktivitäten wie Kickern und Kochen stehen die Gespräche mit Gleichaltrigen im Mittelpunkt. Das Sprechen über gemeinsame Erfahrungen und Strategien des Umgangs mit Rassismus, Homo- und Trans\*phobie sollen Selbstermächtigung und ein starkes Gegengewicht zur erlebten Diskriminierung ermöglichen. Damit sollen



die Jugendlichen stark gemacht werden, im ohnehin schwierigen Alltag mit zum Teil unsicherer Aufenthaltsperspektive neue Strategien zur Bewältigung von Problemen zu entwickeln. In diesem Empowerment-Raum können Anerkennung, Unterstützung und Nähe erfahren und problematische Erfahrungen von Ausschluss und Marginalisierung durch Rassismus und Heteronormativität besser verarbeitet werden. Den Jugendlichen steht somit ein Raum zur Verfügung, an dem sie in einer vertrauensvollen Atmosphäre ihre Diskriminierungserfahrungen zum Thema machen können, woraus sie neue Kraft schöpfen.

Aus der Gruppe ist der Wunsch nach einem spezifischen Beratungsangebot für Queers of Color und LSBT\*QI Refugees formuliert worden. Hierfür ist seit Ende 2016 eine viertel Stelle eingerichtet worden, die von einer weiß-mehrheitsdeutschen Kollegin besetzt wurde. Neu an dem Beratungsangebot ist, dass es Rassismuserfahrungen und mehrschichtige Diskrimi-

nierungsformen von jungen Menschen, z. B. aufgrund von Geschlecht, Herkunft oder Klassenzugehörigkeit berücksichtigt. Die Beratung bietet einen Raum, um unter vier Augen mit der Beraterin über Erfahrungen von Rassismus, Homo- oder Transphobie sowie über Gedanken, Gefühle, Sorgen und Fragen zu sprechen. Gemeinsam wird nach individuellen Möglichkeiten gesucht, um die Situation der ratsuchenden Person zu verbessern. Zentrales Anliegen ist es, auf möglichst alle Bedarfe der Jugendlichen einzugehen, die sich etwa auf Alltagsrassismus, drohende Abschiebungen, Übergriffe in Unterkünften, Coming Out oder Konflikte in Schule, Familie oder Freund\*innenkreis beziehen.

Für den Sommer 2017 ist ein Aktionstag geplant, zu dem queere Jugendliche of Color aus ganz NRW eingeladen werden, um sich auszutauschen und zu vernetzen. Angedacht ist, dass aus dem Treffen eine Dokumentation in Form einer Broschüre hervorgeht, in der die Lebens-

realitäten und Verarbeitungswege der Jugendlichen festgehalten werden. Diese Broschüre wird dann in Unterkünften, Clearingstellen und anderen Anlaufstellen verteilt. Auf diesem Weg sollen weitere Jugendliche erreicht und bestärkt werden.

Für die Koordination und Vernetzung der Empowerment- und Beratungsarbeit wurde im Herbst 2016 bei der Landesfachstelle für lesbische, schwule, bi und trans\* Jugendarbeit in NRW in Köln die Fachstelle Queere Jugend NRW – Geflüchtete Jugendliche eingerichtet. Sunrise und seine Projekte sind in diese Vernetzung einbezogen. Als Teil der Vernetzung und um eine inhaltliche Auseinandersetzung mit Rassismus anzustoßen, hat die Fachstelle gemeinsam mit SLADO e. V. und weiteren Akteur\*innen im Januar 2017 den Fachtag Eine Community für alle?! Rassismus-Erfahrungen und LSBTIQ\* durchgeführt. Die Tagung bot zahlreiche Möglichkeiten zum Zuhören, Nachdenken und Diskutieren.

## Reflexionen

Sowohl das Empowermentprojekt als auch das Beratungsangebot wurden durch den *Jugendtreff Sunrise* initiiert, nachdem jugendliche Besucher\*innen und Ratsuchende of Color den Bedarf nach Empowerment und spezifischer Beratung geäußert hatten. Zentrale Gelingensbedingung für diese Räume ist es, dass ein Vertrauensverhältnis besteht, in dem Wünsche geäußert werden können, um marginalisierte Perspektiven von Jugendlichen wahrnehmen, hören und ernst nehmen zu können. Dadurch wird es möglich, dass diese Perspektiven sichtbar und Empowerment-Räume strukturell verankert werden können.

*Sunrise* arbeitet auf Grundlage des systemischen Ansatzes. Die Konzeption sieht vor, dass die Gespräche in einem Rahmen stattfinden, der für mehrfache Benachteiligungen und die Verschränkungen dieser Benachteiligungen aufgrund eigener Betroffenheit sensibel ist. Denn die Jugendlichen sehen sich mit der gesellschaftlichen Abwertung einer nicht heterosexuellen Lebensweise bzw. Genderperformance konfrontiert und erfahren zusätzliche Abwertungen durch Rassismus.

Als schwierig stellte sich heraus, die Beratungsstelle mit einer Person zu besetzen, die selbst Rassismuserfahrungen macht. Es konnte keine Person of Color gefunden werden, die den vom Geldgeber geforderten formalen Ausbildungsqualifikationen und gleichzeitig den notwendigen fachlichen Qualifikationen entsprach. Der Kollege, der die Empowerment-Gruppe leitet, befindet sich noch im Studium. Zudem ist die Beratungsstelle mit neun Stunden zeitlich sehr begrenzt. Letztendlich wurde die Stelle durch eine weiß-mehrheitsdeutsche Person besetzt, um die Finanzierung nicht zu verlieren. Damit einher ging die Herausforderung, dass bei der Beratung von geflüchteten Jugendlichen oft sprachlich improvisiert werden musste, da die Beratenden neben Deutsch nur Englisch als weitere Sprache sprechen. Dass die Stel-

le zumindest in diesem Umfang eingerichtet werden konnte, ist der finanziellen Unterstützung von Organisationen aus der LSBT\*QI Community zu verdanken, die die Finanzierung durch das Land aufstockten.

Hilfreich bei der Realisierung des Projekts war die Tatsache, dass mit *Sunrise* bereits eine lokal geförderte und gut vernetzte Einrichtung zur Information und Beratung von LSBT\*QI Jugendlichen bestand. Hilfreich war auch die gleichzeitige Etablierung der Angebote von Beratung und Gruppentreffen für Trans\*-Jugendliche, die einen ähnlich intensiven Bedarf angemeldet hatten wie Jugendliche of Color oder junge Geflüchtete. Die Vernetzung mit dem *Verbund sozial-kultureller Migrantenvereine in Dortmund e. V.* (VMDO e. V.), mit dem *Netzwerk Mädchen nach Flucht der LAG Mädchenarbeit NRW*, mit der zuständigen *Koordinatorin der Stadt Dortmund* und mit der *Ehrenamtlicheninitiative des SLADO e. V.* zur Unterstützung von Geflüchteten waren eine wichtige Voraussetzung, um Jugendliche anzusprechen und zu erreichen. Der Austausch mit Kolleg\*innen vom *Verein Rosa Strippe e. V.* Bochum, die bereits Erfahrungen mit einem ähnlichen Angebot hatten, war eine gute Unterstützung bei der Konzepterstellung.

## INFO

### Träger:

Jugendtreff und Beratung Sunrise/SLADO – Dachverband der Schwulen-, Lesben-, Bisexuellen- und Transidentenvereine und -initiativen in Dortmund e. V., Geschwister-Scholl-Straße 33-37, 44135 Dortmund, [www.sunrise-dortmund.de](http://www.sunrise-dortmund.de), [www.slado.de](http://www.slado.de), Projekt-Website: [www.sunrise-dortmund.de/beratung-migration/](http://www.sunrise-dortmund.de/beratung-migration/)

### Kontakt:

Jasmine Klein, Jürgen Rausch,  
[info@sunrise-dortmund.de](mailto:info@sunrise-dortmund.de)

### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – LSBT\*QI – Empowerment – Flucht

## „DU gegen Diskriminierung“

### Kein Platz für rassistische Diskriminierungen in Duisburg!

Die bislang größte bundesweite Umfrage<sup>1</sup> der *Antidiskriminierungsstelle des Bundes* (ADS) lieferte verstörende Befunde bezüglich des Rassismus in Deutschland, die förmlich danach schrien, die Vernachlässigung des Themas Rassismus nicht mehr hinzunehmen. Die Ergebnisse zeigen auf, dass Diskriminierungen allgemein und Rassismus im Besonderen kein geringzuschätzendes Thema darstellen, sondern für viele Menschen eine alltägliche gesellschaftliche Realität sind. Das *Anti-Rassismus Informations-Centrum* (ARIC-NRW), eins der fünf Servicestellen für Antidiskriminierungsarbeit in NRW, unterstützte im Vorfeld die ADS-Umfrage, indem die ARIC-NRW-Mitarbeitenden an der Konzeption des Befragungsinstruments zur Erfassung von Diskriminierungserfahrungen mitgearbeitet haben. Zudem hat ARIC-NRW die Befunde dieser Studie zum Anlass genommen, die Unsichtbar-Machungen von Rassismus im Duisburger Alltagsleben aufzubrechen. Unter dem Titel *DU gegen Diskriminierung* ist ein Projekt entstanden, das sich mit Alltagsrassismus in Duisburg auf unterschiedlichen Ebenen beschäftigte. Das *DU* im Titel steht dabei für zweierlei: Der auffor-

dernde Charakter des Projektstitels möchte zum einen die Adressant\*innen direkt ansprechen. Zum anderen verbirgt sich hinter der Abkürzung *DU* das Kfz-Kennzeichen der Stadt Duisburg, wodurch die Aufmerksamkeit für das Projekt über die Identifizierung mit der Stadt zu erreichen versucht wurde.

Das Projekt basierte dabei auf zwei Säulen: Zum einen ging es darum, die ADS-Umfrage bekannt zu machen und zum anderen Bildungsangebote für Jugendliche anzubieten, sie für die Wahrnehmung von Rassismus zu sensibilisieren und Handlungsmöglichkeiten aufzuzeigen.

#### Geeignete Zugänge zur Umfrage schaffen

Die ADS-Umfrage unterstützte die Arbeit von ARIC-NRW insofern, als es auf lokaler Ebene darum ging, diskriminierungsfreie Zugänge zur Beteiligung an der Umfrage sicherzustellen. So wurde eine Info-Kampagne zur ADS-Umfrage durchgeführt. Über verschiedene Medien (Presse, Internet, Facebook, E-Mail-Verkehr, direktes Brief-Mailing an Träger der Jugendhilfe) und Veranstaltungen wurden die Materialien der ADS-Umfrage und Informationen zum Thema Diskriminierung in der Duisburger Kinder- und Jugendarbeit gestreut und die entsprechenden Einrichtungen aufgefordert, sich an der Umfrage zu beteiligen. Ein wichtiges Anliegen des Projekts war es, die Zugänge zur Umfrage vielfältig zu gestalten und entsprechende Zugangsbarrieren zu senken. Es wurde nicht davon ausgegangen, dass alle Menschen über Internet und über ausreichende sprachliche Voraussetzungen verfügen, um den Fragebogen im Internet aufzufinden, zu verstehen und schließlich auszufüllen. Deshalb wurde die persönliche Kontaktaufnahme zu sozial und ökonomisch benachteiligten Menschen of Color und hier insbesondere zu neuzugewanderten Gruppen aus Bulgarien und Rumänien gesucht. In Einzelinterviews mit geschulten mehrsprachigen Interviewer\*innen, die mit der bulgarischen und rumänischen Community in

#### Die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS)

wurde eingerichtet, als das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) im August 2006 in Kraft trat. Sie ist bei Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend angesiedelt. Neben der Unterstützung von Personen, die Diskriminierung erfahren haben, treibt die ADS die Öffentlichkeitsarbeit zur Sensibilisierung von Diskriminierung und Forschungsarbeit zu vielfältigen Formen von Diskriminierung voran.

[www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout\\_Umfrage\\_Diskriminierung\\_in\\_Dtschl\\_2015.html?nn=6574030](http://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/publikationen/Handout_Umfrage_Diskriminierung_in_Dtschl_2015.html?nn=6574030)

<sup>1</sup> Diskriminierungserfahrungen in Deutschland – Erste Ergebnisse einer repräsentativen Erhebung und einer Betroffenenbefragung, 2016

Duisburg gut vernetzt sind, wurden die Fragebögen mündlich ausgefüllt. Auf diesem Weg konnten viele Menschen von ihren Rassismuserfahrungen berichten, bzw. im Rahmen der Umfrage öffentlich machen, die sonst aus der onlinebasierten Erhebung herausgefallen wären. Die Sicherstellung einer breiten Beteiligung an der Umfrage sensibilisierte Menschen dafür, selbst erlebte Diskriminierungen als erfahrenes Unrecht wahrzunehmen.

## Workshops „Diskriminierung und wie ich mich dagegen wehren kann“

Sollen rassistische Diskriminierungen bekämpft werden, braucht es endlich belastbare Daten darüber, welche und wie viele Menschen davon betroffen sind, so die Überzeugung von ARIC-NRW. Zwar können die



Daten zur Benachteiligung aufzeigen, welche Veränderungen wichtig wären, doch eine Erhebung allein reicht nicht aus im Kampf gegen rassistische Diskriminierung. Es muss konsequent auch auf anderen Ebenen gehandelt werden. Neben der Unterstützung der ADS-Umfrage wurden daher sechs Workshops für die Hauptzielgruppe der Jugendlichen realisiert. In den Workshops setzten sich junge Erwachsene mit folgenden Fragen auseinander: Was ist Diskriminierung? Wie kann ich mich dagegen zur Wehr setzen? Wie kann ich einschreiten, wenn ich Diskriminierung beobachte? Erreicht wurden unterschiedliche Gruppen: Eine Mäd-

chengruppe eines Jugendzentrums, eine Gruppe von Jugendlichen in der betrieblichen Ausbildung, sowie ein Team von Honorarkräften einer Stadtteilinitiative bis hin zu einer Frauengruppe der Duisburger Merkez Moschee und Bildungs- und Begegnungsstätte haben an den Workshops teilgenommen.

## Rassismen (neu) verstehen und nicht mehr hinnehmen

Die Workshops hatten u. a. zum Ziel, jungen Duisburger\*innen eine Definition dessen näherzubringen, was Rassismus bedeutet. Menschen müssen gar keine explizit rassistischen Einstellungen verfolgen, um rassistisch zu diskriminieren. Entscheidend ist nicht, was eine Person meint, sondern welche Effekte ihre Handlungen hervorrufen. Junge Duisburger\*innen sollten

auf rassistische Diskriminierungen aufmerksam gemacht und für die widersprüchlichen Wirkungsweisen von Rassismus sensibilisiert werden, denn in der Regel wird Rassismus oftmals negiert. So müssen sich die von Rassismus betroffenen Jugendlichen oft plumpe Äußerungen anhören, dass sie sich nicht so anstellen sollten, zu empfindlich seien oder die Aussage nicht richtig verstanden hätten. Rassismuserfahrungen werden infrage gestellt und die Betroffenen haben dementsprechend berechtigterweise den Eindruck, dass sie mit ihrem Anliegen, Rassismus zum

Thema zu machen, nicht ernst genommen und/oder zurückgewiesen werden.

## Empowerment bedeutet Rassismuserfahrungen zu artikulieren

Das Projekt richtete sich explizit an Jugendliche mit Rassismuserfahrungen, weshalb auch Empowerment-Workshops angeboten wurden. Auf diese Zielgruppe direkt zuzugehen, war für ARIC-NRW auch deshalb von Bedeutung, weil die Jugendlichen über ihr Recht informiert werden sollten, Antidiskriminie-

## EINBLICKE IN DIE PRAXIS – Empowerment von Jugendlichen

rungsberatung bei ARIC-NRW in Anspruch nehmen zu können. Da die Antidiskriminierungsstelle bisher mit der herkömmlichen Komm-Struktur arbeitet, muss sie systematisch bei als potenziell von Rassismus Betroffenen bekannt gemacht werden, damit die Zielgruppe erfährt, dass sie bei Rassismuserfahrungen Beratung finden kann.

Im Empowerment-Workshop bekamen die Jugendlichen die Möglichkeit, die eigenen Erfahrungen in den Kontext diskursiver und institutioneller Rassismen zu stellen, eine Sprache für die de-thematisierten, aber spürbaren Erfahrungen zu finden und sich über Strategien im Umgang mit Rassismus mit anderen Jugendlichen mit ähnlichen Erfahrungen auszutauschen, um somit zu (mehr) Selbstbestimmung und Widerständigkeit befähigt zu werden. So hat sich beispielsweise eine muslimische Mädchengruppe mit Unterstützung der Anti-Rassismus-Trainerin und Illustratorin Sanata Nacro auf die Suche nach der eigenen Stimme im Umgang mit Erfahrungen von antimuslimischem Rassis-

*Mit diesen Menschen kannst du dir gute Antworten auf blöde Sprüche ausdenken und Strategien überlegen, um mit den Situationen, die du erlebst, besser umgehen zu können...*

*oder dich einfach mal trösten lassen und Bestätigung holen!*



mus gemacht und ihr einen künstlerischen Ausdruck gegeben. In diesem Kontext bedeutet Empowerment, die Mädchen darin zu unterstützen, Rassismuserfahrungen zu artikulieren und auf diese öffentlich aufmerksam zu machen. Entstanden ist ein „Flyer-Comic“, in dem sie nicht nur von Erfahrungen mit Alltagsrassismus erzählen, sondern zugleich eine Vielfalt an wehrhaften Strategien im Umgang damit aufzeigen, die wiederum andere Jugendliche of Color ermutigen können, Alltagsrassismus nicht hinzunehmen. So wird beispielsweise in dem Flyer-Comic erzählt, wie einem Mädchen, das ein Kopftuch trägt, ungefragt an den Kopf/das Kopftuch gegriffen wurde. Mit dem Satz: „Nächstes Mal gibt's was auf die Finger!“, betont sie, dass sie sich so ein Verhalten zukünftig nicht mehr gefallen lassen möchte.

Die Empowerment-Bildungsarbeit des ARIC-NRW ist nach dem Grundsatz ausgerichtet: „Nie ohne Betroffenheitskompetenz“. Die Workshops sind deshalb so erfolgreich verlaufen, weil zu einem großen Teil fachliche Expert\*innen of Color die Durchführung dieser Workshops übernahmen. Zudem konnte die Projektarbeit gegen Rassismus in Duisburg gelingen, weil ARIC-NRW seit Jahren mit unterschiedlichen Einrichtungen, Initiativen und Trainer\*innen kooperiert. Daher betont Hartmut Reiners von ARIC-NRW: „Vernetzung ist das Entscheidende! Kein Projekt machen wir alleine!“.

### INFO

#### Träger:

Anti-Rassismus Informations-Centrum  
(ARIC-NRW e. V.), Friedenstr. 11, 47053 Duisburg,  
[www.aric-nrw.de](http://www.aric-nrw.de), Projekt-Webseite:  
[www.aric-nrw.de/duegegendiskriminierung/](http://www.aric-nrw.de/duegegendiskriminierung/)

#### Kontakt:

[kontakt@aric-nrw.de](mailto:kontakt@aric-nrw.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Sensibilisierung – Jugendliche – Empowerment

# Sensibilisierung von Jugendlichen

## „Jederzeit wieder! Gemeinsam gegen Antisemitismus!“

### Antisemitismus als Problem der gesamten Gesellschaft wahrnehmen!

Im Rahmen des Projekts *Jederzeit wieder! Gemeinsam gegen Antisemitismus!* bietet die Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e. V. Seminare, Workshops, Fortbildungen und Tagungen zu gegenwärtigen Formen von Antisemitismus in Deutschland an. Eine Studie stellte 2011 fest, dass nach einem Rückgang Mitte des ersten Jahrzehnts antisemitische Einstellungen in den letzten Jahren wieder angestiegen sind. Es wird eine „bis weit in die Mitte der Gesellschaft verbreitete Gewöhnung an alltägliche jüdenfeindliche Tiraden und Praktiken“<sup>1</sup> deutlich. In der Öffentlichkeit und auch unter Jugendlichen und jungen Erwachsenen wird Antisemitismus fast ausschließlich als Problem der Vergangenheit oder von Neonazis wahrgenommen. Zudem zeichnet sich in den letzten Jahren die Tendenz ab, Antisemitismus als ausschließlich muslimisches Problem zu beschreiben und damit die Problematik zu reduzieren, bzw. zu verschieben. Das Projekt *Jederzeit wieder!* möchte dem Bild entgegen wirken, muslimische Jugendliche seien besonders antisemitisch. Es möchte dazu beitragen, neue pädagogische Strategien zu entwickeln, um Antisemitismus in seinen verschiedenen Facetten (z. B. auch sekundäre und antizionistische Formen) in den Blick zu nehmen.

### Ziele und Zielgruppen

Das Projekt richtet sich an Jugendliche, junge Erwachsene, Studierende, Lehrer\*innen und andere Multiplikator\*innen. Ziel ist es, das Problembewusstsein von Jugendlichen und jungen Erwachsenen für das Thema Antisemitismus zu schärfen, um Antisemitismus als gesamtgesellschaftliches Problem zu erkennen und Gegenstrategien entwickeln zu können. Bei Projekttagen mit Schulklassen sollen alle Jugendlichen der Klasse angesprochen werden. Bei offen ausge-

schriebenen Wochenendseminaren werden vor allem jugendliche Multiplikator\*innen erreicht, die bereits vorher politisch aktiv waren, oder die über ehemalige Teilnehmende, Lehrer\*innen und die Schüler\*innenvertretung angesprochen wurden.

### Aktivitäten und Inhalte

Für die Seminare und Workshops ist es den Projektmitarbeiter\*innen wichtig, auch *gegenwärtige* Formen von Antisemitismus und Rassismus zu thematisieren. So wird auch bei der Auseinandersetzung mit dem historischen Antisemitismus und dem Nationalsozialismus die *aktuelle* Bedeutung des Themas herausgestellt und bearbeitet. Das Vorgehen zeichnet sich durch den Einsatz kreativer Methoden aus und nimmt jugendliche Lebenswelten ernst. So wird beispielsweise anhand aktueller Interviews mit jüdischen Jugendlichen gearbeitet, da die meisten nicht-jüdischen Jugendlichen keine jüdischen Jugendlichen kennen oder sich dessen nicht bewusst sind. Theaterpädagogische Methoden kommen zum Einsatz, etwa das Forumtheater, um Handlungsmöglichkeiten gegen Antisemitismus anhand konkreter Situationen zu entwickeln und zu erproben.

Zentral ist auch die Thematisierung von Antisemitismus im Internet und sozialen Netzwerken wie Facebook, etwa von Verschwörungstheorien oder Karikaturen. Gerade Karikaturen eignen sich dazu, Kontinuitäten von historischen und aktuellen Formen des Antisemitismus zum Thema zu machen, da sich ähnliche Darstellungen und Muster immer wieder finden lassen. Im Projekt wird beständig die Ambivalenz abgewogen und reflektiert, dass die Arbeit beispielsweise mit Karikaturen zur (Re-)Produktion antisemitischer Stereotype führen kann – eine grundlegende Problematik der Thematisierung von Rassismus und Antisemitismus. Hier sind die Projektmitarbeiter\*innen gefragt, die gängigen Argumentationen des Antisemitismus zu irritieren und entsprechende Zu- und Festschreibungen zu problematisieren.

<sup>1</sup> Deutscher Bundestag (Hg.) (2011): Bericht des unabhängigen Expertenkreises Antisemitismus. Antisemitismus in Deutschland – Erscheinungsformen, Bedingungen, Präventionsansätze, Berlin, 174.

Es braucht eine klare inhaltliche Rahmung, um einige Erscheinungsformen von Antisemitismus überhaupt als solche erkennen zu können. Auf die Frage „Wo begegnet euch Antisemitismus?“ fällt den meisten Jugendlichen erst mal nicht viel ein. Aus Sicht der Projektmitarbeiter\*innen ist es bei Antisemitismen – anders als bei Rassismen – oft schwer, diese zu erkennen. Mit dem Wissen über bestimmte antisemitische Codes fallen vielen Jugendlichen im Arbeitsprozess mehr Beispiele von Antisemitismus ein.

Auch wenn der didaktische Rahmen nicht immer darauf abzielt, berichten Jugendliche mit Migrationserfahrung gelegentlich von eigenen Rassismuserfahrungen und ziehen diese als Vergleiche zu antisemitischer Diskriminierung heran. Auf dieser Grundlage können Ähnlichkeiten und Unterschiede von Antisemitismus und Rassismus verdeutlicht werden.

Im Projekt *Jederzeit wieder!* werden auch Fortbildungen und Tagungen für Multiplikator\*innen sowie Lehrkräfte angeboten. Ein Beispiel hierfür war die eintägige Fortbildung *Antisemitismus in der Migrationsgesellschaft als Herausforderung der politischen Bildungsarbeit. Pädagogische und didaktische Perspektiven für Multiplikator\*innen*, die in Kooperation mit der *Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus (KigA)* aus Berlin durchgeführt wurde. Mit diesen Fortbildungsangeboten werden interessierte Multiplikator\*innen für eine angemessene Bildungsarbeit gegen Antisemitismus qualifiziert.

### Reflexionen

Antisemitismus wird oftmals nicht als eigenständiges Phänomen wahrgenommen, sondern als eine Unterform von Rassismus verstanden. Wichtig für das Projekt ist es daher, vor allem in den Fortbildungen Rassismus und Antisemitismus konzeptionell gegenüberzustellen, ähnliche Merkmale aufzuzeigen, aber auch die spezifischen Wirkungsweisen herauszuarbeiten. Für Rassismus wie auch für Antisemitismus sind kollektivierende Unterscheidungen in ‚Wir‘- und ‚Sie‘-Gruppen von zentraler Bedeutung – Unterscheidungen, die mit Blick auf die Entwicklung von Identitäten eine enorme Wirkmächtigkeit entfalten können. Antisemitismus unterscheidet sich von Rassismus vor allem durch die Geschichte des religiösen Antijudaismus oder durch die Konstruktion von Jüd\*innen

als „Mächtige im Verborgenen“, die angeblich nach der Weltherrschaft trachten, sowie durch die industrielle Massenvernichtung, der Shoa, und Formen des sekundären Antisemitismus. Eine vergleichende Behandlung der Themen Rassismus und Antisemitismus ist wichtig, da sie eine konkretere Fokussierung auf Strategien zur Auseinandersetzung mit beiden Problemen an der Schule sowie in der Gesellschaft ermöglicht.

Für den Erfolg der Seminare hat sich als bedeutsam erwiesen, im Vorfeld ausführliche Gespräche mit Lehrer\*innen der Schulklassen zu führen, um zu erfahren, inwieweit Antisemitismus bislang in der Klasse thematisiert wurde und ob es antisemitische Vorfälle oder Äußerungen gegeben hat. Das macht es leichter, an die konkrete Situation der Klasse anzuknüpfen.

Die Seminararbeit im Projekt ist gekennzeichnet durch vielfältige Spannungsfelder, die kritisch reflektiert werden: Etwa das Spannungsfeld, einerseits mit den Bildungsangeboten einen Raum zu schaffen, in dem alles gesagt werden kann, in dem also auch antisemitische Stereotype „auf den Tisch kommen“, um überhaupt bearbeitet werden zu können, während andererseits gleichzeitig die Notwendigkeit besteht, bei eindeutig rassistischen und/oder antisemitischen Äußerungen Grenzen setzen zu müssen.

Auch die gewünschte heterogene Zusammensetzung des Projektteams, u. a. um der Heterogenität der Schulklassen gerecht zu werden, entspricht (noch) nicht den eigenen Ansprüchen.

Eine weitere Herausforderung der pädagogischen Arbeit ist die, dass jüdische Jugendliche in Schulklassen vertreten sein können, aber nicht als solche erkennbar sein müssen. Dies erschwert teilweise einen Schutz vor antisemitischen Zuschreibungen und stereotypisierenden Aussagen sowie eine bewusste Stärkung dieser Jugendlichen.

Das Projektteam geht hinsichtlich dieser Herausforderungen mit Fingerspitzengefühl vor, was sich u. a. darin äußert, die Freiwilligkeit des Angebotes zu betonen, den Ablauf transparent zu machen und die Jugendlichen einzuladen, sich bei Unbehagen an das Team zu wenden. Auf diese Weise kann zumindest ein

partieller Schutz vor der Erfahrung von Antisemitismus ermöglicht werden.

Zwar wird die befristet gesicherte Finanzierung durch das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ als eine wichtige Gelingensbedingung für das Projekt herausgestellt, doch diese ist gleichzeitig mit der Herausforderung verbunden, immer wieder neue Anträge bei verschiedenen Trägern zu stellen und dabei der Logik der Projektarbeit entsprechend neue Konzepte entwickeln zu müssen, statt auf Bewährtes zurückgreifen zu können. Die Finanzierung ist zudem mit einer zeit-aufwendigen bürokratischen Verwaltung verbunden, die viele Ressourcen bindet.

Zentral für das Projekt sind des Weiteren der Austausch und die Vernetzung mit anderen regionalen und bundesweiten Projekten.

## INFO

### Träger:

Kölnische Gesellschaft für Christlich-Jüdische Zusammenarbeit e. V., Richartzstr. 2-4, 50667 Köln, [www.koelnische-gesellschaft.de](http://www.koelnische-gesellschaft.de), Projekt-Website: [www.koelnische-gesellschaft.de/jederzeit\\_wieder.php](http://www.koelnische-gesellschaft.de/jederzeit_wieder.php)

### Kontakt:

[kontakt@koelnische-gesellschaft.de](mailto:kontakt@koelnische-gesellschaft.de)

### Arbeitsschwerpunkte:

Multiplikator\*innen – Jugendliche – Sensibilisierung – Fortbildung

### Veröffentlichung:

Brühl, Christian/Meier, Marcus (2014): Antisemitismus als Problem in der schulischen und außerschulischen Bildungsarbeit. Pädagogische und didaktische Handreichungen für Multiplikatoren und Multiplikatorinnen, Köln

# Strukturen schaffen und verändern

## Anlaufstelle Diskriminierungsschutz an Schulen in Berlin Rassismen in der Schule nicht länger hinnehmen!

**E**in bundesweit innovatives Antidiskriminierungskonzept ist in Berlin im Entstehen begriffen. Aliyeh Yegane, Handan Kaymak, Amine Taşdan und Marlene Pfau, die vier Mitarbeiter\*innen des Modellprojektes *Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen* (ADAS) bauen aktuell eine unabhängige Beratungsstelle in Berlin auf. Sie leisten Pionierarbeit, indem sie mit ihrer Fachexpertise und ihrem Methodenreichtum eine neue Struktur schaffen, die allen im Schulbereich involvierten Akteur\*innen ermöglicht, sich professionelle Unterstützung zu holen, wenn sie Diskriminierung erfahren. Die Erprobung einer unabhängigen Anlauf- und Beratungsstelle für Diskriminierungsfälle in der Schule markiert ein bundesweites Novum, denn es ist das erste Beratungsangebot in Deutschland dieser Art. Zwar gibt es jahrelange Erfahrungen mit allgemein ausgerichteten Antidiskriminierungsbüros und -beratungsstellen in Deutschland, doch diese sind in der Regel nicht auf die Schule spezialisiert. Es mangelt an klaren rechtlichen Regelungen in Schulgesetzen, die definieren, was Diskriminierung ist und wie mit Diskriminierungsbeschwerden umgegangen werden soll. Damit schließt das ADAS-Modellprojekt eine Lücke in der bestehenden Beratungslandschaft der Antidiskriminierungsarbeit bundesweit. Bis zum Ende der Projektzeit werden Empfehlungen ausgearbeitet, die Beschwerdeverfahrensstandards und Zuständigkeiten im schulischen Umgang mit Diskriminierungsfällen zu etablieren helfen. Das ADAS-Team erhält bei der Auswertung der Evaluation Unterstützung durch einen Fachbeirat aus Wissenschaftler\*innen und Expert\*innen und kooperiert mit Antidiskriminierungsstellen auf Landes- und Bundesebene sowie der Bundesbeauftragten der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration.

### Ziel und Zielgruppen

Die Beratung für Diskriminierungsschutz richtet sich an alle Betroffenen in der Schule, die Diskriminierung erfahren. Zu den Zielgruppen gehören insbesondere Schüler\*innen, aber ebenso Eltern, Sorgeberechtigte, Lehrkräfte und anderes Schulpersonal. Grundlegend für die Beratungsarbeit ist der horizontale



Ansatz mit dem besonderen Fokus auf rassistische Diskriminierung. Dieser Ansatz beschreibt eine zielgruppenübergreifende Herangehensweise in der Antidiskriminierungsarbeit, wonach alle Ratsuchenden Unterstützung erhalten, unabhängig davon, aufgrund welches Stigmatisierungsmerkmals (wie Behinderung, ethnische Herkunft, Sprache, Hautfarbe, Religion und/oder Weltanschauung, Geschlecht/Geschlechtsidentität) sie Benachteiligung erfahren.

Das qualifizierte Beratungsangebot für von rassistischer Diskriminierung Betroffene möchte einen geschützten Raum eröffnen, um Rassismuserfahrungen besprechbar zu machen und damit zur Verarbeitung sozialer Ausgrenzung sowie zur Wiedererlangung von Handlungsfähigkeit und der Erweiterung von Handlungsspielräumen beitragen. Die Schüler\*innen (und ihre Eltern) werden bei der Entwicklung und Umsetzung von Bewältigungsstrategien bei der Einforderung ihres Rechts auf diskriminierungsfreie Bildung(swege) unterstützt und beim Beschwerdevorgang begleitet. Aufgrund eines mehrsprachigen Ansatzes kann die Beratung in deutscher, türkischer und englischer Sprache durchgeführt werden. Da vielfältige Vernetzungen zu anderen Einrichtungen bestehen, können bei Bedarf durch den Einsatz von Sprachmittler\*innen auch weitere Sprachen angeboten werden.

### Herausforderungen

Wenn neue Wege beschritten werden, stellen sich dabei vielfältige Herausforderungen. Schließlich müssen

neue Strukturen aufgebaut und von Akteur\*innen im pädagogischen Handlungsfeld angenommen werden. Auch wenn sich das Modellprojekt noch in der Aufbauphase befindet und tragfähige Aussagen zu bestehenden Herausforderungen noch nicht gemacht werden können, zeichnen sich in mehrerer Hinsicht Herausforderungen und Ambivalenzen ab, mit denen das ADAS-Projekt konfrontiert ist. Sie liegen vor allem darin, dass es für die Zielgruppe mit relativ hohen Hürden verbunden ist, die Beratung aufzusuchen bzw. in Anspruch zu nehmen.

Eine weitere Herausforderung wird in den schwierigen gesellschaftlichen Bedingungen des Sprechens über Rassismus(erfahrungen) gesehen. Die Normalität, Rassismus systematisch zu de-thematisieren, führt auch im Schulkontext dazu, dass die alltäglichen Rassismuserfahrungen von Jugendlichen kaum als solche gesehen und anerkannt werden. Die Jugendlichen haben oftmals das allgemein vorherrschende und dominante Rassismusverständnis, das subtile und nicht intendierte rassistische Praxen ausblendet, verinnerlicht. Es wird deutlich, dass ein erweitertes Verständnis von Rassismus bei den (jugendlichen) Betroffenen vorliegen muss, bis sie die Anlaufstelle aufzusuchen.

Die (öffentliche) Thematisierung ihrer Erfahrungen ist für von schulischem Rassismus Betroffene mit ernstzunehmenden Risiken verbunden. Gerade wenn Rassismus von Lehrkräften ausgeht, gibt es große Barrieren, einen Diskriminierungsvorfall zu melden. Aufgrund des strukturell und einseitig bedingten Abhängigkeitsverhältnisses in der Schüler\*in-Leh-

rer\*in-Beziehung wollen die Schüler\*innen (nachvollziehbarerweise) meistens kein Risiko eingehen, das ihnen in der weiteren Bildungslaufbahn schaden könnte. Deswegen entscheiden sie sich oftmals gegen eine Beschwerde, wenn es um rassistische Diskriminierung geht und verzichten damit auf die Wahrnehmung ihres Rechts auf Schutz vor Diskriminierung an der Schule. Aliyeh Yegane, die Leiterin des Modellprojekts, betont, dass nicht nur Personen, die Opfer von Rassismus geworden sind, Angst vor Sanktionen haben. Die Barrieren, eine Diskriminierung zu melden, wirken oftmals so stark, dass auch Außenstehende, die Diskriminierungen im Schulbetrieb beobachten, Viktimisierung, also Opferwerdung, befürchten. Demnach werden diejenigen, die einen Diskriminierungsvorwurf formulieren, als trouble maker identifiziert. Dies unterstreicht, wie wichtig eine Unabhängigkeit der Anlauf- und Beratungsstelle ist.

Aus den bislang gemeldeten Fällen wird zudem das Ausmaß mehrdimensionaler Diskriminierungsfälle, vor allem an der Schnittstelle rassistischer Diskriminierung und Behinderung deutlich. Auch zeigen die Fälle, dass der mangelnde Umgang mit Mehrsprachigkeit oftmals ein Einfallstor für diskriminierende Praxen an Schulen darstellt.

Mit dem Modellprojekt stößt das ADAS-Team auf vielfältige Reaktionen im Feld der Schule. Es gibt zwar positive Resonanz, großes Interesse und viel Unterstützung von einzelnen engagierten Lehrkräften, Sozialpädagog\*innen und Schulleitungen, doch nicht selten stößt die Thematisierung von Rassismus auf Grenzen. Gerade wenn in den Schulen kein rassistiskritisches Verständnis verankert ist, sind die Distanzierungen im Umgang mit gemeldeten Rassismus-/Diskriminierungsvorfällen groß. Es zeichnen sich Tendenzen ab, die Rassismuserfahrungen der Schüler\*innen zu verharmlosen und zu individualisieren. Die Pädagog\*innen fühlen sich oft angegriffen, wenn diskriminierte Schüler\*innen in Begleitung von ADAS-Mitarbeitenden Rassismus zum Thema machen wollen.

Diese Erfahrungen machen auf weiteren Handlungsbedarf aufmerksam: Es braucht eine Sensibilisierung der schulpädagogischen Fachkräfte gegen Rassismus/Diskriminierungen parallel zum Aufbau der Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz.

### INFO

#### Träger:

LIFE e. V., Bildung Umwelt Chancengleichheit,  
Rheinstraße 45/46, Aufgang C, 12161 Berlin,  
[www.adas-berlin.de](http://www.adas-berlin.de)

#### Kontakt:

[beratung@adas-berlin.de](mailto:beratung@adas-berlin.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Diskriminierungsschutz – Bildung – Jugendliche – Empowerment

### **Wunsch nach Vernetzung**

Das Modellprojekt betritt Neuland, denn speziell im Kontext Schule gibt es noch keine Erfahrungen zum institutionellen Diskriminierungsschutz. Vor diesem Hintergrund ist es nachvollziehbar, dass das ADAS-Team den Wunsch nach einer stärkeren europäischen und internationalen Zusammenarbeit in der Bekämpfung von institutionellem Rassismus und der Stärkung des Menschenrechts auf Diskriminierungsschutz in der Bildung formuliert. Da noch zu wenige Orientierungs-

punkte für die konkrete praktische Arbeit in Deutschland zu finden sind, ist ein Blick über den nationalen Tellerrand hinaus vielversprechend. Darüber hinaus wird der Wunsch nach Vernetzung und Austausch mit Akteur\*innen anderer Bundesländer artikuliert. Themen sind u. a. die Implementierung von schulspezifischen Antidiskriminierungsstrukturen, die Bekämpfung von Rassismus auf institutioneller Ebene, beispielsweise der Aufbau institutioneller Beschwerdemechanismen an Schulen sowie das Empowerment von Schüler\*innen, Jugendlichen und Eltern mit Rassismuserfahrung.

---

## **Dissen – mit mir nicht!**

### **Vom Einzelfall zur Struktur**

Seit 1995 ist das *Antidiskriminierungsbüro (ADB) Köln* des Vereins *Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e. V.* eine unabhängige Anlauf- und Beratungsstelle für Menschen, die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben oder sich mit Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen möchten. Das Büro möchte die unterschiedlichen Formen von Rassismen und anderen Diskriminierungen – strukturelle, institutionelle und individuelle – aufdecken, diese öffentlich zum Thema machen sowie effektive Maßnahmen und Strukturveränderungen für Gleichbehandlung und gegen Diskriminierungen anstoßen. Dabei werden u. a. Angebote für Jugendliche wie der Kreativwettbewerb *Dissen – mit mir nicht!* unterbreitet.

### **Ziele und Zielgruppen**

Die Angebote des *ADB/ÖgG* richten sich an von Diskriminierung Betroffene, Jugendliche, Multiplikator\*innen, in Beratungszusammenhängen Tätige, Mitarbeiter\*innen von Migrations-, Sozial- und Regeldiensten, Kommunen, Hochschuleinrichtungen sowie öffentliche und private Einrichtungen. Die Angebote zielen darauf ab, Wissen über Diskriminierung zu verbreiten, Kompetenzen im Umgang mit diesem Phänomen zu stärken und von Diskriminierung Betroffene zu unterstützen. Im Jugendbildungsbereich stellt die Präventionsarbeit und Stärkung von Jugendlichen einen wachsenden Schwerpunkt dar.

### **Inhalte und Aktivitäten**

Jedes Jahr findet als eines von zahlreichen Projekten für die Zielgruppe der Kinder und Jugendlichen in Kooperation mit dem Antidiskriminierungsbüro des *Caritasverbandes* der Kreativwettbewerb *Dissen – mit mir nicht!* statt, der an Schüler\*innen der Kölner Schulen adressiert ist. Beiträge können als kreative Werke in Form von Bildern, Collagen, Erzählungen, Videos oder Musikstücken eingesandt werden. Ziel des Wettbewerbs ist es, Schüler\*innen dazu zu motivieren, sich kreativ mit den Themen Benachteiligung und Ausgrenzung zu beschäftigen. Es geht um Einmischung und Gesicht zeigen gegen Diskriminierung und Rassismus. Mit dieser Plattform für Gedanken und Erfahrungen und der damit einhergehenden Sichtbarwerdung der Jugendlichen stehen sie selbst im Mittelpunkt und wirken den rassistischen Strukturen und Institutionen entgegen.

Der Wettbewerb dient der Aufklärung und Stärkung der Selbsthilfepotentiale der Jugendlichen of Color, die in der Schule unter diskriminierenden Erfahrungen leiden. Der Wettbewerb wird jedes Mal mit einer Preisverleihung an einer Kölner Schule abgerundet.

Über den Wettbewerb hinaus bietet das *ADB/ÖgG* auch Workshops an Schulen für Kinder und Jugendliche an. Neben Empowerment-Workshops, in denen

Schüler\*innen of Color Raum bekommen, ihre alltäglichen Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen zur Sprache zu bringen, werden auch Workshops zum Thema Antidiskriminierung durchgeführt.

Selbstverständlich können Jugendliche, die Diskriminierung erfahren haben, auch die Beratungsangebote des Büros in Anspruch nehmen. Dabei werden ihnen parteiliche Unterstützung, Entscheidungshilfen zum weiteren Vorgehen, Kontaktaufnahme mit Mitschüler\*innen, Lehrer\*innen, Ausbilder\*innen oder Kolleg\*innen, Begleitung zu und Unterstützung in Gesprächen, eine gemeinsame Suche nach Lösungen, bei Bedarf Hinweise zu juristischen Möglichkeiten

sowie die Vermittlung von weiteren Beratungsstellen und Einrichtungen angeboten.

Für Multiplikator\*innen bietet das *ADB/ÖgG* Vorträge und Workshops im Bereich menschenrechtsbezogener Bildungsarbeit und Qualifizierung in der Antidiskriminierungsarbeit an. Basierend auf den langjährigen Erfahrungen in der Antidiskriminierungsarbeit und dem daraus resultierenden Know-how ist eine Fortbildungsreihe konzipiert worden. Sie umfasst u. a. folgende Themen und Aspekte der Antidiskriminierungsarbeit: grundlegende Einführung, Beratung, das AGG und seine Anwendung in der Beratungspraxis, Methodenvielfalt, Aufbau lokaler/regionaler Antidiskriminierungsstellen.

## INFO

### Träger:

AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlichkeit gegen Gewalt (ÖgG) e. V., Integrationsagentur, Servicestelle für Antidiskriminierungsarbeit, Berliner Str. 97-99, 51063 Köln, [www.oegg.de](http://www.oegg.de)

### Kontakt:

[info@oegg.de](mailto:info@oegg.de)

### Arbeitsschwerpunkte:

Beratung – Multiplikator\*innen – Jugendliche – Öffentlichkeitsarbeit

### Veröffentlichungen:

Ein bewegendes Jahr, das Spuren hinterlassen hat. Jahresbericht 2015, [www.oegg.de/download.php?f=c627dde0e94c29f69ed2319ca17bfc42&target=0](http://www.oegg.de/download.php?f=c627dde0e94c29f69ed2319ca17bfc42&target=0)

Augen Auf. Rassismus und Diskriminierung unter der Lupe. Handreichung rassismuskritischer Unterrichtsmaterialien für den Schulunterricht, 2010, [www.oegg.de/download.php?f=95e351a0cf3496d150a1b33490b40455&target=0](http://www.oegg.de/download.php?f=95e351a0cf3496d150a1b33490b40455&target=0)

Caritasverband für die Stadt Köln e. V./AntiDiskriminierungsbüro Köln (2008): „Wir haben sie gefragt“ – Diskriminierungserfahrungen von Kölner Schüler/innen im Übergang der Schule in eine Berufsausbildung, [www.oegg.de/download.php?f=44dd2fdb9652f7e83b88db7600f5365&target=0](http://www.oegg.de/download.php?f=44dd2fdb9652f7e83b88db7600f5365&target=0)

Dissen – mit mir nicht! Ein Ratgeber für Jugendliche, die diskriminiert werden, 2007, [www.oegg.de/download.php?f=34238742bcf9afeab6a89431ccd4b49d&target=0](http://www.oegg.de/download.php?f=34238742bcf9afeab6a89431ccd4b49d&target=0)

## Reflexionen

Die qualifizierte Antidiskriminierungsberatung des *ADB/ÖgG* als Hauptarbeitsschwerpunkt orientiert sich an den Beratungsstandards des Antidiskriminierungsverbands Deutschlands.<sup>1</sup> Das Büro informiert über Diskriminierungsschutz, Erscheinungsformen und Auswirkungen von Diskriminierung.

Durch die persönliche Beratung und Begleitung von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen werden wichtige Informationen über Erscheinungsformen und Wirkungsweisen von Diskriminierung, insbesondere von rassistischer Diskriminierung, gewonnen. Dieses Wissen wiederum bildet eine wesentliche Grundlage zur Identifizierung des tatsächlichen Ausmaßes und der konkreten Formen von Diskriminierung sowie für die Entwicklung wirksamer Präventionsmaßnahmen und Interventionsstrategien.

Um einerseits das Beratungsangebot des *ADB Köln/ÖgG* nachhaltig zu verstetigen und andererseits für das Ausmaß und die Wirkungsweisen von rassistischer Diskriminierung in der Öffentlichkeit zu sensibilisieren und Diskriminierungsvorkommnisse zu skandalisieren, veröffentlicht das Büro jedes Jahr eine statistische Auswertung der im Vorjahr bearbeiteten Diskriminierungsfälle.

<sup>1</sup> Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) (2013): Antidiskriminierungsberatung in der Praxis. Die Standards für eine qualifizierte Antidiskriminierungsberatung ausbuchstabierte, Leipzig.

Der rassismuskritische Ansatz ist fest verankert in der Arbeit der Beratungsstelle. Entscheidend ist, individuelle Diskriminierungserfahrungen vor dem Hintergrund gesellschaftlicher Machtverhältnisse zu betrachten und diese systematisch einzuordnen. Der Ansatz, vom Einzelfall in die Struktur überzugehen, ist zentraler Bestandteil der Arbeitsweise. Aus den thematischen Schwerpunkten der Beratungsfälle werden Konzepte für Workshops oder Öffentlichkeitsarbeit erarbeitet, um die dahinterliegende strukturelle Diskriminierung sichtbar zu machen und zu bekämpfen. Hieraus ergeben sich Vernetzungen mit anderen Akteur\*innen.

Als wichtige Voraussetzung für Parteilichkeit und für die Entwicklung effektiver Lösungsansätze im Sinne der Betroffenen wird die Unabhängigkeit der Berater\*innen angesehen. Der Ausbau und die Stärkung der unabhängigen Antidiskriminierungsstrukturen

sind daher von großer Bedeutung, um Menschen eine Stimme zu geben, die sonst nicht gehört werden, um Machtungleichheiten auszugleichen; außerdem um Menschen zu stärken, damit sie für ihre Rechte eintreten und Rassismus in der Gesellschaft vehement entgegentreten können.

Mitarbeiter\*innen of Color spielen eine zentrale Rolle auf verschiedenen Ebenen: Indem sie als Hauptamtliche nach innen (Träger, Team) und nach außen (Klient\*innen, Institutionen, Gremien) auftreten, wird ihre Sichtbarkeit und Hörbarkeit konsequent erweitert. Dies ist auch ein politisches Signal, da so diskriminierende Machtstrukturen aufgebrochen und Zugänge zu gesellschaftlicher Teilhabe geschaffen werden. Darüber hinaus ist es wichtig, dass die Mitarbeitenden bereits eine Expertise in den Themenfeldern Diskriminierung, Rassismus, Intersektionalität, Empowerment und eine klare machtkritische Haltung in das Team einbringen.

## Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel – Dortmund als Einwanderungsstadt“

### Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel – Dortmund als Einwanderungsstadt“

#### „Wir fordern den Plural von Heimat“

Der **V**erbund sozial-kultureller Migrantenvereine Dortmund (VMDO) hat zusammen mit dem Hoesch-Museum die Ausstellung *Onkel Hasan und die Generation der Enkel – Dortmund als Einwanderungsstadt* organisiert. Die Ausstellung besteht aus zwei Teilen: Der Ausstellungsteil „Onkel Hasan, angeworben 1964“ zum Thema Arbeitsmigration wurde im Hoesch-Museum für die Geschichte der Stahlindustrie und der Stadt Dortmund gezeigt. Neben verschiedenen Formen von Arbeitsmigration wurden auch Flucht und Exil in der Ausstellung thematisiert. Der zweite Teil „Die Generation der Enkel, aufgewachsen in Dortmund“ war im Haus der Vielfalt zu sehen. Migrant\*in-nenselbstorganisationen (MSO) waren zentral bei der Erstellung der Ausstellung beteiligt. Sie war mit 9.000 Besucher\*innen und 60 Führungen sehr erfolgreich und wurde anschließend im Osthaus-Museum in Hagen gezeigt. Hier wird das Projekt vorgestellt, in dem Jugendliche den zweiten Teil der Ausstellung maßgeblich mit entwickelt haben.

#### Zielgruppe und Ziele

Über mehrere Monate hatten sich elf Jugendliche des VMDO und aus dem Kinder- und Jugendtreff im Haus der Vielfalt getroffen. Sie erarbeiteten die Themen für den zweiten Teil der Ausstellung, in dem sich alles um das Leben und die Ansichten der 3. Generation – also der jungen Menschen selbst – dreht. Die Familien der Teilnehmer\*innen kamen aus unterschiedlichen Ländern; die Jugendlichen selbst hatten unterschiedliche Migrationserfahrungen und die Bildungs- und aktuelle Lebenssituation war teilweise sehr verschieden. Aber eines war allen gemeinsam: das Leben in Deutschland – konkret in Dortmund. Ziel der Ausstellung war es, Einwanderung als einen Teil der gemeinsamen Geschichte erfahrbar und diskutierbar zu machen. „Onkel Hasan hätte sich sehr gefreut, dass so viele junge Menschen aus verschiedenen Nationen, Ethnien und Religionen sein Leben als Vorbild nehmen und dass die Geschichte seines Lebens zum Nachdenken anregt“, so formulierte es Enkelin und Projektteilnehmerin Ferda Koşan-Yıldırım. Onkel Hasan, nach dem

die Ausstellung benannt worden war, war der Onkel von Ümit Koşan, der die Ausstellungen mit kuratiert hatte und Geschäftsführer im Haus der Vielfalt ist.

#### Aktivitäten und Inhalte

Neben dem Thema *Heimat* gestalteten die beteiligten Jugendlichen Stationen zur Generation ihrer Eltern und Großeltern, aber auch zu Kindheit, Bildung und Beruf, Geschlechterrollen, Religion, Diskriminierung und Alltagsrassismus sowie ihrem eigenen Engagement. Am Anfang der Ausstellung waren Portraits von einigen aus dieser Gruppe zu sehen. Die Jugendlichen hatten sich intensiv zu den verschiedenen Themen, zu unterschiedlichen Formen und Geschichten der Migration, ihren Perspektiven und ihren Erfahrungen mit Diskriminierung ausgetauscht. Aus diesem Austausch entwickelten sie die Inhalte der Ausstellung. Beglei-

**Die Generation der Enkel**

**Wir fordern den Plural von Heimat**

**Onkel Hasan**  
angeworben 1964

**Dortmund als Einwanderungsstadt**  
Haus der Vielfalt, Beuthstraße 21 — Hoesch-Museum, Eberhardstraße 12

**Onkel-Hasan.de**

**16. August 2015 – 28. Februar 2016**  
Eine Ausstellung an zwei Orten

Logos: K, Hoesch-Museum, Mercator, etc.

tet und unterstützt wurden sie bei ihrer Arbeit durch Ümithan Yağmur, der Mitarbeiter der Kinder- und Jugendarbeit im Haus der Vielfalt ist, und durch Wilfried Kurse, einen der Kuratoren der Ausstellung.

Die Jugendlichen übernahmen selbst Führungen durch die Ausstellung für Schulklassen und andere Jugendgruppen und beteiligten sich aktiv an dem umfangreichen Begleitprogramm der Ausstellung, z. B. im Rahmen der Veranstaltung „Niemand geht ohne Grund: Sri Lanka – Tamilische Jugendliche erzählen“.

Die Jugendgruppe wurde aber auch über die Ausstellung hinaus aktiv. Unter dem Motto „Wir fordern den Plural von Heimat“ demonstrierten sie gemeinsam mit anderen Jugendorganisationen aus Dortmund gegen Nationalismus. Gefordert wurde „ein friedliches Zusammenleben aller, egal woher sie oder ihre Familien kommen“. Mit der öffentlichen politischen Aktion griffen sie Heimat als eines der Ausstellungsthemen auf.

Während der Ausstellung wurde zudem das Mitmachprojekt „Ich und Onkel Hasan – Familiengeschichten in Dortmund“ durchgeführt. Dabei wurden Menschen zwischen elf und 15 Jahren aus dem Kinder- und Jugendbereich im Haus der Vielfalt eingeladen, andere Jugendliche und Erwachsene durch die Ausstellung

zu führen und ihre eigenen Familiengeschichten und die Geschichte von Onkel Hasan zu erzählen. Kinder und Jugendliche wurden hier als die besten Expert\*innen für ihr Leben und ihre Familiengeschichten angesehen und anerkannt. In dem Projekt entstand zudem ein selbst getexteter und gefilmter Rap-Song über die Ausstellung.

### Reflexionen

Das Projekt lebte von der Vielzahl von Kooperationspartner\*innen, sowohl in der Ausstellung selbst als auch im Begleitprogramm, und von einer intensiven ehrenamtlichen Arbeit, vor allem der zahlreichen MSO. Der VMDO brachte seine Erfahrungen und Netzwerke aus jahrelanger Projekt- und Bündnisarbeit ein. So wurde es möglich, trotz der geringen finanziellen Förderung ein umfangreiches und vielfältiges Programm mit über 25 Begleitveranstaltungen zu gestalten. Eine wichtige Rahmenbedingung war zudem die prominente Platzierung der Ausstellung in der Dortmunder Öffentlichkeit mit Hilfe der Stadt Dortmund.

Auf verschiedenen Ebenen brachten sich Jugendliche aus MSO maßgeblich selbst ein. Sie hatten so die Möglichkeit, einen Teil ihres Lebens und ihrer Erfahrungen weiter zu geben und zu verdeutlichen, „wie alltäglich das gelebte Leben der Enkelgeneration ist und nicht – wie oftmals wahrgenommen – fremd“. Diese Aussage macht deutlich, dass die Jugendlichen hier für sich sprechen konnten, statt durch andere repräsentiert zu werden. Sie konnten auf diese Weise ihre selbstverständliche Zugehörigkeit zur Stadt Dortmund, zu dieser Gesellschaft und zugleich ihre Mehrfachzugehörigkeiten entgegen anderen Fremdzuschreibungen stark machen. Das Projekt ermöglichte den Jugendlichen eine Verbindung der eigenen Geschichte mit der deutschen Einwanderungsgeschichte, die oftmals als nicht relevant angesehen wird. Hier wurde sie zu einem bedeutsamen Teil der Dortmunder und der Deutschen Geschichte.

Bemerkenswert sind zudem die Reflexionen der Ausstellungsmacher über die Fallstricke einer Ausstellung zu Migrationsgeschichte, etwa die Schwierigkeit, Migrationsgeschichte in einer Sonderausstellung zu zeigen, statt sie in die allgemeine Ausstellung zur Stadtgeschichte einzubeziehen. Das wäre aber notwendig, um Einwanderung als wichtigen Teil der ge-

### INFO

#### Träger:

Verbund sozial-kultureller Migrantenvereine Dortmund (VMDO e. V.)/Haus der Vielfalt, Beuthstr. 21, 44147 Dortmund, [www.vmdo.de](http://www.vmdo.de), Projekt-Website: [www.onkel-hasan.de](http://www.onkel-hasan.de)

#### Kontakt:

Dr. Ümit Koşan, [info@vmdo.de](mailto:info@vmdo.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – Migrationsgeschichte

#### Veröffentlichungen:

Echo der Vielfalt. Zeitung für den interkulturellen Dialog. Sonderausgabe zur Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel“ (2015), [http://onkel-hasan.de/wp-content/uploads/2015/08/ECHO\\_der\\_Vielfalt\\_Onkel\\_web.pdf](http://onkel-hasan.de/wp-content/uploads/2015/08/ECHO_der_Vielfalt_Onkel_web.pdf)

## **Ausstellung „Onkel Hasan und die Generation der Enkel – Dortmund als Einwanderungsstadt“**

meinsamen Geschichte der Eingewanderten und derer zu verstehen, die hier seit Generationen leben.

Ein weiterer zentraler Aspekt war die politische Teilhabe und Einmischung in die Stadtpolitik. Migrant\*innen und Jugendliche mit Migrationserfahrung traten als politische Subjekte in Erscheinung. Die Ausstellung selbst und das Begleitprogramm sowie die

Demonstration der Jugendlichen warfen kritische Fragen an die Stadt Dortmund auf: Was wurde versäumt bei Integrationskonzepten? Warum wird oft ohne Vertreter\*innen von Migrant\*innenverbänden entschieden? Welche Probleme im Bildungssystem gibt es? Und: Warum ist es für die Mehrheitsgesellschaft nach wie vor so schwierig, Heimat im Plural anzuerkennen?

## Mädchenkonferenzen von und für Mädchen und junge Frauen of Color/mit Migrationsgeschichten

### Mädchen of Color kreieren ihre eigenen Empowermenträume

Bereits zweimal hat der *Mädchentreff Bielefeld e. V.* eine NRW-weite Konferenz von und für Mädchen und junge Frauen organisiert. Bei den Konferenzen, die 2013 und 2015 stattfanden, ging es darum, einen Ort des Empowerments für die Jugendlichen zu schaf-

aufenthaltsrechtliche und/oder staatsbürgerschaftliche Regelungen strukturell eingeschränkt oder sogar verwehrt, viele wurden gesellschaftlich nicht wahrgenommen. Die Konferenzen sollten den Raum bieten, die Meinungen der Teilnehmenden zu politi-

schen Themen, ihre Perspektiven auf die Gesellschaft sowie ihre Standpunkte zu Diskriminierung aufgrund von Religionszugehörigkeit, Migration, Hautfarbe, Geschlecht etc. äußern zu können. Diese Perspektiven sollten sichtbar und hörbar gemacht werden.

Schon an der Planung der Konferenz 2013 waren acht Mädchen und junge

Frauen im Alter zwischen zwölf und 19 Jahren – einige von ihnen unbegleitete minderjährige Geflüchtete – aus dem *Interkulturellen Mädchentreff Azade* in Bonn, vom *Clearinghaus Porto Amal Bielefeld* und dem *Mädchentreff Bielefeld* maßgeblich beteiligt. Sowohl den Organisator\*innen als auch den Mädchen und jungen Frauen war es wichtig, dass die Konferenz nach dem Ansatz „Empowerment von und für People of Color“ gestaltet wurde. Das bedeutete, dass alle Anleiter\*innen und Referent\*innen, die eingeladen wurden, Schwarze Pädagog\*innen oder Pädagog\*innen of Color/mit Migrationsgeschichten waren. Den Jugendlichen selbst war es zudem wichtig, sich untereinander zu vernetzen.

fen und zur Sichtbarkeit ihrer Perspektiven beizutragen. Die Thematisierung von Rassismuserfahrungen, die Entwicklung von Handlungsstrategien sowie die Stärkung des Selbstbewusstseins mit verschiedenen kreativen Herangehensweisen standen im Mittelpunkt der Konferenzen.

### Zielgruppen und Ziele

Zu den Konferenzen eingeladen waren alle, die sich mit einer der Bezeichnungen *Schwarz*, *of Color* oder *Menschen mit Migrationsgeschichte* angesprochen fühlten. Damit waren alle Mädchen gemeint, die in Deutschland leben, aber wegen ihrer Familiengeschichte, Religion oder des Aussehens nicht als Deutsche angesehen und/oder ausgegrenzt werden. An den Konferenzen nahmen 45 junge Frauen und Mädchen im Alter von 13 bis 22 Jahren aus verschiedenen Städten NRWs teil. Durch unterschiedliche Finanzmittel konnten eine kostengünstige Teilnahme sowie bei Bedarf die Übernahme von Fahrtkosten gewährleistet werden.

Die Idee dieses Angebots der politischen Bildung war es, die Mädchen und jungen Frauen in die Planung und Durchführung der Konferenzen einzubeziehen. Für manche von ihnen war politische Partizipation durch



### Inhalte und Aktivitäten

Nach der Begrüßung in unterschiedlichen Sprachen durch das jugendliche Organisationsteam galt es zu Beginn, einen angenehmen Rahmen für alle zu schaffen. Die Teilnehmenden konnten mitteilen, was für sie während der Konferenz unerlässlich und unerträglich wäre, ohne dass es von anderen kommentiert würde. So konnten sie brennende Themen einbringen, z. B. Wünsche, wie sie auf keinen Fall adressiert werden wollten oder welche Selbstbezeichnungen sie nutzten. Diese

Methode hatte den Effekt, dass sich alle gut aufgehoben fühlten und direkt Gespräche zum Konferenzthema entstanden. Auch die Aufgabe, sich nach verschiedenen Kriterien in kleinen Gruppen zu sammeln, führte dazu, dass sich die Jugendlichen engagiert austauschten und eigene Bilder und Zuschreibungen an andere Mädchen\* hinterfragten. Ein inhaltlicher Input zu Rassismus und Diskriminierung warf viele Fragen auf und machte einen großen Austausch- und Diskussi-

### INFO

#### Träger:

Mädchentreff Bielefeld e. V., Alsenstr. 28,  
33602 Bielefeld, [www.maedchentreff-bielefeld.de](http://www.maedchentreff-bielefeld.de)

#### Kontakt:

Necla Akbaba, [kontakt@maedchentreff-bielefeld.de](mailto:kontakt@maedchentreff-bielefeld.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Mädchen\* – Empowerment – Vernetzung

#### Veröffentlichungen:

Akbaba, Necla (2014): „Empowern, vernetzen und Spaß haben!“. Erste NRW-weite Konferenz von und für Schwarze Mädchen und junge Frauen of Color/mit Migrationshintergrund, organisiert durch den Mädchentreff Bielefeld e. V., in: *Betrifft Mädchen*, Jg. 27, 2014, Nr. 3, 100-102.

Arapı, Güler/Lück, Mitja Sabine (Hg.) (2007): „In die Geschichte reisen wir mit unterschiedlichem Gepäck ...“ – Dokumentation des Projekts „Deutsche Geschichte(n) – Zugänge junger Menschen zu Geschichte in der Migrationsgesellschaft“, [www.maedchentreff-bielefeld.de/download/doku\\_geschichte\\_gepaeck.pdf](http://www.maedchentreff-bielefeld.de/download/doku_geschichte_gepaeck.pdf)

Arapı, Güler/Lück, Mitja Sabine (Hg.) (2006): *Transkulturelle Teams. Ein Qualitätsstandard in der sozialen Arbeit?!*, Bielefeld, [www.maedchentreff-bielefeld.de/antira/tagungs-dokumentation-transkulturelle-teams.pdf](http://www.maedchentreff-bielefeld.de/antira/tagungs-dokumentation-transkulturelle-teams.pdf)

Arapı, Güler/Lück, Mitja Sabine (Hg.) (2005): *Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft. Eine Betrachtung aus antirassistischer Perspektive*, Bielefeld, [www.maedchentreff-bielefeld.de/download/girlsactbuchkomplett.pdf](http://www.maedchentreff-bielefeld.de/download/girlsactbuchkomplett.pdf)

Arapı, Güler/Lück, Mitja Sabine (2002): „girls act!“ – Antirassistische Mädchenprojekte in Kooperation mit Schule – Dokumentation, [www.maedchentreff-bielefeld.de/download/dokugirlsact.pdf](http://www.maedchentreff-bielefeld.de/download/dokugirlsact.pdf)

onsbedarf deutlich. In unterschiedlichen Workshops konnten die Jugendlichen einen eigenen Zugang zum Thema wählen. So gab es einen Workshop zu Empowermenttheater, in dem durch Körperarbeit eine Auseinandersetzung mit eigenen Gefühlen und Verletzungen, die durch Rassismuserfahrungen entstehen, angeregt wurde. Auch der Gesangsworkshop eröffnete die Möglichkeit, Rassismuserfahrungen zum Ausdruck zu bringen. In einem Radioworkshop wurde ein eigenständiger Beitrag über die Mädchenkonferenz produziert. Bei der Konferenz 2015, die unter dem Motto „Power to the girls“ stand, wurden zudem Workshops zu Afro Urban Tanz und WenDo – Selbstbehauptung von Frauen für Frauen durchgeführt. Das ganze Wochenende wurde ein Talkcafé als Austauschort angeboten, der von den Teilnehmer\*innen eifrig genutzt wurde.

Abschließend arbeiteten alle zu Handlungsstrategien gegenüber Diskriminierung und Rassismus. Dabei benannten einige u. a. die Mädchenkonferenz selbst als eine Handlungsstrategie, da sie Kraft und Energie aus den Workshops und dem Austausch mit den anderen Mädchen und jungen Frauen of Color für den alltäglichen Umgang mit Rassismuserfahrungen schöpfen konnten. Für viele der Teilnehmer\*innen war es das erste Mal, dass sie in einem geschützten Rahmen über ihre Rassismuserfahrungen sprechen konnten, ohne sich erklären oder rechtfertigen zu müssen. So wurden Bewusstseins- und Sensibilisierungsprozesse möglich und die Mädchen mit ihren Widerstandsformen gegen Ausgrenzung und Diskriminierung sichtbar. Die Teilnehmer\*innen erlebten, dass ihre Ideen, Wünsche und Visionen umgesetzt werden können, dass sie Einflussmöglichkeiten haben und ernst genommen werden. Einige der Mädchen\* fühlten sich durch die Konferenz ermutigt, in ihren Einrichtungen die Forderung nach Empowermentseminaren und -räumen zu stellen.

### Reflexionen

Die Konferenzen konnten erfolgreich realisiert werden, da sie von vielen weiteren Einrichtungen wie der *Mädchenlobby Köln* und dem *Mädchentreff Gladbeck* mitgetragen wurden. Für die Umsetzung war es zentral, eine vertrauensvolle Atmosphäre zu schaffen, in der sich alle gesehen fühlten und sich trautes, mit Fragen auf die Pädagog\*innen zuzugehen. Die große Altersspanne der Teilnehmenden war kein Hindernis, auch wenn sich im Plenum zeigte, dass für Ältere teil-

weise andere Themen relevant waren als für Jüngere (z. B. Ausbildung und Partnerschaft). Durch die intensive Zusammenarbeit und das Miteinander hat sich ein Netzwerk sowohl unter den Teilnehmenden als auch unter den Pädagog\*innen aus den Mädcheneinrichtungen und Fachfrauen gebildet. Auch für viele der Teamer\*innen war die Erfahrung der Konferenz neu und empowernd. Mitgenommen haben alle, dass es sich lohnt, eigene Ideen und Visionen auszusprechen und darüber nachzudenken, wie diese umgesetzt werden können. So wurde der Wunsch nach weiteren und längeren Mädchenkonferenzen geäußert.

Aus Perspektive des *Mädchentreffs Bielefeld* war für die Realisierung entscheidend, dass das gesamte Team inklusive der weißen Mitarbeiter\*innen der Einrichtung das Konzept mittrug. Dies wurde möglich, da über viele Jahre Mitarbeiter\*innen dafür gekämpft hatten, dass separate Empowermenträume gegen Rassismus in der Einrichtung eine Selbstverständlichkeit wurden. Damit veränderten sich in einem lan-

gen Prozess die Strukturen im Mädchentreff und die Schwerpunkte Empowerment und Critical Whiteness wurden als Querschnittsthemen verankert. Zu den Standards gehören auch die Arbeit in sog. transkulturellen Teams und eine Stellenpolitik, die darum bemüht ist, das Team paritätisch zu besetzen. Aufgrund gesellschaftlich verankerter Strukturen wie z. B. der begrenzten Finanzierung der Stellen sind diese nicht für alle Pädagog\*innen attraktiv. Aufgrund der Anforderungen von Geldgeber\*innen sind zudem Personen ausgeschlossen, die zwar umfangreiche Erfahrungen mitbringen, aber nicht die notwendigen formalen Qualifikationen. Ein weiterer Standard für Mitarbeiter\*innen des Mädchentreffs ist die Teilnahme am Bielefelder *AK rassismuskritische Mädchenarbeit*. Dort finden sowohl Gruppen getrennt nach Rassismuserfahrung und Privilegierungen als auch gemeinsame Gespräche über unterschiedliche Perspektiven statt. Festen Mitarbeiter\*innen wie auch Honorarkräften wird zudem trotz des knappen Budgets regelmäßig die Teilnahme an Fortbildungen und Tagungen ermöglicht.

---

## Jugendkongress WILL(AN)KOMMEN!

### Starkes Gemeinschaftsgefühl, starkes Bündnis!

Im Oktober 2016 trafen sich in der Jugendbildungsstätte Salvador-Allende-Haus auf Initiative der *Sozialistischen Jugend Deutschlands (SJD) – Die Falken* Jugendliche aus sechs Jugendverbänden zum *Jugendkongress WILL(AN)KOMMEN!* Das Besondere an diesem Kongress war, dass er zu einem breiten Bündnis von etablierten Jugendverbänden und verschiedener Migrant\*innenjugendselbstorganisationen (MJSO)<sup>1</sup>, die sonst eher separiert aktiv sind, beitrug.

Eine gesellschaftliche Spaltung, die u. a. durch Rassismus befördert wird, macht sich auch bei Jugendverbänden bemerkbar: Etablierte Jugendverbände wie *Die Falken*, die *Deutsche Gewerkschaftsbundjugend*

*NRW* oder die *LandeschülerInnenvertretung NRW (LSV)* sprechen nicht ausschließlich aber doch mehrheitlich weiß-mehrheitsdeutsche Jugendliche an. Verbände wie *KOMCIWAN – Kurdischer Kinder- und Jugendverband e. V.*, *Terno Drom e. V.* oder der *Bund der Alevitischen Jugendlichen in Deutschland e. V. (BDAJ-NRW)* richten sich vorrangig an Jugendliche aus den eigenen Communities.

Diesen Spaltungen wirkte der Kongress entgegen. Im Mittelpunkt stand eine stärkere Vernetzung demokratisch-linker Jugendverbände angesichts öffentlich vermehrt in Erscheinung tretender rechter und rechtspopulistischer Akteur\*innen. Die gemeinsame inhaltliche Auseinandersetzung mit den Themen Migration und Flucht war dabei zentral.

---

1 Wir verwenden hier den Begriff MJSO, obwohl nur ein Teil der Jugendlichen der meisten Organisationen, die so bezeichnet werden, selbst migriert ist. Oft leben ihre Familien schon seit mehreren Generationen in Deutschland, dennoch werden sie immer wieder als Migrant\*innen adressiert.

## Ziele und Zielgruppen

Mitgemacht haben knapp 30 Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 36 Jahren, die alle bereits in einem der Verbände aktiv sind. Der Kongress sollte einen ersten Aufschlag für eine langfristige und nachhaltige Zusammenarbeit der Jugendverbände und -organisationen darstellen und einen Rahmen für konstruktive Debatten bieten. Wichtiges Ziel dabei war die Zusammenarbeit von traditionellen Verbänden und MJSO. Eine Auswirkung von Rassismus und Nationalismus ist die Spaltung der Gesellschaft in „wir“ und „ihr“, z. B. „wir Deutschen“ – „ihr Migrant\*innen“, aber auch verschiedene Trennungen entlang religiöser, politischer oder kultureller Kategorien. Diese Spaltung in ein „Ihr“ und „Wir“ sollte zu Gunsten einer gemeinsamen „Wir-Perspektive“ überwunden werden. MJSO haben dabei gute Gründe, sich bezüglich dieser Kategorien zu separieren, beispielsweise aus Schutz vor Diskriminierungen oder wegen gemeinsamer, sprachlicher, religiöser oder kultureller Bezüge. Dabei kommt eine Teile-und-Herrsche-Logik zum Tragen, nach der unterschiedlichen marginalisierten Gruppen durch die hiesige Mehrheitsgesellschaft mehr oder weniger Privilegien zugestanden werden: Zum Beispiel durch einen unterschiedlichen Aufenthaltsstatus oder mehr oder weniger abwertende Zuschreibungen, die eine Hierarchiebildung dieser Gruppen befördern. Zudem wirken Konfliktlinien aus den Herkunftskontexten der Jugendlichen bzw. ihrer (Groß-)Eltern, die nicht selten Auswirkungen des europäischen Kolonialismus oder anderer europäischer Interventionen und Interessen sind. Sich diese Spaltungen nicht gefallen zu lassen und sich zusammen zu tun, trägt zu einem breiten Bündnis bei.

Die Aktivitäten des Kongresses sollten diesen Spaltungen etwas entgegensetzen und zu einem *gemeinsamen wir* beitragen, das durch gemeinsame Ziele wie erlebte Solidarität und gemeinsame Bemühungen zur Überwindung von Rassismus getragen ist. Dazu gehört es, gemeinsam Begriffe wie „Migrationshintergrund/-geschichte“, „Ausländer“ oder „Flüchtling“ sowie Konzepte von Willkommens- und Ankommenskultur kritisch zu hinterfragen und stattdessen alternative, eigene Bezeichnungen und Konzepte zu entwickeln.

Auf dem Kongress aufbauend soll ein Netzwerk arrangiert und etabliert werden, das gemeinsame Aktivitäten und Projekte durchführt und in einem regelmäßigen Austausch bleibt. Alljährlich soll es weitere Jugendkongresse geben, um aktuelle gesellschaftliche und politische Themen sowie Modelle der politischen und sozialen Partizipation zu debattieren.

## Inhalte und Aktivitäten

Um die Ziele zu erreichen, wurden verschiedene Workshops im Themenfeld Flucht und Migration parallel angeboten, eine gemeinsame Podiumsdiskussion veranstaltet und Freiraum für offenen Austausch, Diskussion, Vernetzung, Freizeit und Kulturprogramm ermöglicht.

Es gab zwei Workshop-Phasen, in denen die Teilnehmenden aus vier verschiedenen Workshops, die von den verschiedenen Verbänden angeboten wurden, auswählen konnten. Besonders hervorgehoben werden soll hier der Workshop „Erfolg trotz Duldung“, der von Merfin Demir (*Terno Drom*) und Umut Akkuş (SJD – Die Falken) geleitet wurde. In diesem Workshop standen die Perspektiven geflüchteter Jugendlicher im Mittelpunkt. Ein Jugendlicher, der bei *Terno Drom* aktiv und in Deutschland geboren und aufgewachsen ist, erzählte von seiner Abschiebung ins ehemalige Jugoslawien und seiner späteren Rückkehr nach Deutschland, wo er seitdem mit dem Status der Duldung lebt. Er berichtete von seinen Strategien im Umgang mit den Einschränkungen, die eine Duldung mit sich bringt, und den Erfolgen, beispielsweise im Bereich der Bildung, die er sich trotz der aufenthaltsrechtlichen Hindernisse erarbeitet hat. Zwei geflüchtete Jugendliche von *KOMCIWAN* sprachen über ihre persönlichen Erfolgsgeschichten, ihre Erfahrungen und ihre Handlungsstrategien in Deutschland. „Ich hab mir Deutschland eigentlich intelligenter vorgestellt“, resümierten sie ironisch angesichts erlebter Ressentiments und rassistischer Fragen, beispielsweise ihrer neuen Mitschüler\*innen. Wichtig war den drei Jugendlichen, sich nicht eine Opferrolle aufzwingen zu lassen, sondern selbstbewusst als Handelnde aufzutreten und ihre Ziele trotz aller Hindernisse und Widerstände zu verfolgen.

Anhand dieser Erfahrungen wurde die Willkommenskultur in der deutschen Mehrheitsbevölkerung kritisch

untersucht und diskutiert. Andere Teilnehmer\*innen sprachen davon, dass ihre Familien, die seit einer oder mehreren Generationen in Deutschland leben, nach wie vor nicht „ankommen“ konnten und sich immer wieder gegen Rassismus wehren müssen.

Im Workshop „Flucht und Migration“, der von Ronas Karakas (*KOMCIWAN*) und Burcin Gizem Sahin (*BDAJ*) geleitet wurde, ging es um Fluchtursachen, die Rolle des Staates und der Akteur\*innen auf staatlicher und EU-Ebene. Darauf aufbauend wurde die Rolle von MJSO und anderen Jugendorganisationen diskutiert. Der Workshop „Wohl dem, der noch eine Heimat hat“ von Collin Hauke (*LSV*) thematisierte die Situation geflüchteter Menschen in Deutschland. Im vierten Workshop „Zukunft linker Jugendverbände“, geleitet von Paul Erzkamp (*Landesverband NRW der Falken*), wurden Kooperationsmöglichkeiten der teilnehmenden Organisationen diskutiert. Insbesondere wurden Ideen und Pläne für gemeinsame Maßnahmen entwickelt.

Zum Abschluss wurde im Rahmen einer Podiumsdiskussion unter dem Motto „Rechtsruck in Deutschland – was machen wir falsch?“ ein selbstkritischer Blick auf die verschiedenen Ursachen von Rechtspopulismus diskutiert und auf Probleme und Aufgaben der Jugendverbände eingegangen. Es wurden Maßnahmen zur aktiven Bekämpfung von Rechtspopulismus in der deutschen Gesellschaft diskutiert. An den Abenden wurde gemeinsam musiziert und getanzt, was für das entstandene starke Gemeinschaftsgefühl nicht unerheblich war.

### **Reflexionen**

Die Initiative für den Kongress ging von Umut Akkuş vom Salvador-Allende-Haus aus. Er hatte gezielt mehrere Jugendverbände aus NRW angesprochen, von denen sich sechs beteiligten. Weitere haben sich aufgrund zu knapper Kapazitäten oder inhaltlicher Differenzen gegen eine Teilnahme entschieden. Mit einzelnen Verbänden gab es zuvor schon punktuell

Kooperationen. Die Zusammenarbeit aller sechs Verbände mit einer langfristigen und nachhaltigen Perspektive ist neu.

Der Kongress wurde in drei Vorbereitungstreffen von Beteiligten der sechs Jugendverbände gemeinsam geplant und vorbereitet. Herausforderungen in der Kooperation waren die jeweils eigenen Strukturen und Arbeitsweisen der einzelnen Verbände, so dass es eine Weile brauchte, eine gemeinsame Diskussionskultur zu entwickeln. Die hohe Motivation, viel Geduld und das große Engagement aller Beteiligten waren entscheidend für den Erfolg des Kongresses. Eine starke Sensibilität der Teilnehmenden für Sexismus und Rassismus ermöglichte es laut Organisator Umut Akkuş, dass sich alle Beteiligten wohl fühlen konnten.

Geplant ist, die Zusammenarbeit fortzusetzen und jährlich einen gemeinsamen Kongress durchzuführen. In einem Nachbereitungstreffen sollen der zweite Kongress vorbereitet und Ideen für gemeinsame Aktionen (z. B. Proteste oder Veranstaltungen zur Bundestagswahl in 2017) konkretisiert werden. Es bestehen der Wunsch und die Offenheit weiter zu wachsen und weitere Jugendverbände und mehr Menschen zu mobilisieren und einzubeziehen.

### **INFO**

#### **Träger:**

Sozialistisches Bildungszentrum Haard e.V. (SBZ) – Salvador-Allende-Haus – Jugendbildungsstätte der SJD – Die Falken, Haardgrenzweg 77, 45739 Oer-Erkenschwick, [www.allende-haus.de](http://www.allende-haus.de)

#### **Kontakt:**

Umut Akkuş, [info@allende-haus.de](mailto:info@allende-haus.de)

#### **Arbeitsschwerpunkte:**

Jugendliche – Vernetzung – Flucht

## Hotspot of Power – Empowermentkonferenz von und für Jugendliche und junge Erwachsene mit Rassismuserfahrungen

### Ein Ort der Stärke, Kraft und Widerständigkeit

Ein Netzwerk von zehn jungen Menschen of Color hat in einem dreiviertel Jahr ehrenamtlicher Arbeit die Empowermentkonferenz *Hotspot of Power* für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 16 und 27 Jahren, die von Rassismus betroffen sind, organisiert. Unterstützt wurden sie dabei von Golschan Ahmad Haschemi, Mitarbeiter bei „*ju:an*“ – Praxisstelle *antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit* sowie von Verena Meyer vom Mädchenhaus *zwei13 e. V.* Im Mittelpunkt der Konferenz stand der Wunsch der Jugendlichen nach einem stärkenden Austausch ohne Vorverurteilung und Stigmatisierung. Ausgehend von der Frage *Was bedeutet es für mich als junger Mensch of Color in Deutschland zu leben?* haben sich die ca. 70 Teilnehmer\*innen der Konferenz mit Themen und Inhalten rund um Selbstbestimmung, Selbstorganisation, Empowerment und politische Partizipation auseinandergesetzt.

### Zielgruppen und Ziele

Auf Initiative von „*ju:an*“ und dem Mädchenhaus fanden sich Jugendliche of Color aus Hannover und Umgebung zu regelmäßigen Netzwerktreffen zusammen. Dabei entwickelten sie die Idee für *Hotspot of Power*. Ziel war es, einen eigenen Raum zu gestalten, in dem junge Menschen Strategien, Konzepte und Ideen im Umgang mit und gegen Rassismus erarbeiten und sich über Ähnlichkeiten und Unterschiede ihrer jeweiligen Lebenswelten austauschen können.

Die Konferenz verfolgte einen emanzipatorischen Ansatz, indem sie Jugendliche und junge Erwachsene dazu ermutigte, sich nicht durch Rassismus von Anderen definieren und bestimmen zu lassen. Sie wendete sich offensiv dagegen, dass Menschen, die Rassismus erfahren, als „Opfer“ konstruiert werden.

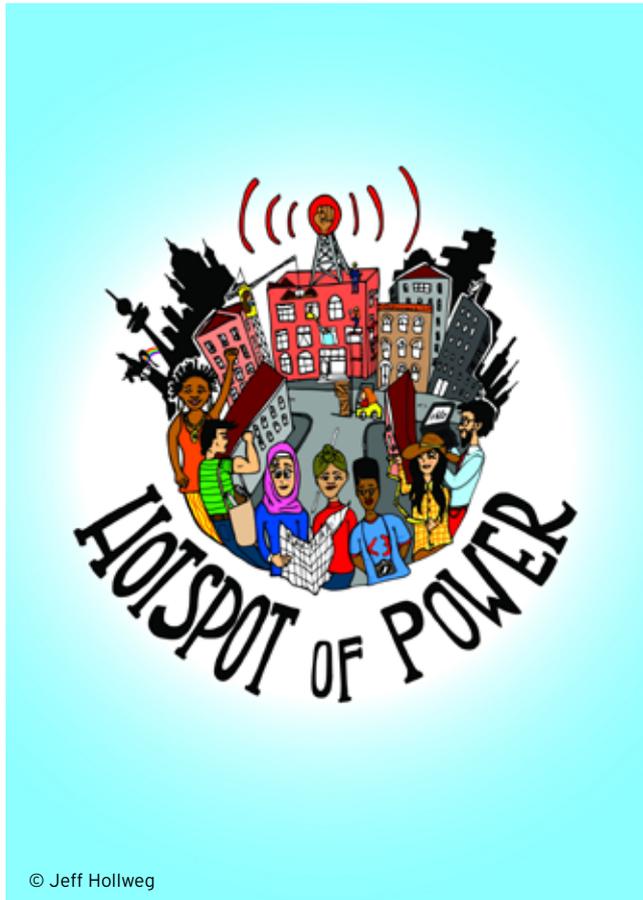
Die Einladung für die Konferenz wandte sich an junge People of Color (PoC), die Fragen wie „Wo kommst du *eigentlich* her?“, „Wo hast du denn so gut Deutsch

gelernt?“, „...und wie wäscht du dir deine Haare?“ nicht mehr hören wollen. Die meisten Teilnehmenden der Konferenz kamen aus Hannover, einige waren bundesweit angereist. Sowohl die Aktiven des Netzwerkes als auch die Teilnehmenden der Konferenz brachten unterschiedliche Bildungshintergründe (Schüler\*innen, Arbeitende, Studierende) und verschiedene Auseinandersetzungen mit Rassismus mit. Von 16-jährigen Neueinsteiger\*innen bis schon lange politisch aktiven jungen PoC waren viele unterschiedliche Perspektiven vertreten. Viele Teilnehmende wurden durch andere Projekte von „*ju:an*“ und dem Mädchenhaus auf die Konferenz aufmerksam, andere durch Soziale Medien.

### Selbstorganisation und Partizipation

Das Netzwerk funktionierte als offene Gruppe, die unterschiedliche Mitwirkungsmöglichkeiten mit verschiedenen Verbindlichkeiten möglich machte, so dass sich alle entsprechend ihren Kompetenzen und Kapazitäten einbringen konnten, z. B. punktuell durch die Gestaltung von Flyern oder kontinuierlich bei der gesamten Planung des Programms. Die Jugendlichen nahmen auf diese Weise viele relevante Aufgaben selbst in die Hand. Sie schrieben einen Antrag, besichtigten Räume und wählten Filme aus. Zudem übernahmen sie große Teile der Öffentlichkeitsarbeit: durch die Gestaltung und Verbreitung von Flyern, die Produktion des Trailers sowie des konferenzigen Songs „Hotspot of Power“.

Darüber hinaus wurde gemeinsam diskutiert, welche Themen für sie im Rahmen einer Konferenz wichtig seien und es wurde nach entsprechenden Referent\*innen und Workshopleitungen gesucht. Entscheidend waren Vorbilder, deren Expertisen und aktivistisch-künstlerischen Herangehensweisen an Empowermentstrategien, die den Jugendlichen ein vielfältiges Workshop-Angebot ermöglichten.



So entstand ein breites Programm, durch das die Moderatorin Jumoke Adeyanju führte. Eröffnet wurde der Tag mit Inputs von Noah Sow zum Thema Empowerment und von Christelle Ngnoubamdjum zu gelungenen Beispielen der Jugendbewegung. In verschiedenen Workshops, die teilweise offen für alle und teilweise ausschließlich an FrauenLesbenTransInter\*-Personen (FLTI\*) gerichtet waren, wurden B-Dance mit Def Jef, Spoken-Word mit Moona Moon, Comic-Zeichnen mit Patu, Vlogging mit dem YouTuber Tarik Tesfu, Bodyempowerment mit Hengameh Yaghoobifarah, Theater mit Hieu Hoang und Julien Enzanza, Hair-Politics mit Kahbit Ebob Enow und Tanz/HipHop mit Kady angeboten. Alle Workshops boten *kreative* Wege an, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen und dadurch Stärkung zu erfahren.

Eine besondere Überraschung am Nachmittag war ein moderierter Generationen-Kaffeeklatsch mit Gästen aus Hannover und Umgebung. Sie erzählten über ihr Leben und ihre Erfahrungen, als Schwarze und poc zu unterschiedlichen Zeiten in Deutschland aufgewachsen zu sein. Das Gespräch fesselte die Jugendlichen

besonders, weil die Gäste – wie es eine Teilnehmerin ausdrückte – „ganz normale Leute“ waren, die sich mit ihren Stärken und Geschichten zeigten. Als Rückzugsräume dienten den Konferenz-Teilnehmer\*innen movie-room und Mädchen\*space; der Mädchen\*space wurde zu Beginn der Konferenz als selbstverständlicher geschützter Raum für FLTI\* vorgestellt und fand als solcher breite Akzeptanz. Ein Awareness-Team, bestehend aus zwei Personen der *Hotspot of Power*-Crew und einer Mitarbeiterin des Mädchenhauses, war während der gesamten Konferenz ansprechbar, um bei Bedarf die Teilnehmer\*innen zu unterstützen.

Der Tag wurde abgerundet mit einer Open Stage am Abend, auf der mit professioneller Bühnentechnik im wertschätzenden Rahmen Ergebnisse aus den Workshops präsentiert wurden. Die Bühne wurde so zum Ort politischer Einmischung und Ästhetik zugleich. Während der Konferenz wurde der Wunsch nach mehr Empowerment-Räumen immer wieder zum Ausdruck gebracht und Partizipation jenseits von rassistisch konnotierten Integrationsvorstellungen gefordert. Am Ende der Konferenz standen Aufbruch, Mut, Vernetzung und die Frage: „Wann ist der nächste Hot Spot of Power?“

Das Netzwerk wird über die Konferenz hinaus aktiv bleiben und gemeinsam überlegen, wie es weitergehen kann.

### **Reflexionen und Erfahrungen**

Das interdisziplinäre Team der „*ju:an*“ – Praxisstelle und dem *Mädchenhaus zwei13* hat das Netzwerk der Jugendlichen bei der Organisation unterstützt. Wichtige Aufgabe war dabei, unterschiedliche Ausgangslagen und Wissensbestände aufzufangen, um zu ermöglichen, dass alle „gut dabei sein können“ – etwa Studierende wie Schüler\*innen, langjährige Aktivist\*innen wie gerade aktiv Werdende. Das erforderte eine kontinuierliche Moderation und stellenweise inhaltlichen Input. Eine ständige Herausforderung war es, das passende Maß an Partizipation zu finden, so dass die Jugendlichen neue Erfahrungen sammeln konnten und gleichzeitig der Aufwand für die Koordinator\*innen überschaubar blieb. Das Resümee aus Sicht der beiden Einrichtungen war, dass sowohl offene Empowerment-Angebote wie diese Konferenz, die safer spaces für poc bieten, als auch Angebote, die

## Hotspot of Power – Empowermentkonferenz von und für Jugendliche und junge Erwachsene mit Rassismuserfahrungen

sich ausschließlich an Mädchen\* und FLTI\* of Color richten, wichtig sind. Darüber hinaus wurden die Jugendlichen durch das Team, deren Infrastruktur und weitere Kooperationspartner\*innen unterstützt.

Mit der Empowermentkonferenz konnte die Verknüpfung von geschlechtersensibler sowie antisemitismus- und rassismuskritischer Jugendarbeit als Schwerpunkte der beiden Träger\*innen umgesetzt werden. Die „ju:an“ – Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit mit Sitz in Hannover und Berlin bietet Fortbildungen, Begleitung, Beratung und Konzepte für Einrichtungen der Offenen Kinder- und Jugendarbeit und ihre Mitarbeiter\*innen an. Die Angebote zielen darauf ab, die pädagogische Bearbeitung von Antisemitismus und Rassismus zu stärken und langfristig strukturell zu verankern. Eine konsequent antisemitismus- und rassismuskritische Perspektive soll in Verwaltungen der Jugendpflege, den Einrichtungen der Jugendhilfe und der Offenen Jugendarbeit als Querschnittsaufgabe nachhaltig implementiert werden. Ein wichtiger Fokus ist es, Angebote zu Empowerment für Pädagog\*innen und Jugendliche mit eigenen antisemitischen und/oder rassistischen Diskriminierungserfahrungen anzubieten. In die Arbeit der Praxisstelle fließen Strategien, Instrumente und Empfehlungen ein, die in einem Vorgängerprojekt entwickelt wurden, um politische Bildung zu diesen Themen in der Offenen Jugendarbeit zu fokussieren.

Das Mädchenhaus zwei13 e. V. greift auf die Erfahrung aus zahlreichen Angeboten zurück, die sich für die Belange und Bedarfe von Mädchen\* und jungen Frauen\* einsetzen (Mika-Mädchen\*schutzhaus, MiA-Wohngruppen, Ambulante Betreuung, Beratungsstelle, Prävention und Gruppenarbeit). Sie werden auf ihrem Weg in ein selbstbestimmtes Leben in verschiedensten Problemlagen, Lebensrealitäten und Erfahrungshorizonten unterstützt und begleitet. Der feministischen Einrich-

tung ist es ein Anliegen, für Geschlechtergerechtigkeit im Sinne der jungen Menschen parteilich einzutreten. Dabei wird ein intersektionaler pädagogischer Ansatz (siehe auch Projekt *Sunrise*) verfolgt, was in der Praxis bedeutet, dass neben Sexismuserfahrungen auch andere Diskriminierungsformen wie z. B. Rassismus, Homophobie, Klassismus etc. reflektiert werden.

### INFO

#### Träger:

„ju:an“ – Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit ([www.projekt-ju-an.de](http://www.projekt-ju-an.de))/Amadeu Antonio Stiftung ([www.amadeu-antonio-stiftung.de](http://www.amadeu-antonio-stiftung.de)), Otto-Brenner-Str. 1, 30159 Hannover und Mädchenhaus zwei13 e. V., Zur Schwanenburg 3, 30453 Hannover, [www.maedchenhaus-zwei13.de](http://www.maedchenhaus-zwei13.de)

#### Kontakt:

Golschan Ahmad Haschemi,  
[praxisstelle-hannover@amadeu-antonio-stiftung.de](mailto:praxisstelle-hannover@amadeu-antonio-stiftung.de),  
Verena Meyer, [zwei13@maedchenhaus-hannover.de](mailto:zwei13@maedchenhaus-hannover.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – Empowerment – Vernetzung

#### Veröffentlichungen:

„Läuft bei Dir!“ Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit, [www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf](http://www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf)

Antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. Ein Glossar, [www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju..an-glossar.pdf](http://www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju..an-glossar.pdf)

15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen, [www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/15-punkte-plan\\_web.pdf](http://www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/15-punkte-plan_web.pdf)

## **Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenarbeit in NRW** Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe verankern

**A**uftrag der *Landesarbeitsgemeinschaft (LAG) Mädchenarbeit in NRW* ist es, sich an den Interessen und Bedarfen von Mädchen\*, darunter auch Mädchen of color, zu orientieren. Das zentrale Anliegen der LAG liegt darin, die Strukturen und Konzepte der Mädchen\*arbeit daraufhin zu überprüfen, ob und wie es ihnen gelingt, den Bedarfen und Interessen *aller* Mädchen\* gerecht zu werden und wie sie in Bezug auf rassismuskritische und migrationspädagogische Ansätze aufgestellt sind. Dies bezieht sich zum einen auf die eigenen Strukturen der LAG, bei der durch einen fortlaufenden Prozess seit 2009 migrationspädagogische und rassismuskritische Ansätze im Programm verankert werden. Zum anderen geht es darum, ähnliche Prozesse für Strukturen und Konzepte anderer Akteur\*innen der Mädchen\*arbeit in NRW anzuregen und zu unterstützen.

### **Ziele und Zielgruppen**

Die Angebote der *LAG Mädchenarbeit* richten sich vor allem an Pädagog\*innen der Mädchen\*arbeit in NRW. Darüber hinaus sollen auch Fachkräfte in koordinierenden und steuernden Funktionen, jugend- und mädchen\*politisch Aktive der Kinder- und Jugendarbeit in NRW, Wissenschaftler\*innen, Student\*innen, Honorarkräfte sowie interessierte Personen aus hierarchiekritischen und (queer-)feministischen Bewegungen erreicht werden. Ziel ist es, strukturelle und konzeptionelle Veränderungen u. a. im Sinne der Rassismuskritik anzuregen, um den Interessen und Bedarfen aller Mädchen\* besser gerecht werden zu können. Einige der Angebote richten sich explizit an Pädagog\*innen of color oder mit Migrationserfahrungen, andere an weiße mehrheitsdeutsche Pädagog\*innen und einige sind offen für alle Pädagog\*innen.

### **Inhalte und Aktivitäten**

Seit 2009 organisiert die LAG ein- bis zweimal jährlich gemeinsam mit wechselnden Teams Vernetzungstreffen für Pädagog\*innen of color oder mit Migrationserfahrungen. Die Netzwerktreffen bieten den Pädagog\*innen aus dem Umfeld der Kinder- und

Jugendarbeit mit Schwerpunkt Mädchen\*arbeit einen regelmäßigen Rahmen für gegenseitiges Empowerment. Bei den Treffen werden Handlungsstrategien insbesondere im Umgang mit Widerständen in der rassismuskritischen Bildungsarbeit sowie gemeinsame Ziele und Aktionen entwickelt. Die Vernetzungstreffen sind auch für die Arbeit der LAG selbst bedeutsam, da die Teilnehmer\*innen der LAG wichtige Themen benennen, Anregungen zur Weiterarbeit geben und ihre Kontakte und Netzwerke zur Verfügung stellen.

Darüber hinaus haben in den letzten Jahren zahlreiche Tagungen und Fortbildungsveranstaltungen stattgefunden, die unter dem Titel „Diskursprozess Mädchen\*arbeit reloaded I & II“ standen. Nachdem im Jahr 2015 aktuelle theoretische Diskurse zu feministischer Mädchen\*arbeit im Zentrum der Auseinandersetzung standen (I), zentrierte sich der weitere Diskursprozess (II) um Fragen nach der Konzeption und der praktischen Umsetzung dieser Ansätze. Ein wichtiges Anliegen war es, Rassismuskritik als Querschnittsthema der Mädchen\*arbeit zu diskutieren und Empowerment sowie die Reflexion von Privilegien als Grundlage professionellen Handelns zu verankern.

Ausgehend von der Annahme, dass es ein Hauptanliegen von Mädchen\*arbeit war und ist, Mädchen\* zu empowern, stand in der ersten Runde des Diskursprozesses die Frage im Mittelpunkt, unter welchen Voraussetzungen Mädchen\*räume zu Empowerment-Räumen werden. Die Frage stellte sich vor allem vor dem Hintergrund, dass Mädchen\* unterschiedliche Diskriminierungserfahrungen, u. a. mit Rassismus, machen. Diskutiert wurde, wie Pädagog\*innen die Reflektion eigener Privilegien nutzen können, um Mädchen\*räume so zu gestalten, dass sich unterschiedliche Mädchen\* dort angesprochen und aufgehoben fühlen. Weiterhin wurde der Frage nachgegangen, wie Mädchen\* darin unterstützt werden können, rassismussensibel zu denken und zu handeln, welche Räume erforderlich sind, um es Mädchen\* und Pädagog\*innen of color zu ermöglichen, erlebten Rassismus zu thematisieren und sich zu stärken. Auch die Wege, die weiße Mädchen\* und Pädagog\*innen brauchen, um die eigenen

Privilegien zu reflektieren, ohne dass Schuldgefühle eine Auseinandersetzung behindern, wurden zum Thema gemacht.

Der zweite Teil des Diskursprozesses fand unter dem Titel „Konzept- und Qualitätsentwicklung von (queer-) feministischer und intersektionaler Mädchen\*arbeit im 21. Jahrhundert“ statt. Dabei wurden Paradigmen der Mädchen\*arbeit wie Parteilichkeit oder Pädagog\*innen als Identifikationsfigur daraufhin überprüft, was sie für differenzsensible Mädchen\*arbeit leisten, ermöglichen und/oder verhindern können. Es wurde nach Rahmenbedingungen gefragt, um Empowermenträume als Schutz-, Widerstands- und Möglichkeitsräume im Kontext der Mädchen\*arbeit so denken und gestalten zu können, dass dort verschiedene Mädchen\* und Pädagog\*innen auf unterschiedliche Art verschieden sein können. Dabei wurde auch eine Fortbildung für weiß positionierte Pädagog\*innen angeboten, die Impulse gegeben hat, wie eine rassismuskritische weiße Perspektive und Haltung in der Mädchen\*arbeit aussehen kann. Relevante Fragen waren dabei, an welchen Stellen Weißsein und Rassismus in der Mädchen\*arbeit relevant sein können und wie dadurch der Kontakt mit Mädchen\* beeinflusst wird.

### INFO

#### Träger:

Landesarbeitsgemeinschaft Mädchenarbeit in NRW e. V., Robertstr. 5A, 42107 Wuppertal, [www.maedchenarbeit-nrw.de](http://www.maedchenarbeit-nrw.de)

#### Kontakt:

Sanata Nacro, [lag@maedchenarbeit-nrw.de](mailto:lag@maedchenarbeit-nrw.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Multiplikator\*innen – Verankerung – Vernetzung – Empowerment

#### Veröffentlichungen:

Die LAG gibt viermal im Jahr die einzige, bundesweite pädagogische Fachzeitschrift zum Thema Mädchen\* heraus, die Zeitschrift „Betrifft Mädchen“, in der regelmäßig auch rassismuskritische Perspektiven vertreten werden.

## Reflexionen – Strukturelle Verankerung

Die Erfahrung der LAG hat gezeigt, dass es einerseits eine große Bereitschaft vieler Pädagog\*innen gibt, ihre Haltung, die Trägerstruktur und die Paradigmen der Mädchen\*arbeit rassismuskritisch und differenzsensibel auszurichten. Andererseits bedenken die meisten Einrichtungen der Mädchen\*arbeit Rassismuskritik weder konzeptionell noch als Strukturkategorie in Teamprozessen oder in der Arbeit mit Mädchen\* of color. Es ist daher ein Anliegen, als Fachstelle Begriffe wie Macht(-dynamiken) und Empowerment sowie die Reflexion von Privilegien ins Zentrum der pädagogischen, gesellschaftlichen und politischen Debatten in den Kontext der Mädchen\*arbeit zu rücken und Rassismuskritik als Analysekategorie und Schwerpunktthema zu setzen.

Der interne Prozess der LAG zur strukturellen Verankerung von Rassismuskritik begann mit einem Beschluss des Vorstandes im Jahr 2009, der das Ziel formulierte, sich mehr der Diversität von Mädchen\* zuzuwenden und sich auf einen Prozess der *interkulturellen Öffnung der LAG Mädchenarbeit in NRW* einzulassen. Explizit rassismuskritische Arbeit ist bislang weder ein Vorstands- noch ein Vereinsbeschluss. Dennoch gibt der Vorstandsbeschluss von 2009 den Mitarbeiter\*innen der Geschäftsstelle die Möglichkeit, kontinuierlich an rassismuskritischen und migrationspädagogischen Fragen zu arbeiten. Das Thema wird von Vorstand und Verein getragen, auch wenn es immer wieder offene und verdeckte Widerstände und Ambivalenzen gibt.

Die Auseinandersetzung mit rassismuskritischen Themen verdankt die LAG Mädchenarbeit insbesondere dem AK rassismuskritische Mädchen\*arbeit in Bielefeld, den Mitarbeiter\*innen im Mädchentreff Bielefeld sowie engagierten Pädagog\*innen of Color und wenigen an der kritischen Weißseinsforschung und an rassismuskritischen Fragen interessierten weißen Pädagog\*innen. Wesentlich für die gelingende Verankerung ist, dass mit Sanata Nacro eine Expertin of Color in der Geschäftsstelle arbeitet, die durch ihre Expertise, ihre Fachkenntnisse und ihre Vernetzungszusammenhänge dazu beiträgt, dass die LAG sich in Bezug auf Rassismuskritik und migrationspädagogische Perspektiven weiterentwickelt. Zentral ist zudem,

dass auch die weiße Geschäftsführerin Beate Vinke das Thema Rassismuskritik vertritt und einbringt.

In der Satzung der LAG ist festgehalten, dass „der Vorstand (...) das fachliche Spektrum von Mädchenarbeit und verschiedenen Lebensrealitäten von Mädchen und Frauen repräsentieren“ soll und somit auch Pädagog\*innen of Color in die Vorstands- und Vereinsarbeit eingebunden sein sollen. Trotz kontinuier-

licher Bemühungen war es bislang schwierig zu erreichen, dass mehr als eine Pädagog\*in of color oder Migrant\*in im Vorstand aktiv mitarbeitet. Das liegt u. a. daran, dass Pädagog\*innen aus der Praxis und/oder Pädagog\*innen of Color oft über wenige Ressourcen verfügen, sich an der Vorstandsarbeit beteiligen zu können. Hier will die LAG mittelfristig neue Ideen entwickeln, um eine plurale Repräsentanz im Kontext der LAG zu ermöglichen.

---

## **Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus**

### Aktionswochen gegen Rassismus mit vielfältigen Akteur\*innen und Veranstaltungen

**D**as Bielefelder *Netzwerk rassismuskritischer Arbeit. Kinder – Jugend – Erwachsene*, koordiniert vom *Kommunalen Integrationszentrum Bielefeld* (KI), hat 2016 erstmals die *Bielefelder Aktionswochen gegen Rassismus* veranstaltet. Das vielfältige Programm wurde in Kooperation mit 35 unterschiedlichen Akteur\*innen der Stadtgesellschaft durchgeführt: Jugend- und Kindertageseinrichtungen, Schulen, das städtische Theater, die Fachhochschule, die Stadtbibliothek, Gewerkschaften, eine Moscheegemeinde und Initiativen waren beteiligt. Zahlreiche Veranstaltungen waren explizit rassismuskritisch angelegt. Die Aktionswochen waren so erfolgreich, dass für das kommende Jahr eine Fortsetzung mit weiteren Kooperationspartner\*innen geplant ist.

#### **Zielgruppen und Ziele**

Ziel der Aktionswochen war es, unterschiedliche Formen des Rassismus innerhalb der Gesellschaft zum Thema zu machen und zu problematisieren. Durch gemeinsame öffentliche Aktionen sollten ein deutliches Zeichen gegen jegliche Form von Diskriminierung gesetzt und eine kritische Öffentlichkeit hergestellt werden.

Die große Bandbreite an Kooperationspartner\*innen und Veranstaltungen spiegelte sich auch in der Vielfalt der anvisierten Zielgruppen wider: So konnten durch unterschiedliche Veranstaltungen Kinder und Jugendliche, Familien, Multiplikator\*innen, Lehrer\*in-

nen, Mitarbeiter\*innen in der Kinder- und Jugendarbeit und andere Interessierte erreicht werden. Es gab sowohl Veranstaltungen, die für alle offen waren, als auch zielgruppenspezifische Veranstaltungen für Menschen, die beispielsweise in Deutschland Rassismus erfahren. Dementsprechend waren auch die Zielsetzungen der einzelnen Veranstaltungen recht unterschiedlich: von Austausch, Bestärkung und Empowerment über Sensibilisierung und Reflexion bis hin zur Erzeugung öffentlicher Aufmerksamkeit.

#### **Inhalte und Aktivitäten**

Von den zahlreichen Veranstaltungen soll hier nur eine Auswahl vorgestellt werden, die einen deutlichen Bezug zu Rassismuskritik und Kinder- und Jugendarbeit aufweist.

Explizit für Jugendliche sind drei Veranstaltungen hervorzuheben: Der *Mädchentreff Bielefeld e. V.* hat mit *Get Up!* einen Empowerment Tanz- und Theaterworkshop für Mädchen organisiert, die selbst Rassismus erfahren.

In Kooperation mit verschiedenen Schulen und dem *Bildungswerk des Deutschen Gewerkschaftsbundes* in NRW wurde die Performance *Blumen für Otello – NSU Verbrechen und mehr* mit Esther Dischereit und İpek İpekçioğlu vor 150 Schüler\*innen aufgeführt. Nach der Lesung von Texten, die die verschiedenen Sichtweisen der Betroffenen des NSU darstellten, hatten

die Jugendlichen die Gelegenheit zur Diskussion über aktuelle Formen von Rassismus mit den beiden Künstlerinnen.

Vor allem ein junges Publikum konnte durch einen *Poetry Slam* mit Texten über Rassismus erreicht werden, den Bildungsreferent Keith Hamaimbo vom Welthaus Bielefeld organisiert hatte. Durch das populäre Format konnten Menschen erreicht werden, die das Welthaus ansonsten mit diesem Thema womöglich nicht erreicht hätte. Gleichzeitig wurde das Thema Rassismus in der *Poetry Slam* Szene platziert, wo es sonst eher selten Platz hat.

Zahlreiche weitere Veranstaltungen, die explizit Rassismus thematisierten, richteten sich eher an Multiplikator\*innen. Die Hauptveranstaltung *Gesellschaft der Zukunft – rassismuskritische Überlegungen* wurde mit einem Vortrag eröffnet, der in einer Podiumsdiskussion diskutiert wurde. Im Mittelpunkt stand die Frage, wie auch Pädagogik dazu beiträgt, dass nach wie vor viele Menschen, die in Deutschland geboren sind und hier aufwachsen, als nicht zu dieser Gesellschaft zugehörig betrachtet werden. Es ging aber auch darum, welche Veränderungsmöglichkeiten es gibt und welchen Stellenwert Rassismuskritik dabei einnehmen kann. Auf Einladung des Welthauses Bielefeld hat die Autorin und Aktivistin Noah Sow aus ihrem Buch *Deutschland Schwarz Weiß* gelesen. Dabei geht es u. a. um Alltagsrassismus und weiße Privilegien. Im Anschluss an die Lesung fand ein Kolloquium mit der Autorin statt, das sich ausschließlich an Menschen, die

Rassismuserfahrungen machen/People of Color, richtete. Hier wurde ein Austauschraum im geschützteren Rahmen ermöglicht. Das Islamische Zentrum Bielefeld hatte einen Vortrag von Maliki Mansouri zum Thema *Antimuslimischer Rassismus – Ursachen, Phänomene, Strategien* organisiert.

Die Fachhochschule bot im Rahmen der Aktionswochen zwei Fortbildungen an, die sich vor allem an Multiplikator\*innen aus Kinder- und Jugendeinrichtungen und Schule richteten. Die Veranstaltung *Nur Lena, Max & Bastian?* beschäftigte sich mit Bilderbüchern in der Migrationsgesellschaft. Im Mittelpunkt standen Fragen nach der Repräsentation von Menschen in Kinderbüchern: Welche Lebensrealitäten finden Kinder in den Büchern vor? Welche Kinder sind die Protagonist\*innen der Geschichten? Welche Geschichten werden erzählt und welche nicht? Es wurde von der Annahme ausgegangen, dass Bücher Kindern Wissen darüber vermitteln, was als *normal* und was als *Abweichung* gilt. Kinder lernen dadurch, wer als gesellschaftlich anerkannt und höherwertig gilt und wer nicht. Konkret wurden gelungene Beispiele von Kinderbüchern vorgestellt und besprochen, in denen nicht nur weiß-mehrheitsdeutsche Figuren im Mittelpunkt stehen. In der zweiten Fortbildung *Rassismus in Schulbüchern. Zur (Re-)Produktion kolonialrassistischer Denkweisen* wurden Unterrichtsmaterialien aus dem Fach Geschichte dahingehend untersucht, wie kolonial-rassistische Muster reproduziert oder aber durchbrochen werden.

### INFO

#### Träger:

Stadt Bielefeld, Kommunales Integrationszentrum, Neues Rathaus, Niederwall 23, 33602 Bielefeld, [www.ki-bielefeld.de](http://www.ki-bielefeld.de), Projekt-Website: [www.ki-bielefeld.de/174-Antirassismus\\_-\\_Aktionswochen](http://www.ki-bielefeld.de/174-Antirassismus_-_Aktionswochen)

#### Kontakt:

Emir Ali Sağ, Nilgün Isfendiyar, Laura Wende, [Komm.integrationszentrum@bielefeld.de](mailto:Komm.integrationszentrum@bielefeld.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Kinder – Jugendliche – Multiplikator\*innen – Öffentlichkeit – Sensibilisierung – Empowerment – Vernetzung

### Reflexionen

Entscheidend für das Gelingen der Aktionswochen war das *Bielefelder Netzwerk rassismuskritischer Arbeit*, das seit 2011 besteht und vom KI koordiniert wird. Das Netzwerk, das maßgeblich von Fidan Yiligin geprägt wurde, organisiert schon seit längerem Veranstaltungen und Fachtagungen im Themenfeld Rassismus. Mehrere der Kooperationspartner\*innen der Aktionswochen sind in dem Netzwerk organisiert. Diese langjährige Vernetzung und die inhaltliche Auseinandersetzung auf regionaler Ebene waren sehr entscheidend, um die Aktionswochen in dieser Breite und inhaltlichen Tiefe durchführen zu können.

Die einzelnen Veranstaltungen haben die jeweiligen Akteur\*innen in Eigenregie geplant und durchgeführt.

Das KI gab inhaltliche Impulse und machte Vorschläge für Themen, beriet bei der Planung und koordinierte den organisatorischen Rahmen. Im Vorfeld der Aktionswochen gab es Vorbereitungstreffen, so dass sich die unterschiedlichen Akteur\*innen kennen lernen, vernetzen und inhaltlich austauschen konnten. Diese Treffen wurden auch für einen inhaltlichen Input zu Rassismuskritik durch das KI und für kritische

Diskussionen genutzt, um Veranstaltungsideen zu entwickeln.

Durch die Aktionswochen sind weitere Akteur\*innen auf das Netzwerk aufmerksam geworden und wollen sich zukünftig im Netzwerk oder an kommenden Aktionswochen beteiligen.

## JuLeiCa-Schulung in der Migrationsgesellschaft Migration, Flucht und Rassismuskritik als roter Faden

Von 2012 bis 2015 hat der *Bielefelder Jugendring* das Projekt *Gemeinsam neue Wege beschreiten. Förderung der interkulturellen Öffnung von Jugendring und Jugendverbänden sowie der eigenständigen Jugendarbeit von Migrantenjugendorganisationen* durchgeführt. Hauptziel war zum einen, Migrant\*innenjugendorganisationen (MJO) zu stärken, damit sie Zugang zu den professionellen Netzwerken der Kinder- und Jugendarbeit erhalten. Zum anderen sollten die etablierten Jugendverbände dabei unterstützt werden, sich institutionell zu verändern und zu öffnen, um schließlich gemeinsam mit neuen Akteur\*innen Projekte zu initiieren. An dieser Stelle wird das Teilprojekt der *Jugendgruppenleiter\*in-Schulung (JuLeiCa) in der Migrationsgesellschaft* vorgestellt.

### Zielgruppen und Ziele

Die dreiteilige Schulung wurde zweimal durchgeführt. Im ersten Durchgang nahmen Jugendliche und junge Erwachsene im Alter von 16 bis 27 Jahren mit und ohne Migrationserfahrungen aus etablierten Jugendverbänden und aus MJO teil. Der zweite Durchgang richtete sich an junge Menschen mit Fluchterfahrungen aus Syrien und wurde in deutscher und arabischer Sprache durchgeführt. Dies stellte insofern etwas Neues dar, weil Jugendlichen, die gerade erst nach Deutschland gekommen waren und anfangen Deutsch zu lernen, der Zugang zur JuLeiCa ermöglicht wurde.

Der erste Durchgang zielte darauf ab, Jugendliche aus etablierten Jugendverbänden und aus MJO zusammenzubringen sowie die Wahrnehmung und Anerkennung von Unterschieden und Gemeinsamkeiten von Anliegen, Erfahrungen und Lebenswelten zu schärfen bzw. zu ermöglichen. Im zweiten Durchgang stand das Ziel im Mittelpunkt, die Handlungsfähigkeit von Newcomer\*innen – so die Bezeichnung im Projekt für neu in Deutschland angekommene Menschen – zu stärken. Damit sollten die Jugendlichen bei ihrer Bewältigung alltäglich erlebter Ohnmacht bestärkt werden. Geteiltes Ziel beider Schulungen war es, die Teilnehmenden zu befähigen, reflektiert und kompetent Kinder- und Jugendgruppen in der Migrationsgesellschaft anzu-



leiten. Mit diesem Ansatz ist es gelungen, Brücken zwischen den unterschiedlichen Jugendverbänden zu bauen und auf diesem Weg eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe zu gewährleisten.

### Aktivitäten und Inhalte

Konzept der JuLeiCa-Schulung war es, Migration und Rassismuskritik nicht nur als ein Modul unten vielen zu behandeln, sondern als roten Faden in alle Module einzubeziehen. Die Selbstreflexion der Teilnehmenden über die eigene Rolle, die Position in der Migrationsgesellschaft und damit verbundene Handlungsmöglichkeiten und -grenzen als Jugendleiter\*in hatten in allen Modulen Platz.

Im ersten Modul lag der Fokus auf der Frage, was eigentlich die Aufgaben von Jugendgruppenleiter\*innen sind. Dabei ging es u. a. darum, wie Gruppen und Gruppenprozesse funktionieren und welche Rolle dabei migrationsgesellschaftliche und andere Einschlüsse, Ausgrenzungen, Dominanzen und Hierarchiebildungen spielen. Die Reflexion der eigenen Gruppensituation wurde dabei zu einem wichtigen Baustein, wobei ein Fokus auf Kommunikation und Ko-

operation lag. Reflektiert wurde etwa die Bedeutung von Sprache und Mehrsprachigkeit in der Gruppe. Nachdem am zweiten Tag bei einer Übung zur Entwicklung eigener Gruppenregeln auf einem Flipchart „Einheitssprache Deutsch“ zu lesen war, wurde dieser Vorschlag im Plenum besprochen. Es wurde über die Effekte einer solchen Regel diskutiert, die nicht selten auch in Jugendzentren oder auf Schulhöfen unter der Aufforderung „Hier wird Deutsch gesprochen“ durchgesetzt wird. Ärger, Wut und Enttäuschungen wurden ebenso wie (sprachliche) Machtverhältnisse, Ausschlüsse und Dominanzen thematisiert. Ergebnisse der Diskussion waren die Anerkennung sprachlicher Vielfalt in der Gruppe sowie eine größere Sensibilität für die Bedingungen und Konsequenzen von Verstehen bzw. Nicht-Verstehen sowie damit einhergehende Partizipationschancen. Ein weiterer Schwerpunkt des ersten Moduls lag auf der Reflexion der eigenen Stärken und des Selbstverständnisses als Kinder- und Jugendleiter\*innen in der Migrationsgesellschaft.

Im zweiten Modul lag der Schwerpunkt auf den Fragen, was eigentlich eine Migrationsgesellschaft ist, was unter Rassismus zu verstehen ist und wie sich alltägliche Rassismuserfahrungen auf die Betroffenen auswirken. So wurden Entwicklungsprozesse und Lebenswelten

im Kindes- und Jugendalter aus Sicht der kritischen Migrationsforschung beleuchtet, Perspektiven von Empowerment und Critical Whiteness eingeführt und Handlungsstrategien gegen Diskriminierung und Rassismus in der Jugendarbeit entwickelt. Es wurde als bedeutsam angesehen, die Auswirkungen von Privilegierungen und Benachteiligungen auf Kinder und Jugendliche zu betrachten und über ihre Ressourcen im Umgang damit nachzudenken. Mit der Methode des Forumtheaters wurden rassistisch aufgeladene Situationen aus der Jugendarbeit bearbeitet und Lösungsmöglichkeiten erprobt. Dabei wurden die Prinzipien der Parteilichkeit, des Empowerments und des Power Sharings zugrunde gelegt, und die Risiken, Rassismuserfahrungen zu bagatellisieren, wurden besprochen.

Im dritten Modul stand das Thema Recht im Mittelpunkt, das mit einem dynamischen Rechts-Quiz zu den Themen Aufsichtspflicht, Aufenthaltsrecht, Jugendschutzgesetz und Sexualrecht sowie zahlreichen Fallbeispielen bearbeitet wurde. Auf dieser Grundlage wurde die Planung eines Ausflugs unter rassistuskritischen Kriterien erarbeitet. Themen waren u. a. die Berücksichtigung des Aufenthaltsstatus von Teilnehmenden, halal und koscheres Essen, rassistuskritische Kinderbücher, die kritische Reflexion der Leitkulturidee sowie die Frage, wie weitere Jugendliche für die Verbandsarbeit gewonnen werden können.

### INFO

#### Träger:

Bielefelder Jugendring e. V., Alfred-Bozi-Str. 23,  
33602 Bielefeld, [www.bielefelder-jugendring.de](http://www.bielefelder-jugendring.de)

#### Kontakt:

Katja Häckel, Fidan Yiligin,  
[info@bielefelder-jugendring.de](mailto:info@bielefelder-jugendring.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Jugendliche – Qualifizierung

#### Veröffentlichungen:

Bielefelder Jugendring e. V. (2015): Dokumentation der Fachveranstaltungen im Rahmen des Projektes Gemeinsam neue Wege beschreiten. Förderung der interkulturellen Öffnung von Jugendring und Jugendverbänden sowie der eigenständigen Jugendarbeit von Migrantenjugendorganisationen (2012-2015), Bielefeld, [www.bielefelder-jugendring.de/tl\\_files/Downloads/Dokumentation\\_web.pdf](http://www.bielefelder-jugendring.de/tl_files/Downloads/Dokumentation_web.pdf)

### Reflexionen

Wichtig für das Gelingen der neuen Konzeption der JuLeiCa-Schulung waren die rassistuskritische Perspektive der Leiterin Fidan Yiligin und die Team-Konstellation, für die mit Nadya Homsy, Tobias Linnemann, Kim Annakathrin Ronacher und Mohamed Saber erfahrene Gruppenleitende mit und ohne Rassismuserfahrungen gewonnen werden konnten. Eine große Herausforderung bestand darin, Jugendliche aus den etablierten (mehrheitsangehörigen) Verbänden zu gewinnen, so dass überwiegend Jugendliche aus MJO an den Schulungen teilnahmen.

Flankiert wurden die Schulungen von einem umfangreichen Programm von rassistuskritischen Fachveranstaltungen für Multiplikator\*innen, zu denen renommierte Expert\*innen eingeladen worden waren. So konnte eine hohe Aufmerksamkeit für das Thema Rassismuskritik sowohl bei etablierten Jugendver-

bänden als auch bei MJO erzielt werden. Über die JuLeiCa-Schulung hinaus wurde ein *Arbeitskreis Kinder- und Jugendarbeit in der Migrationsgesellschaft* eingerichtet, zu dem auch die Absolvent\*innen der Schulung eingeladen waren. Der Arbeitskreis wurde zum Treffpunkt für Aktive aus den etablierten Jugendverbänden und den MJO. Die Treffen boten die Möglichkeit, gemeinsame Projekte anzugehen. Hier wurden Ideen für den Weltkindertag und zum Internationalen Tag gegen Rassismus gesammelt.

Da das Projekt zeitlich befristet war, konnte das neue Konzept der JuLeiCa-Schulung leider nicht fortge-

führt werden. Ohne rassismuskritisch geschultes Personal ist die Planung und Durchführung einer solchen Fortbildung kaum angemessen zu realisieren. Dennoch wirkte sich das Projekt positiv über den Projektzeitraum hinaus aus. Die Themen Migration und Rassismus sind im Jugendring nach wie vor präsent und ein rassismuskritischer Blick der Mitarbeitenden konnte sich etablieren. Für die beteiligten MJO hat das Projekt den nachhaltigen Effekt, für die Stadtgesellschaft und Institutionen wie den Jugendring, das kommunale Integrationszentrum und etablierte Verbände sichtbar geworden zu sein und nun öfter für Kooperationen angefragt zu werden.

## Trainingsreihe Diversity & Empowerment

### Erweiterung der individuellen und kollektiven Handlungsfähigkeit

Die *Zentralwohlfahrtstelle der Juden in Deutschland* (ZWST) ist mit dem neu gegründeten *Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment* und dem langjährigen Bildungsprojekt *Perspektivwechsel Plus* Träger von zwei Einrichtungen der politischen Bildung – insbesondere im Bereich der Rassismus- und Antisemitismusprävention sowie der Empowerment-Pädagogik. Von den zahlreichen Angeboten soll hier exemplarisch ein Projekt des Kompetenzzentrums vorgestellt werden: Die *Trainingsreihe Diversity & Empowerment*, die in Kooperation mit dem *Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland (VRJD) JunOst e. V.* mit Sitz in Düsseldorf durchgeführt wurde.

### Ziele und Zielgruppen

Das Kompetenzzentrum mit Sitz in Berlin ist im Rahmen der Strukturförderung zum bundesweiten Träger im Programm *„Demokratie leben!“* 2015 gegründet worden. Als Fachstelle für Bildung, Beratung und Vernetzung zielt es darauf ab, innovative Ansätze zum Umgang mit Antisemitismus und Diskriminierung zu

### Perspektivwechsel Plus

In die Arbeit des Kompetenzzentrums fließen die Erfahrungen aus dem langjährigen Bildungsprojekt *Perspektivwechsel Plus* ein, das bereits seit 2007 vor allem im Freistaat Thüringen durchgeführt wird. Das Projekt fokussiert die Sensibilisierung und Qualifizierung von Multiplikator\*innen vor allem im Bereich Schule, Verwaltung, Polizei und Jugendsozialarbeit. Es befasst sich mit aktuellen Herausforderungen der Migrationsgesellschaft sowie den daraus erwachsenden Fragestellungen und Handlungsperspektiven und setzte auf eine intensive Auseinandersetzung mit dem Thema der Gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit. Ein Schwerpunkt liegt dabei auf Antisemitismus und Rassismus, die nicht ‚nur‘ als

individuelle Einstellungsstrukturen, sondern vielmehr als ein umfassendes gesellschaftliches Problem begriffen werden. Antisemitismus gilt demnach als kollektiver Wissensbestand, der auf alle Beteiligten einwirkt und sich in Sprache, Gedanken und Strukturen festsetzt, was eine kritische Selbstreflexion umso wichtiger macht (vgl. Chernivsky/Friedrich/Scheuring (2014), 18ff.).

Das Projekt versteht sich auch als eine Schnittstelle zwischen Wissenschaft und Praxis und bietet ein breitgefächertes Bildungsangebot an. Dazu gehörten neben Workshops und Fachveranstaltungen vor allem langfristig angelegte Kooperationen und Bildungsprogramme: Fortbildungen aber auch Angebote der Organisationsberatung, Supervision und Prozessbegleitung bei Veränderungs- und Umstrukturierungsprozessen.

entwickeln und umzusetzen. Es richtet sich in erster Linie an jüdische Institutionen, aber auch an andere zivilgesellschaftliche Akteur\*innen aus Bildung, Politik und Medien.

Neben der Weiterentwicklung antisemitismuskritischer Bildung und der Durchführung von Awareness Programmen ist die Stärkung der jüdischen Gemeinschaft in ihrem Umgang mit Antisemitismus und Diskriminierung ein zentraler Schwerpunkt der Arbeit. Mit diesem Fokus regt die ZWST einen wichtigen Teil des Empowerment-Prozesses an. Eine explizite Subjektorientierung spielt dabei eine wesentliche Rolle: „Die reguläre Bildungsarbeit gegen Antisemitismus wendet sich in der Regel an nichtjüdische Teilnehmende. Jüdische Themen werden zwar thematisiert, die Erfahrungen und Perspektiven von Subjekten bleiben jedoch häufig marginalisiert. Es wird über Juden und nicht mit Juden gesprochen. Darüber hinaus mangelt es an Schutzräumen für Dialog und Selbstermächtigung für Antisemitismus Betroffene.“<sup>1</sup>

Vor diesem Hintergrund ist der Empowermentansatz ein Grundstein des Kompetenzzentrums. Es ist kein Allheilmittel gegen alltägliche oder strukturelle Diskriminierung, aber ein wichtiger Ansatz subversiven Handelns, das Widerständigkeit anstrebt und gleichzeitig das Befinden von marginalisierten Gruppen in den Vordergrund stellt, ohne ihnen eine kollektive Opferrolle zuzuschreiben. Dabei geht es vordergründig um emanzipatorische Prozesse, die „dem Einzelnen oder einer systematisch diskriminierten Gruppe Möglichkeiten bieten, in geschützten Räumen auf eine Erweiterung ihrer individuellen und kollektiven Handlungsfähigkeit hinzuarbeiten.“<sup>2</sup>

Für Jüd\*innen – Jugendliche wie auch Erwachsene, deren lebensgeschichtlicher Hintergrund oft von Fremdmachung und Differenzenerfahrungen geprägt ist – bietet dieser Ansatz eine wichtige Brücke zu selbstinitiierten und eigengesteuerten Prozessen der Identitätsstärkung und Selbstorganisation. Sie werden ermutigt, ein höheres Maß an Selbstwahrnehmung und Selbstbe-

stimmung zu entfalten, um ihre gesellschaftlichen Interessen eigenmächtig zu vertreten und durchzusetzen. Die Vision dieser Empowerment-Strategie besteht darin, jüdische Perspektiven auf Antisemitismus sichtbar

### INFO

#### Träger:

Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland (ZWST), Kompetenzzentrum für Prävention und Empowerment, Friedrichstraße 127, 10117 Berlin, [www.zwst-kompetenzzentrum.de](http://www.zwst-kompetenzzentrum.de) und Perspektivwechsel Plus, [www.zwst-perspektivwechsel.de](http://www.zwst-perspektivwechsel.de)

Kooperationspartner für die Reihe „Diversity und Empowerment“: Verband der russischsprachigen Jugend in Deutschland (VRJD) JunOst e. V., Corneliusstr. 117, 40215 Düsseldorf, [www.junost-online.de](http://www.junost-online.de)

#### Kontakt:

Leitung Kompetenzzentrum: Marina Chernivsky, [chernivsky@zwst-kompetenzzentrum.de](mailto:chernivsky@zwst-kompetenzzentrum.de)

#### Arbeitsschwerpunkte:

Qualifizierung – Multiplikator\*innen – Fachkräfte – Institutionen – Empowerment – Sensibilisierung

#### Veröffentlichungen:

Chernivsky, Marina (2015a): Zu Relevanz und Bedeutung von Emotionen im Umgang mit Antisemitismus, in: Perspektivwechsel/ZWST (Hg.): Das offene Schweigen. Zu Fallstricken und Handlungsräumen rassismuskritischer Bildungs- und Sozialarbeit, Frankfurt a. M., 34-39.

Chernivsky, Marina (2015b): Antisemitismus als individuelle Erfahrung und soziales Phänomen, in: ZWST (Hg.): Antisemitismus und Empowerment. Perspektiven, Ansätze und Projektideen. Frankfurt a. M., Seitenzahl

Chernivsky, Marina (2015c): Identität(en) und Identitätspädagogik, in: Zeitbild Verlag (Hg.): Jüdische Lebenswelten in Deutschland heute, Berlin, 14-17.

Chernivsky, Marina/Friedrich, Christiane/Scheuring, Jana (2014): Praxiswelten – Zwischenräume der Veränderung, hg. von ZWST, Frankfurt a. M.

Perspektivwechsel/ZWST e. V. (2010): Methodenbuch Perspektivwechsel – Theoretische Impulse – Pädagogische Anregungen, hg. von ZWST, Frankfurt a. M.

Perspektivwechsel/ZWST e. V. (2010): Perspektivwechsel – Theorie – Praxis – Reflexionen, hg. von ZWST, Frankfurt a. M.

1 Vortrag von Marina Chernivsky auf dem Fachsymposium „Vom Sprechen und Schweigen über Antisemitismus“, Kompetenzzentrum, 15./16. November 2016 in Berlin.

2 Marina Chernivsky (2015b), 23.

zu machen und eine kritische Reflexion der nicht-jüdischen Mehrheitsgesellschaft über ihre Haltungen, Positionen und Verstrickungen anzuregen. Eine bewusste Reflexion über antisemitische Wissensbestände kann dazu beitragen, das Sprechen über Antisemitismus zu ermöglichen und die dauerhafte De-Thematisierung jüdischer Perspektiven aufzubrechen.

### Inhalte und Maßnahmen

Einige Angebote des Kompetenzzentrums sind offen für alle Interessierten, andere richten sich explizit an Jüd\*innen, wie z. B. das Projekt *Coaching #Young Adults*, das Jugendlichen Unterstützung bei der Umsetzung eigener Projektideen anbietet und das eine Ausbildung der Beratungskompetenzen zum Umgang mit Antisemitismus und Diskriminierung beinhaltet. Dieses Angebot verfolgt das Ziel, das Feld der Beratung für Betroffene rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt in jüdischen Institutionen aufzubauen.

Die im Folgenden fokussierte *Trainingsreihe Diversity und Empowerment* richtete sich an ehrenamtlich aktive Jugendliche und junge Erwachsene aus dem Netzwerk von JunOst e. V., die als Multiplikator\*innen der offenen Jugendbildung tätig sind. Ziel der Reihe war es, die Teilnehmenden in ihrem Umgang mit gesellschaftlicher Diversität und bei der Anwendung der Empowerment-Pädagogik zu bestärken. Die Reihe stellte einen Dialog- und Erfahrungsraum dar, in dem eine intensive Auseinandersetzung mit aktuellen gesellschaftlichen Herausforderungen im Kontext der Migrationsgesellschaft möglich gemacht wurde.

Das Vorgehen in der Trainingsreihe war prozesshaft und bedarfsorientiert angelegt. Durch den Einsatz von biographischen und selbstreflexiven Übungen sowie die Arbeit mit praktischen Fallbeispielen ging es darum, die innerverbandliche Diversität auszuloten und differenzsensible Bildungsansätze für die künftige Verbandsarbeit zu trainieren. Die Reihe bot eine Basis für die Reflexion eigener Diskriminierungserfahrungen und ermöglichte zudem die Auseinandersetzung mit eigenen Ressentiments gegenüber anderen Menschen und Gruppen. Die Problematisierung von Antisemitismus war dabei ein wichtiger Aspekt im gemeinsamen Lernprozess.

Grundlegend für diese Trainingsreihe wie auch für die anderen Projekte des Kompetenzzentrums war die Arbeit mit dem „Dialogischen Reflexionsansatz“, welcher im Rahmen von Perspektivwechsel Plus entwickelt wurde. Der Ansatz zeichnet sich durch eine hohe Prozessorientierung aus und ermöglicht es, Lernräume zu schaffen, die eine Reflexion über die eigene Involviertheit in diskriminierende Denk- und Handlungsmuster ermöglichen. Die Auseinandersetzung mit lebensgeschichtlichen Hintergründen und dem Einfluss von sozio-kulturellen Normen/Prägungen auf das Denken und Handeln von Gruppen machte es möglich, die tiefer liegenden Denkstrukturen – Emotionen, Ressentiments und Gruppenvorstellungen – in ihrer Wirkung zu erkennen und zu überdenken. Mit dem Ansatz werden Biographie, Identitätsfragen und Widerstände bei der Thematisierung unbequemer oder emotional belastender Inhalte fokussiert.

## **Ohne Paternalismus – Qualifizierungsreihe für Menschen mit Fluchterfahrung**

### **Menschen mit Fluchterfahrung als Multiplikator\*innen**

**D**as Projekt *Ohne Paternalismus – Qualifizierungsreihe für Menschen mit Fluchterfahrung* wird von dem Verein *glokal e. V.* aus Berlin getragen. Es ermöglicht 15 Menschen mit Fluchterfahrung sich als Multiplikator\*innen und Berater\*innen in der Bildungsarbeit zu qualifizieren. Ziel ist es, dass sie zukünftig selbst Empowermentworkshops für Jugendliche und Erwachsene mit Fluchterfahrung und Sensibilisierungsworkshops für Unterstützer\*innen durchführen.

#### **Zielgruppen und Ziele**

Die Teilnehmenden zwischen 27 und 60 Jahren aus dem gesamten Bundesgebiet und unterschiedlichen Herkunftsländern sind meist selbst politisch aktiv und gut vernetzt. Sie bringen sehr unterschiedliche Qualifizierungen mit und haben teilweise bereits mit Gruppen – u. a. mit Jugendlichen – gearbeitet oder Vorträge gehalten. Das Projekt geht davon aus, dass die Teilnehmenden einen großen Wissensschatz und politische Erfahrungen in Bezug auf die Situation geflüchteter Menschen, Rassismus und Kolonialismus mitbringen. Darauf aufbauend soll ein Zugang zu pädagogischen Methoden geschaffen werden, die sie in Workshops einsetzen können. Die Qualifizierungsreihe möchte den Teilnehmenden pädagogische Instrumente und Werkzeuge für Anleitung und Moderation anbieten, bei denen sie selbst entscheiden können, ob und wie sie diese zukünftig anwenden.

Das Projekt reagiert auf eine Schieflage in der ehrenamtlichen und professionellen Arbeit mit geflüchteten Menschen. Darin kommt die Perspektive der Betroffenen meistens nicht vor. Geflüchtete Menschen werden sowohl medial als auch in der direkten Zusammenarbeit immer wieder zu Objekten gemacht, zu passiven Opfern, denen geholfen und für die gesprochen werden muss. Die bisherige Wahrnehmung von Geflüchteten als Hilfsempfänger\*innen steht einer gleichberechtigten Zusammenarbeit im Wege. Diesem Ungleichgewicht will das Projekt entgegen wirken.

Bestimmte Gruppen von migrierten Menschen, die nicht im Asylverfahren stecken, brauchen Arbeit für einen etwas gesicherteren Aufenthaltstitel in Deutschland. Darauf reagiert das Projekt, denn geflüchtete oder migrierte Menschen stehen vor großen Problemen bei der Suche nach Arbeit. Rassistische Ausschlüsse, einsprachige Strukturen und die fehlende Anerkennung schulischer und beruflicher Qualifizierungen erschweren ihnen den Zugang zum Arbeitsmarkt. Durch das Angebot von *glokal e. V.* sammeln sie Erfahrungen und qualifizieren sich für den Arbeitsmarkt.

#### **Inhalte und Aktivitäten**

Als Teil der Qualifizierung konzipieren die Teilnehmenden selbst Workshopformate und führen diese durch. Das können beispielsweise Workshops zum Empowerment anderer geflüchteter Menschen sein, die darauf abzielen, die Teilnehmenden darin zu bestärken, selbstbewusst für sich zu sprechen, ihre Rechte zu kennen und einzufordern und Diskriminierung nicht einfach hinzunehmen. Die Workshops bieten einen Raum, um sich über die Erfahrung der Flucht und des Ankommens in Deutschland auszutauschen und sich gegenseitig zu stärken. So können Strategien entwickelt werden, wie die Teilnehmenden Verletzungen und Diskriminierung ansprechen und unangemessene und/oder unrechtmäßige Vorgaben von Unterstützer\*innen oder Behörden zurückweisen können. Die Workshops stellen somit einen Raum zur Selbstorganisation und Selbstermächtigung dar.

Eine weitere Option ist die Durchführung von Workshops zur Sensibilisierung von Menschen aus Solidaritätsgruppen und Willkommensinitiativen. Sie zielen darauf ab, dass Unterstützer\*innen sich diskriminierungssensibel verhalten und ihre Zusammenarbeit mit geflüchteten Menschen gleichberechtigt gestalten.

Die Qualifizierungsreihe findet an fünf Wochenenden in Berlin statt und orientiert sich an der Praxis der

Teilnehmenden. Durchgeführt wird sie auf Deutsch und Englisch, um mehr Menschen den Zugang zu ermöglichen. Gleichzeitig erfordern die Übersetzungen viel Zeit und Geduld aller Beteiligten. Das ermöglicht zugleich die Erfahrung darin, was es braucht, damit sich alle gleichermaßen beteiligen können.

Geleitet wird die Reihe von einem wechselnden Team von Empowerment-Trainer\*innen, von denen einige selbst geflüchtet sind, und weißen deutschen Kolleg\*innen. Standard für die Reihe ist, dass in Teams gearbeitet wird, in denen mindestens eine oder alle Teamer\*innen Geflüchtete, Migrant\*innen oder Schwarze Menschen in Deutschland sind. Die Überlegung, wer mit welchen gesellschaftlichen Erfahrungen spricht, ist für das Konzept von besonderer Relevanz.

Über die Wochenenden hinaus wird den Teilnehmenden bei Bedarf weitere Unterstützung angeboten, sie werden begleitet und vernetzt, um sie für ihre Arbeit vor Ort weiter zu stärken. Langfristige Vision ist es, an vielen Orten Vereine und Kollektive zu gründen. Dementsprechend werden die Teilnehmenden auch in Projektbeantragung und Projektmanagement qualifiziert. Sie sollen langfristig derartige Angebote von der Projektentwicklung über die Finanzakquise bis hin zur Durchführung und Abrechnung eigenständig durchführen können. Dadurch werden sie in ihrer Autonomie und Selbstwirksamkeit bestärkt.

### Reflexionen

Zum Gelingen dieser Arbeit trägt vor allem bei, dass die Koordinatorin LLanquira Painemal selbst aus der Selbstorganisation geflüchteter Menschen und Migrant\*innen kommt und Erfahrung in der Organisation politischer Aktivitäten mitbringt. So ist es möglich, die Lebensrealitäten geflüchteter Menschen selbstverständlich zu berücksichtigen, etwa die problematische Residenzpflicht. Besonders wichtig ist es, die Teilnehmenden ernst zu nehmen, ihre Belange respektvoll zu berücksichtigen, sie in Entscheidungen einzubeziehen und Versprechen einzuhalten. Eine weitere wichtige Rahmenbedingung ist das Angebot von Kinderbetreuung, um auch Geflüchtete mit Kindern erreichen zu können. Für die Gestaltung der Seminare hat es sich als erfolgreich erwiesen, einen Raum anzubieten, in dem die Teilnehmenden als Expert\*innen anerkannt werden und ihren eigenen Weg

in die politische Bildungsarbeit finden können. Dazu gehört die Offenheit für Impulse, Herangehensweisen und Methoden, die diese Menschen mitbringen.

Darüber hinaus kommt dem Projekt die langjährige Erfahrung mit postkolonialen Perspektiven auf die Nord-Süd-Arbeit, auf die global e. V. in der Bildungsarbeit zurückgreifen kann, zugute. Inhaltlich finden sich viele Parallelen und Anknüpfungspunkte zum Thema Flucht und Empowerment. Darüber hinaus bringt global e. V. ein breites Netzwerk und viele Erfahrungen in der Finanzakquise mit.

Langfristig sollen durch dieses Projekt mehr Menschen erreicht, weitere erfahrene Trainer\*innen eingebunden und bezahlt werden. Die Qualifizierung soll um neue Module erweitert und jedes Jahr angeboten werden, denn der Bedarf ist groß. Dementsprechend werden auch in anderen Städten ähnliche Qualifizierungsangebote angeregt, so dass mögliche Interessent\*innen nicht nach Berlin kommen müssen. Dafür sind Kooperationen mit anderen Vereinen und Institutionen vor Ort wünschenswert.

Ein weiterer Bedarf ist der Zugang zu zweisprachigen/mehrsprachigen Materialien zu postkolonialer Theorie und Flucht sowie Methoden, die es bislang kaum gibt. Sie sollen den Teilnehmenden zum Lesen zur Verfügung gestellt werden.

Der Fokus des Projekts liegt auf der Stärkung von Selbstrepräsentation und politischer Organisation sowie der Bearbeitung und Überwindung von Machtgefällen. Er orientiert sich grundlegend an der Frage der Gerechtigkeit in der Migrationsgesellschaft. Das Projekt zeichnet zudem der Anspruch aus, die eigenen Strukturen und Widersprüche selbstkritisch zu reflektieren und zu verändern. So wird viel darüber nachgedacht, wie Ausschlüsse von Menschen aus dem Projekt vermieden oder verringert werden können. So wird beispielsweise versucht, Flyer in verschiedenen Sprachen zu gestalten und in Geflüchtetenunterkünften zu verteilen, um Menschen zu erreichen, die noch nicht in Netzwerke eingebunden sind. Selbstkritisch verweist die Projektverantwortliche darauf hin, dass viele Menschen gar nicht erst von dem Angebot erfahren. Ausschlüsse von Menschen, denen es bislang nicht möglich war – auch aufgrund von strukturellen Benachteiligungen im Bildungsbereich – Englisch

oder Deutsch zu lernen, sind bei Weitem noch nicht überwunden.

Ein weiteres Spannungsfeld ist die Frage, ob mit diesem Angebot nicht der Pädagogisierung politischer Problemlagen Vorschub geleistet wird. Seminarangebote können kaum die Lösung gesellschaftlicher Probleme und Machtverhältnisse sein. Die Finanzierung von Empowermentangeboten, von Qualifizierungsmaßnahmen für ein Mehr an Selbstwirksamkeit und Selbstermächtigung durch staatliche Institutionen bringt neue Abhängigkeiten und möglicherweise Einflussnahmen der geldgebenden Institutionen mit sich.

### INFO

#### **Träger:**

Glokal e. V. – machtkritische Bildungsarbeit und Beratung. Chorinerstr. 6, 10119 Berlin, [www.glokal.org](http://www.glokal.org),  
Projekt-Website: [www.glokal.org/opat](http://www.glokal.org/opat)

#### **Kontakt:**

LLanquiray Painemal, [info@glokal.org](mailto:info@glokal.org)

#### **Arbeitsschwerpunkte:**

Multiplikator\*innen – Geflüchtete Menschen –  
Qualifizierung – Empowerment

## #selam – Gemeinsam stark im Pott. Präventionskraft gegen soziale Ausgrenzung und religiöse Radikalisierung

### Islamismus als gesamtgesellschaftliches Problem angehen

Das Projekt *#selam – Gemeinsam stark im Pott* bietet die Fortbildung *Coach für gelebte Vielfalt. Präventionskraft gegen soziale Ausgrenzung und religiöse Radikalisierung von Jugendlichen* an. Im Mittelpunkt steht das Spannungsfeld zwischen den Ausgrenzungsmechanismen des antimuslimischen Rassismus auf der einen Seite und andererseits den Gefahren, die von radikal-islamistischen Szenen und Einzelpersonen ausgehen.

Die rassistische Diskriminierung von Muslim\*innen kann als ein Faktor der Radikalisierung und der Zuwendung zu islamistischen Gruppierungen genannt werden. Die Propaganda sowohl von islamfeindlichen Akteur\*innen (z. B. Pro NRW, AfD) als auch von Islamist\*innen, die die aktuellen Problemlagen vor allem als Konfliktlinie zwischen Muslim\*innen und Christ\*innen erklären, schüren Feindseligkeiten. Dieses Spannungsfeld wird im Projekt kritisch beleuchtet und problematisiert.

Sowohl der antimuslimische Rassismus als auch die Handlungen und Ideologien von Islamist\*innen in unserer Gesellschaft stellen gesamtgesellschaftliche Herausforderungen dar, die das Projekt aufgreift. Die Probleme müssen, so die Projektmitarbeitenden, herkunfts- und religionsübergreifend angegangen werden und Problemlösungen auf verschiedenen gesellschaftlichen Ebenen (Ausbildung, Freizeit, Familie) gesucht werden. Dabei werden die Leitbilder von Demokratie und einer heterogenen Migrationsgesellschaft, in der alle Menschen und gesellschaftlichen Gruppen gleichwertig behandelt werden, in den Vordergrund gestellt. Um islamistischer Radikalisierung entgegenzuwirken, setzt das Projekt bei der Prävention in der Jugend- und Bildungsarbeit an.

### Ziele und Zielgruppen

Eine Fortbildung richtet sich an Multiplikator\*innen aus der Kinder- und Jugendarbeit. Entsprechend dem Train-the-Trainer-Konzept sollen sie in die Lage ver-

setzt werden, Jugendliche zu „Jugendexpert\*innen“ auszubilden, die als Ansprechpartner\*innen in ihren Communities für diverse Themen (Religion, Konflikte, Anders sein bzw. Anders-gemacht-werden etc.) fungieren. Dem liegt die Überlegung zugrunde, dass ein entscheidender Teil der Sozialisation von Jugendlichen in ihren Peergruppen stattfindet und diese dementsprechend gestärkt werden müssen, um eine islamistische Radikalisierung zu verhindern.

### Aktivitäten und Inhalte

Die Fortbildung wird in mehreren Modulen durchgeführt. Beim ersten dreitägigen Modul können sich die Teilnehmenden intensiv kennenlernen, denn eine vertrauensvolle Zusammenarbeit ist bedeutsam für die weitere Qualifizierung der Multiplikator\*innen. Darüber hinaus wird im ersten Modul Wissen über die Vielfalt und Komplexität des Islam und der Lebensrealitäten muslimischer Jugendlicher vermittelt, um vereinfachende und rassistische Bilder zu hinterfragen. Dabei kommen auch bestehende Unsicherheiten der Pädagog\*innen zur Sprache. In den weiteren Modulen werden ein vertiefendes Verständnis islamistischer Radikalisierung, mögliche Ansätze der Präventionsarbeit und konkrete Handlungsmöglichkeiten in der pädagogischen Praxis zum Thema gemacht.

Die Multiplikator\*innen werden für die unterschiedlichen Ursachen und Facetten des Phänomens der islamistischen Radikalisierung sensibilisiert. Neben der Erfahrung von antimuslimischem Rassismus werden auch strukturelle soziale Ausgrenzung und Perspektivlosigkeit als wichtige Faktoren der Radikalisierung bearbeitet, da das Projekt davon ausgeht, dass sozial benachteiligte Jugendliche empfänglicher für islamistische Propaganda sind als sozial abgesicherte Jugendliche. Brüche in der Biografie, fehlende Anerkennung, Familienkonflikte sowie Isolation und starker Internetkonsum sind laut den Erfahrungen der Projektmitarbeiter\*innen weitere Faktoren für eine Radikalisierung.

Dabei können die Facetten der religiösen Radikalisierung sehr unterschiedlich sein und reichen von der Missionierung vor Jugendzentren und einem religiös-offensiven Auftreten auf Schulhöfen über den Konsum von Dschihadisten-Videos bis hin zur Beteiligung an Kampfhandlungen in Syrien auf Seiten des IS. Ein Schwerpunkt der Fortbildung liegt in der Sensibilisierung für den problematischen Konsum von salafistischer Propaganda, die dazugehörigen Argumentationsmuster sowie die Rolle von Internet und Social Media im Kontext der Radikalisierung.

In der Fortbildung werden Pädagog\*innen im Umgang mit Jugendlichen gestärkt, indem u. a. gemeinsam ihre pädagogische Arbeit kritisch reflektiert wird. Hierzu gehört insbesondere die immer wieder stattfindende problematische Reduzierung von Schüler\*innen auf ihre Migrationsgeschichte oder das fehlende Verständnis für religiöse Belange. Gefragt wird auch, inwiefern berücksichtigt wird, dass anti-muslimischer Rassismus den Jugendlichen in ihrem Alltag permanent begegnet. Die angehenden Coaches lernen, wie sie die Jugendexpert\*innen im Umgang mit antimuslimischem Rassismus und in ihrem Demokratiebewusstsein stärken können. Jugendliche sollen in der Akzeptanz einer demokratischen und heterogenen Gesellschaft bestärkt werden. Weitere Inhalte der Fortbildung sind u. a. Information über Beratungsstellen und Angebotsstrukturen zur Deradikalisierung.

### **Reflexionen**

Der Verein *IFAK* ist seit 40 Jahren in der Arbeit mit sog. Ausländer\*innen, Migrant\*innen und Jugendlichen mit Migrationserfahrungen tätig. *IFAK* e. V. ist eine gemeinnützige, parteipolitisch neutrale und religiös ungebundene Selbstorganisation von Zuwanderer\*innen und Einheimischen auf kommunaler Ebene, die für eine weltoffene, menschliche und vielfältige Gesellschaft eintritt. In den Projekten des Vereins *Beratungsnetzwerk für Toleranz* und *Wegweiser* können tiefere Einblicke in die Lebenswelten und

Familienstrukturen von radikalisierten Jugendlichen gewonnen werden. Die Erfahrungen der Projektmitarbeiter\*innen machen die Notwendigkeit deutlich, Rassismus-, Diskriminierungs- und Ausgrenzungserfahrungen von Jugendlichen zu begleiten und aufzufangen. Zudem wird ein großer Bedarf an gut ausgebildeten Pädagog\*innen wahrgenommen. Aufgrund dieser Erkenntnisse wurde das Projekt *#selam* entwickelt, um der Anfälligkeit für radikale religiöse und politische Ideologien und antimuslimischem Rassismus entgegen zu wirken.

Im Rahmen des Projekts *#selam* kooperiert *IFAK* e. V. mit verschiedenen Trägern, u. a. aus der Flüchtlingsarbeit, mit Moscheegemeinden, Schulen, der katholischen Kirche, dem Ministerium für Inneres und Kommunales NRW, der Uni Osnabrück, der Uni Wuppertal und verschiedenen Jugendämtern. Diese Zusammenarbeit stellt einen wichtigen Faktor für den Erfolg des Projektes dar. Bewährt hat sich, dass die Leitung der Workshops sowohl von Muslim\*innen als auch von Nichtmuslim\*innen übernommen wurde und sowohl die Problematiken eines radikalen Islams als auch des antimuslimischen Rassismus thematisiert wurden. So konnten Teilnehmende mit unterschiedlichen Perspektiven gleichermaßen angesprochen werden.

### **INFO**

#### **Träger:**

*IFAK* e. V., Verein für multikulturelle Kinder- und Jugendhilfe – Migrationsarbeit,  
c/o Q1 – Haus für Kultur, Religion und Soziales,  
Halbachstr. 1, 44793 Bochum, [www.ifak-bochum.de](http://www.ifak-bochum.de),  
Projekt-Website: [www.selam-ruhr.de](http://www.selam-ruhr.de)

#### **Kontakt:**

[selam@ifak-bochum.de](mailto:selam@ifak-bochum.de)

#### **Arbeitsschwerpunkte:**

Multiplikator\*innen – antimuslimischer Rassismus – islamistische Radikalisierung

## moment! Initiative für emanzipatorische Bildung e. V.

### „Ein Raum für alle kann eben nicht ein Raum für alle sein“

**K**ennengelernt hat sich das zurzeit vierköpfige Team von *moment!* im Rahmen hochschulpolitischer Arbeit. Seitdem engagieren sie sich gemeinsam für politische Bildung, indem sie Bildungsveranstaltungen zu grundlegenden gesellschaftlichen Fragestellungen konzipieren und anbieten. Um eigene gesellschaftskritische Ideen umzusetzen und Denk- und Handlungsimpulse an andere Menschen zu entwickeln und weiterzugeben, gründeten sie einen gemeinnützigen Verein. „Politik bedeutet für uns eine aktive Gestaltung des Zusammenlebens“, erklärt das Team von *moment!* sein Arbeitsverständnis auf seiner Homepage.

#### Ziel und Zielgruppen

Rassismuskritik wird als ein Lerngegenstand begriffen und stellt neben ökonomischer Bildung und Forumtheater eins von insgesamt drei gesellschaftskritischen Ansätzen der Bildungsarbeit der *moment!*-Initiative dar. Mit dem Ansatz einer emanzipatorischen Bildungsarbeit hat sich das Team zum Ziel gesetzt, gesellschaftliche Macht-/Rassismusverhältnisse sichtbar und besprechbar zu machen. Ihre Bildungsarbeit zielt darauf ab, einen Raum zu schaffen, in dem es möglich ist, (1) ein kritisches Problembewusstsein über gesellschaftliche Machtverhältnisse auszubilden bzw. zu stärken, (2) die eigene Verstrickung in gesellschaftlichen Verhältnissen auszuloten und schließlich (3) Aktivierungspotenziale freizusetzen, um gesellschaftliche Veränderungen konkret anzugehen. In den vergangenen Jahren bot das *moment!*-Team vor allem Fortbildungen für Multiplikator\*innen, Workshops für angehende Lehrer\*innen, Organisationen der Entwicklungszusammenarbeit und Jugendliche of Color an. Die rassismuskritische Bildungsarbeit ist im Setting von mehrtätigen Workshoptagen konzipiert.

#### moment! lebt von einem starken gemeinsamen Arbeitsverständnis

Inhaltliche Verständigungsprozesse und die Aushandlung einer klaren gemeinsamen Positionierung gegen Rassismus werden als entscheidende Faktoren

für den Projekterfolg betrachtet. Vor Beginn der tatsächlichen Bildungsarbeit hat sich das Team die Zeit genommen, ein gemeinsam verfolgtes und verbindliches pädagogisches Arbeitsverständnis zu erarbeiten. Wichtig war, die Perspektiven aller Beteiligten in das Team miteinzubeziehen und damit die Möglichkeit zu eröffnen, Unsicherheiten und Befürchtungen für die Zusammenarbeit bereits im Vorfeld einbringen zu können. In der Startphase wurde ein ausführlicher interner Verständigungsprozess initiiert, zum einen um der Frage nach den Zielen einer emanzipatorischen Bildungsarbeit nachgehen zu können, zum anderen um die Frage auszuloten, wie sich das Team eine längerfristige und verbindliche Zusammenarbeit vorstellt. Zentral war dabei, dass die Verständigung nicht aus dem Bauch heraus erfolgte, sondern auf der Grundlage einer gemeinsamen Auseinandersetzung mit theoretischen Texten und methodischen Ansätzen beruhte. Im Ergebnis der Verständigung entstand eine gemeinsame Definition davon, was Rassismus in Deutschland bedeutet und wie er sich äußert. Eine gemeinsame Fachsprache bzw. diskriminierungssensible und rassismuskritische Sprachverwendung, die differenziert Rassismus benennen kann, ermöglicht nicht nur eine gemeinsame Verständigung im Team. Zugleich vermag sie entsprechend differenzierte Reflexionskategorien anzubieten, um Rassismus in der eigenen Bildungsarbeit zu analysieren und die Praxis weiterzuentwickeln.

#### Reflektieren, erkennen, verändern

##### Selbstreflexion als Selbstverständnis

Was sich wie ein roter Faden durch die langjährige Bildungsarbeit der *moment!*-Initiative zieht, ist die prozessorientierte Reflexion der eigenen Praxis. Inne zu halten, die eigene Position zum Gegenstand zu machen und das eigene pädagogische Handeln immer wieder kritisch zu hinterfragen, gehören zum Selbstverständnis des Teams. Dabei werden kritische Anfragen nicht als ein Angriff gegen die eigene Person oder als Belehrungen hinsichtlich der professionellen Pra-

xis begriffen. Reflexionen werden vielmehr als wertvolle Anregungen verstanden, die ermöglichen, sich der eigenen Praxis bewusster zu werden und dabei mögliche blinde Flecken aufzuspüren. Im Kontext institutioneller und gesellschaftlicher Rassismusverhältnisse ermöglicht eine kritische Reflexion der eigenen Praxis problematische und irritierende Situationen in der Bildungsarbeit zu erkennen, schärfer zu definieren und Lösungen im Umgang mit ihnen zu finden.

### **Konzeptionelle Weiterentwicklungen**

Kollegiale Reflexionen über das pädagogische Handeln als Teil der pädagogischen Professionalität werden darüber hinaus als notwendig erachtet, denn nur so konnte bisher die rassismuskritische Bildungsarbeit des Vereins konzeptionell weiterentwickelt werden. In dieser Perspektive ist eine fortlaufende Frage, inwieweit die Bildungsangebote der moment!-Initiative alle Menschen ansprechen und den Interessen und Bedarfen der Teilnehmenden gerecht werden können. So hat das Team in der weiteren Auseinandersetzung mit Rassismus erkannt, dass „ein Raum für alle, eben nicht ein Raum für alle sein kann“, wie die Bildungsreferentin Maryam Mohseni erklärt. Demnach regen gemeinsame Workshops zur Thematisierung von Rassismus/Rassismuserfahrungen nicht die Reflexionsfähigkeit aller Teilnehmenden an, sondern können zur (Re)Produktion von machtvollen Zuschreibungen beitragen, indem weiß positionierte Personen auf Kosten von Teilnehmenden of color lernen. Es können Verletzungen im Bildungsraum, die eine weitere inhaltliche Auseinandersetzung im Seminar verunmöglichen, entstehen. Aufgrund unterschiedlicher gesellschaftlicher Macht-/Ohnmachtpositionen der Teilnehmenden war eine spezifische Zielgruppenorientierung die logische Folge für die weitere Bildungsarbeit. Auf dieser Erkenntnis aufbauend entschied sich das Team dazu, Fortbildungen und Workshops zur Rassismuskritik durchzuführen, die auf temporär getrennte Lernräume setzen und die den unterschiedlichen Auseinandersetzungsbedürfnissen gerecht werden sollen. Empowerment für Menschen mit Rassismuserfahrungen und Critical Whiteness für Menschen ohne Rassismuserfahrungen werden in Kombination angeboten. Die Trennung von Lernräumen bietet den Teilnehmenden die Gelegenheit, die eigenen Erfahrungen mit (Ohn-)Machtsi-

tuationen und -positionen besprechbar zu machen, sich im Gruppenprozess hierzu auszutauschen.

### **Diverse Widerstände gehören zum Alltagsgeschäft!**

Die Erfahrung mit getrennten Lernräumen in rassismuskritischen Workshops hat gezeigt, dass sich diese auf der inhaltlichen Ebene als fruchtbar erweisen. Zwar kommt es häufig zu Irritationen bis hin zu Abwehr auf Seiten von Teilnehmenden ohne Rassismuserfahrungen, doch gerade das Auffangen dieser Irritationen und die Bearbeitung von Widerständen im Kontext von Rassismus sind ein zentrales Phänomen, mit dem sich das Team in seiner alltäglichen rassismuskritischen Bildungsarbeit auseinandersetzen muss. Die abwehrende Reaktion gegen die Trennung von Lernräumen entlang der Markierung Rassismuserfahrungen ist im Kern das Unbehagen, das immer aufkommt, wenn Menschen mit der Aufforderung konfrontiert werden, eigene Privilegien zu benennen und zu hinterfragen.

Auch auf der organisatorischen Ebene begegnen dem Team immer wieder Widerstände. Zum einen wird die Bereitschaft, eine doppelte Trainer\*innenbesetzung für die Realisierung getrennter Lernräume zu finanzieren, nicht immer aufgebracht. Zum anderen bringen die Kooperationspartner\*innen häufig kein Verständnis dafür auf, dass die Markierung entlang der Kategorie Rassismuserfahrungen im Sinne eines strategischen Essentialismus hilfreich ist, obwohl es zugleich in der Bildungsarbeit gerade darum geht, diese binäre Differenzierung zwischen *wir* und *den Anderen* zu kritisieren und zu überwinden.

## INFO

### **Träger:**

Moment! Initiative für emanzipatorische Bildung,  
Odenwaldstr. 69, 51105 Köln, [www.mo-ment.info](http://www.mo-ment.info)

### **Kontakt:**

[kontakt@mo-ment.info](mailto:kontakt@mo-ment.info)

### **Arbeitsschwerpunkte:**

Qualifizierung – Multiplikator\*innen – Empowerment –  
Kritisches Weißsein

## Gelingensbedingungen einer rassismuskritischen und migrationspädagogischen Kinder- und Jugendarbeit

Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz & Fidan Yiligin

Neben der Zielsetzung, gelebte rassismuskritische und migrationspädagogische Bildungspraxen bekannt zu machen, verfolgt diese Broschüre 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 gesellschaftliche Position verbunden mit Benachteiligungen oder Privilegierungen der Person

zukommt. Diese 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

le Rahmenbedingungen betrachtet werden. Eine rassismuskritische Haltung zu entwickeln und so zu verinnerlichen, dass sie das eigene pädagogische 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 weiterentwickeln 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 jeweiligen 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 im 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 strategisch Verbündeter, 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 ei-

ner 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 im 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 seine negativen Konsequenzen zum Thema macht, sichert einen langfristigen Orientierungsrahmen für das pädagogische Handeln der Professionellen. So können 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 Außendarstellung 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 in denen 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 ihr Sachwissen und ihre (informellen) Vernetzungszusammenhänge mit migrantisch-diasporischen Organisationen und Communities 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 Beendigung 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 begründet, erkämpft und verteidigt werden will.

## Vom Defizitblick über Differenzdenken zur Machtkritik – Ein Blick auf pädagogische Konzepte in der Migrationsgesellschaft

Tobias Linnemann, Anna Aleksandra Wojciechowicz & Fidan Yiligin

Der nachfolgende Beitrag veranschaulicht die Entwicklungen pädagogischer Sichtweisen und Praxen in der Migrationsgesellschaft Deutschland. Mit einem Blick auf *Ausländerpädagogik*, *Interkulturelle Pädagogik* und *Migrationspädagogik* wird nachgezeichnet, welche Art und Weisen des Sprechens über Migration und Migrant\*innen sich etablierten und mit welchen pädagogischen Angeboten auf die Aufgaben und Herausforderungen reagiert wurde und wird. Bereits die begrifflichen Veränderungen deuten einen Paradigmenwechsel an. Interessant ist es daher, sich anzuschauen, welche Konzepte hinter den Begriffen stecken und mit welchen Praxen diese theoretischen Konzepte einhergehen.<sup>1</sup>

Die nachfolgende Tabelle<sup>2</sup> fasst die wichtigsten Charakteristika der jeweiligen Konzepte zusammen.

### 1. Ausländerpädagogik als zielgruppenspezifische Nach-erziehung – Zur Entstehung des Mythos eines Ausländer-Problems

#### Begründung einer Ausländerpädagogik

Die *Ausländerpädagogik* entstand zu Beginn der 1970er Jahre und richtete sich an die Kinder der sog. *ausländischen Gastarbeiter*,<sup>3</sup> die im Zuge der Anwerbeverfahren seit Mitte der 1950er Jahre nach Deutschland einwanderten. Dieser Ansatz orientierte sich an den ausländerbeschäftigungspolitischen Vorgaben der Bundesrepublik, also der *Integration für eine Übergangszeit* und dem *Erhalt der Rückkehrfähigkeit*. Die Ausländerpädagogik forderte *Anpassungsleistungen* der Kinder und Jugendlichen durch die Übernahme der deutschen Sprache und sah sich

pädagogische Ansätze	Ausländerpädagogik	Interkulturelle Pädagogik	Migrationspädagogik
<b>Merkmale</b>			
<b>Diagnose</b>	Defizit	Differenz	Macht
<b>Adressat*innen</b>	„Ausländerkinder“	„Kulturell andere“ und einheimische/deutsche Kinder und Jugendliche	Bildungsinstitutionen und pädagogische Fachkräfte
<b>Ziele</b>	Assimilation und Rückkehr	Integration, Anerkennung, kulturelle Vielfalt	Problematisierung von Machtverhältnissen
<b>Praxis</b>	Nacherziehung, Förderung, Kompensation	Begegnung, Informationen über die je Anderen, Toleranz	Reflexion von und Kritik an machtvollen Unterscheidungspraxen
<b>Gesellschaftsmodell</b>	„Kulturell homogene“ Gesellschaft	„Multikulturelle“ Gesellschaft	Migrationsgesellschaft
<b>Schlüsselbegriffe</b>	„Gastarbeiter“, „Ausländerkinder“	Menschen mit Migrationshintergrund, Kultur, Integration	Migrationsandere, Kulturalisierung, Othering, Rassismus, natio-ethno-kulturelle Mehrfachzugehörigkeit

1 Auch wenn die drei Ansätze zeitlich nacheinander entstanden sind, sind sie alle drei heute nach wie vor in der pädagogischen Praxis wirksam. Aus diesem Grund werden alle drei Ansätze hier vorgestellt.

2 vgl. dazu Diehm/Radtke 1999, 128; Mecheril 2004, 90.

3 Auch wenn zahlreiche der Arbeitsmigrant\*innen weiblich waren, fokussierte der damalige Begriff, der hier verwendet wird, allein Männer.

gleichzeitig damit konfrontiert, die Kinder in der Muttersprache und ihrer vermeintlich heimatlichen Kultur zu unterrichten, um den Rückkehrwillen und die Rückkehrfähigkeit der Familien zu erhalten. Die *ausländischen* Kinder und Jugendlichen sollten rasch in die Lage versetzt werden, sich an das vorgegebene schulische Regelsystem anzupassen (vgl. Kiesel 2001, 3).

### **Ausländerkinder nacherziehen**

Ausländerkinder wurden als *defizitär* und als ein *pädagogisches Problem* wahrgenommen und thematisiert, die die organisatorischen, didaktischen und methodischen Routinen der Bildungseinrichtungen *störten*. Als dominantes Problem der *Ausländerkinder* erschienen deren sprachliche Mängel. Mit der Erfindung der Figur des *Seiteneinsteigers* wurden die angeblichen Probleme der *Ausländerkinder* auf sprachliche Inkompetenz und Defizite in der bisherigen Schulbildung im Herkunftsland verdichtet. Angelegt an die monolinguale Sprachnorm passten die *ausländischen Seiteneinsteiger* nicht in das Bild eines *normalen Schülers*. Geeignete Strategien im Umgang mit den Sprachproblemen der *Ausländerkinder* wurden in speziellen *Fördermaßnahmen mit kompensatorischen Charakter* gesehen. Durch die Einrichtung von vorschulischen und teilweise national homogenen *Ausländer-, Auf-, Förder- und Vorbereitungsklassen auf Zeit* wurden segregative Beschulungspraxen umgesetzt, mit denen die *Ausländerkinder* getrennt von *inländischen Kindern* unterrichtet wurden. In ihrem nationalstaatlichen Selbstverständnis zeigte sich die deutsche Schule als eine deutschsprachige *Homogenisierungsanstalt*, die Realität der sprachlich-kulturell-religiösen Heterogenität (u. a. durch Migration) wurde geleugnet (vgl. Diehm/Radke 1999, 115f.).

Die *Probleme* der *Ausländerkinder* wurden allerdings noch auf einer weiteren Ebene konzeptualisiert. Wenn sich die *Defizite* durch segregative Fördermaßnahmen nicht kompensieren ließen, wurde dies nun mit dem Umstand erklärt, dass die *Ausländerkinder* neben sprachlichen Mängeln ebenfalls *Defizite* hinsichtlich ihrer *sozialen Integration* aufwiesen. Gemessen an dem Maßstab der *eigenen bzw. deutschen Kultur* wurde das familiäre Umfeld, das einem anderen kulturellen Zusammenhang zugeordnet wurde, als ein gesellschaftlicher Kontext wahrgenommen, der „defizitäre Auswirkungen auf die kognitive Entwicklung und psychosoziale Befindlichkeit der Ausländerkinder“ (Kie-

sel 2001, 4) hat. „Unter der Annahme, dass ‚ausländische‘ Kinder in einer völlig anderen Kultur, Religion und Sprache sozialisiert und deshalb der ‚deutschen Kultur‘ kaum anpassbar seien, richtete sich der Blick auf ihre Lebensweisen, ihre Kultur und innerfamiliären Strukturen, die als Erklärungsquellen für die Probleme herangezogen wurden“ (Yıldız 2009, 113).

Die Konstruktion der *Gastarbeiterfamilien* und ihrer Erziehungspraktiken als *traditionell* und *autoritär* sowie die damit einhergehende Betonung vermeintlicher *Modernitätsdefizite* gegenüber der *deutschen Kultur* führten, so die verbreitete Annahme, zu *Verhaltensstörungen* und *Identitätsverwirrungen* bei den *Ausländerkindern*. Dies rechtfertigte eine *ausländerpädagogische* Behandlung im Sinne kompensatorischer Nacherziehung (vgl. Kiesel 2001, 4). Die problemproduzierende Sichtweise und Sprache der *Ausländerpädagogik* trug wesentlich dazu bei, dass sich das Bild vom *ausländischen Kind* formierte, das *kulturell* völlig *different* und *krankhaft* zugleich sei (vgl. Yıldız 2009, 116f.). In dieser Perspektive mussten nicht nur die angeblich auffällig gewordenen *Ausländerkinder* resozialisiert werden. Auch Ausländerkinder, die sich dem, was als *deutsche Kultur* galt, angepasst verhielten und nicht weiter auffielen, wurden unter besondere Beobachtung gestellt. Zugehörigkeitsäußerungen zur *deutschen Gesellschaft* wurden als ein Indiz für eine labile Identitätsentwicklung gelesen (vgl. Yıldız 2009, 116f.). Um von ihrer *wahren* Identität nicht entfremdet zu werden und zudem die Option der Rückkehr in die Herkunftsländer offen zu halten, wurde für die *Ausländerkinder* das Angebot des muttersprachlichen Ergänzungunterrichts gewährleistet. Wie der Name bereits verrät, wurde der Unterricht in der Erstsprache als eine in den Nachmittag ausgelagerte Maßnahme angeboten, die von Konsulaten verantwortet wurde. In der deutschen Schule galt hingegen der alleinige Gebrauch des Deutschen als Norm. Mehrsprachigkeit wurde aus den Schulen ausgelagert.

### **Kritik an der Ausländerpädagogik**

Bereits Ende der 1970er Jahre wurde Kritik am ausländerpädagogischen Ansatz vorgetragen. Kritisiert wurde, dass segregierende sonderpädagogische Formate die *Integration* in die Aufnahmegesellschaft erschwere oder gar verhindere. Das *ausländerpädagogische Paradigma* sei auf Normalisierung im Sinne von *Anpassung* und *Assimilation* ausgerichtet. Es

wurde darauf verwiesen, dass so keine wechselseitige Annäherung zweier gesellschaftlicher Gruppen (*Ausländer\*innen und Inländer\*innen*) möglich sei. Die Kritiker\*innen problematisierten darüber hinaus, dass einzig die *Ausländer\*innen* sich anzupassen hätten. Die Vertreter\*innen des *ausländerpädagogischen Ansatzes* nähmen nicht die schulischen und außerschulischen Institutionen kritisch in den Blick, ebenso wenig wie die Bildungsangebote oder die Qualifikationen des Personals. Kritisiert wurde auch, dass die Unterscheidungskategorien *Kultur* und *Sprache* die vermeintliche *Andersartigkeit* der Kinder und Jugendlichen betone und somit Differenzen zwischen den Kindern und Jugendlichen in den unterschiedlichen Einrichtungen verstärkt würden. Die Ausländerpädagogik konstruiere Fremdheit und unterstelle *Defizite*. Es wurde deutlich, dass die ausländerpädagogische Sichtweise auf Migration durch ein Gesellschaftsbild kultureller *Homogenität* und *Monolingualität der Deutschen* gekennzeichnet war. Unterschiede in dieser homogen gedachten Gruppe aufgrund der Zugehörigkeit zu unterschiedlichen Milieus, Klassen, Generationen oder Subkulturen wurden ausgeblendet (vgl. Diehm/Radtke 1999, 103).

Der *Ausländerpädagogik* wurde vorgehalten, eine „Pädagogisierung sozialer Probleme“ (ebd., 149) zu betreiben, die von der Realität struktureller Benachteiligung von *Gastarbeitern* und ihren Familien ablenke. Als allein adressierte Zielgruppe in der *Ausländerpädagogik* trugen *Ausländerkinder* die Last, gesamtgesellschaftliche Schief lagen zu verantworten. Diese seien allerdings durch pädagogische Interventionen nicht aufhebbar (vgl. Kiesel 2001, 5). Die systematische Benachteiligung dieser Kinder im deutschen Bildungssystem, die defizitorientierte Wahrnehmung bzw. das Unterschlagen ihrer Kompetenzen, die beispielsweise Migrationserfahrungen mit sich bringen, wurden ausgeblendet. Rassismus war in dieser als *Ausländerpädagogik* bezeichneten Perspektive kein Thema.

Auch wenn dieser Ansatz schon früh kritisiert und andere pädagogische Herangehensweisen entwickelt wurden, finden sich ähnliche Muster bis heute in pädagogischen Einrichtungen und Haltungen von Pädagog\*innen.

## 2. Interkulturelle Pädagogik – Alles so schön bunt hier: Macht ausblenden, Harmonie herstellen und Anderssein festschreiben

### **Begründung einer Interkulturellen Pädagogik**

Über die Kritik an dem paternalistischen Umgang mit Kindern und Jugendlichen der *Gastarbeiter\*innen* in den Konzepten der Ausländerpädagogik entwickelte sich zu Beginn der 1980er Jahre die *Interkulturelle Pädagogik*. Mit der Diskussion um *Interkulturelle Pädagogik für eine multikulturelle Gesellschaft* setzte eine Umorientierung in einigen Bereichen der pädagogischen Beschäftigung mit Migrationsfragen an. Damit ging ein Paradigma einher, das auf die *Anerkennung von kultureller Differenz* setzte. Sie entstand in einer Phase, in der nach und nach realisiert wurde, dass die Bundesrepublik Deutschland ein *Einwanderungsland* ist, lange bevor eine bundesdeutsche Regierung offiziell von der Bundesrepublik als *Einwanderungsland* sprach<sup>4</sup> (vgl. ebd., 6).

### **Wertschätzung der Anderen und Befähigung zum interkulturellen Dialog**

Orientiert an Entwicklungen in Ländern mit langer Einwanderungstradition zielte die *Interkulturelle Pädagogik* darauf ab, pädagogische Konzepte zu entwickeln, „die die kulturelle Pluralität nicht als Problem oder Konfliktpotenzial, sondern als Bereicherung des gesellschaftlichen wie des individuellen Lebens begreift“ (ebd.). Zu ihren Leitmotiven gehörten *das Streben nach Gleichheit aller, ungeachtet der Herkunft und Wertschätzung der Migrant\*innen und ihrer Kultur*. Anders als in der *Ausländerpädagogik*, die ausschließlich *Ausländerkinder* adressierte und sie den Anpassungserwartungen der Mehrheitsgesellschaft aussetzte, richtete sich die *Interkulturelle Pädagogik* an als *ausländisch* geltende und *einheimische/deutsche* Kinder gleichermaßen. Die Erweiterung des Adressat\*innenkreises sollte alle Gesellschaftsmitglieder zum adäquaten Umgang mit nationaler und kultureller Differenz erziehen.

4 Im Jahr 2000 wurde die erste entscheidende Änderung im Einbürgerungsgesetz vollzogen, die von der Abstammungslogik Abstand nahm und dem Geburtsort den Vorrang bei der Anerkennung von Staatsangehörigkeit gab. 2005 wurde das Zuwanderungsgesetz erlassen, das deutlich machte, dass Zuwanderung für Deutschland als bedeutsam angesehen wird. Angela Merkel sprach 2015 als erste Bundeskanzlerin explizit von Deutschland als Einwanderungsland.

Die zielgruppenspezifische Neuausrichtung war nicht zuletzt einem öffentlich stärker sichtbaren Rassismus in der Bundesrepublik geschuldet, der meist als *Ausländerfeindlichkeit* gedeutet wurde.

Einen zentralen Ausgangspunkt in der *Interkulturellen Pädagogik* bildete der Gedanke, dass das Aufeinandertreffen von *Migrant\*innen* und *Einheimischen/Deutschen* keine Gemeinsamkeiten, sondern vielmehr grundlegende Unterschiede hervortreten lasse (vgl. Kiesel 2001, 7). Impliziert waren damit konkurrierende Normen und Werte in der Lebensgestaltung. Die *Fremdheit* der vermeintlich *Anderen* wurde zum Lernanlass und zur Lernnotwendigkeit erhoben, ganz nach der Devise, dass das Zusammentreffen zweier *Kulturen* nicht gut gehen könne und daher einer speziellen *Vermittlung* und *Verständigung* bedürfe. Nicht zu vereinbarende *kulturelle* Unterschiede wurden für die Entstehung *interkultureller Konflikte* und *Missverständnisse* verantwortlich gemacht. Dieser Perspektive folgend wurden gesellschaftliche Probleme in der *Interkulturellen Pädagogik* nicht mehr einseitig auf *Defizite* auf Seiten der *Ausländerkinder* und ihrer Familien zurückgeführt. Stattdessen wurde angenommen, dass diese Konflikte aus *kulturellen Differenzen* resultierten. In Anlehnung an *begegnungspädagogische Konzepte* wurde daher als eine wichtige Bildungsaufgabe der *Interkulturellen Pädagogik* die Befähigung zum *interkulturellen Dialog* zwischen *Migrant\*innen* und *Einheimischen/Deutschen* und zur *Verständigung* mit einem *kulturell Anderen/Fremden* erhoben (vgl. Diehm/Radtke 1999, 21). Eine pädagogische Lösung wurde in der *Vermittlung* von Wissen über die jeweils andere Kultur gesehen. Zudem sollten Kontakte und Austausch dazu beitragen, dass zum einen bestehende Vorurteile abgebaut werden, vor allem bei Mehrheitsangehörigen. Zum anderen sollten aus der Reflexion der eigenen Denkbarrieren neue Einstellungen und Verhaltensweisen gegenüber den jeweils *Anderen* folgen. Mit einem pädagogisch angeleiteten *interkulturellen Verständnis* wurde ein *harmonischeres Zusammenleben* in einer multikulturellen Gesellschaft angeregt (vgl. ebd., 7).

### **Kritik an der Interkulturellen Pädagogik**

Der erste Kritikpunkt an dem Ansatz der *Interkulturellen Pädagogik* richtete sich an die Annahme, dass die Kategorie *kulturelle Differenz* als entscheidendes Bestimmungselement zur Erklärung von Konflikten in der *Einwanderungsgesellschaft* angesehen wurde. Es er-

folge, so die Kritik, eine *Kulturalisierung* gesellschaftlicher Verhältnisse, ohne die Frage zu thematisieren, inwieweit *Kultur* die angemessene Kategorie sei, um die migrationsgesellschaftlichen Herausforderungen und die mit ihr einhergehenden Pluralitäten zu analysieren und angemessenere pädagogische Praxen zu entwickeln. Der Faktor *Kultur* werde überbewertet und die rechtlichen, sozialen, politischen, wirtschaftlichen Ungleichheitsverhältnisse damit unzulässigerweise ausgeblendet. Der Interkulturelle Ansatz plädiere zwar für die Anerkennung der *Migrant\*innen*, doch sie seien den Mehrheitsangehörigen nicht gleichgestellt. Die angestrebten harmonischen Zielzustände wie Frieden, Respekt, Gewaltfreiheit und Toleranz implizierten eine problematische Verkürzung. Sie verdrängten Erfahrungen von vielfältiger Benachteiligung und Rassismus, so dass diese von der Tagesordnung abgesetzt würden, ehe sie überhaupt zum Thema gemacht werden könnten (vgl. Messerschmidt 2011, 106).

Das statische Verständnis von *Kultur* wurde zum zentralen Gegenstand der Kritik an der *Interkulturellen Pädagogik*, denn darin verbarg sich die Vorstellung von fixen Eigenschaften, die den *Anderen* angeblich anhafteten. Der Ansatz binärer Gegensätzlichkeiten zwischen *Migrant\*innen* und *Einheimischen/Deutschen* führe zur Überbetonung, gar Dramatisierung von Unterschieden und verstelle den Blick auf Differenzierungen innerhalb der vermeintlich *kulturell homogenen* Gruppe. Es werde so getan, als ob Menschen durch eine national definierte *Kultur* unveränderlich in ihrem Wesen bestimmt seien. Die *Interkulturelle Pädagogik* neige dazu, Jugendliche auf ihre vermeintliche Herkunftskultur zu reduzieren und sie somit zu *Anderen* zu machen. Dabei werde ignoriert, dass verschiedene national und ethnisch definierte *Kulturen* sowie Subkulturen eine Bedeutung für ihre Identität und Lebensrealität haben könnten, aber nicht zwingend müssten. Individualität und die Fähigkeit, sich aktiv und kreativ zu verschiedenen *kulturellen* Bezügen zu verhalten, werde den Kindern und Jugendlichen *mit Migrationserfahrungen* abgesprochen.

Darüber hinaus verwies die Kritik darauf, dass kulturelle Identitäten/Differenzen als flexible Kategorien zu fassen seien, die nicht feststünden, sondern beständig in Entwicklung seien, in unterschiedlichen sozialen Kontexten variierten und in Interaktionen beständig neu ausgehandelt würden.

Die Herausstellung und streng kontrastierende Kategorisierung des *Anderen* und des *Eigenen* trugen zudem dazu bei, gefasste Vorurteile aufrechtzuerhalten und Effekte von Kulturalisierung weiter zu bestärken. Elaine Pinderhughes (1998, 130) sagt hierzu: „Wir sind nicht in der Lage, Differenz schlicht als ‚nicht gleich‘ zu betrachten, sondern fügen dem stets eine Wertung hinzu. Außerdem verstärken unsere gesellschaftlichen Werte wie Konkurrenz, ‚über andere Siegen‘ und ‚am besten Sein‘ dieses Denken“. Der pädagogische und gesellschaftliche Diskurs um *kulturelle* Unterschiede, unterschiedliche Mentalitäten und Kulturkonflikte verhalf dazu, dass sich problematische Sichtweisen auf Jugendliche of Color etablierten, die sie in einengenden Rollen und Positionen gefangen hielten. So wurden beispielsweise männliche Jugendliche zu *südländischen Machos* und weibliche Jugendliche zu *unterdrückten Mädchen im patriarchalen Elternhaus* (vgl. Weber 2003). In der Praxis dienten solche verfestigten Bilder über diese Kinder und Jugendlichen insbesondere Vertreter\*innen der Mehrheitsgesellschaft dazu, das Verhalten dieser Gruppe zu problematisieren.

### 3. Mit Migrationspädagogik neues Denken wagen – Bildungsinstitutionen und die eigene Praxis (rassismus)kritisch betrachten

#### Migrationspädagogik als Kritik an Kulturalisierungen

Unter dem Terminus *Migrationspädagogik* (Mecheril 2004) hat zu Beginn der 2000er Jahre eine neue Sichtweise Eingang in die erziehungswissenschaftliche Diskussion gefunden. Die Perspektive der *Migrationspädagogik* versucht stärker reflexiv mit der Kategorie *Kultur* umzugehen. In Abgrenzung zu kulturalisierenden Ansätzen wie der *Ausländerpädagogik* und der *Interkulturellen Pädagogik* setzt die *Migrationspädagogik* *kulturelle* Differenzen nicht voraus. Sie geht nicht davon aus zu wissen, wie Personen aufgrund ihrer *kulturellen Eigenheiten* denken, fühlen und handeln. Vielmehr hinterfragt sie die angenommene Naturhaftigkeit und die vermeintliche Unveränderlichkeit, die den *Kulturen* zugesprochen wird, problematisiert damit die Betonung der unterstellten Differenzen und bestimmt die Bedeutung des *Kulturellen* im Konkreten. Die *Migrationspädagogik* lenkt den Blick stärker auf die reflexive Auseinandersetzung mit der Frage,

wie mit der Kategorie *kulturelle* Differenz umgegangen wird und genauer: Wie werden Menschen zu (*Migrations*)*Anderen* gemacht? Wem nutzt die Hervorbringung eines fremden (*Migrations*)*Anderen*? Wie sind die (pädagogisch) Handelnden an dem Akt der Erzeugung von Unterschieden der (*Migrations*)*Anderen* gegenüber den Mehrheitsangehörigen beteiligt?

Das Kunstwort *Migrationsandere* versucht dabei auf die Tatsache aufmerksam zu machen, dass es die *Anderen* bzw. *Ausländerkinder/Migrant\*innen* an sich nicht gibt (vgl. Mecheril u. a. 2010, 15ff.). Da manchen Menschen wertend ein *Anderssein* zugeschrieben wird und anderen nicht, wird mit dem Begriff der *Migrationsanderen* auf soziale Konstruktionsprozesse hingewiesen sowie damit zusammenhängend auf die Möglichkeit, dass jede Person selbst durchaus entscheiden kann, wen sie als anders betrachtet und wie sie die vermeintlich *Anderen* betrachten möchte (vgl. Eggers 2005, 57f.).

#### Migrationspädagogik als Kritik an Othering-Prozessen

Der Ansatz der *Migrationspädagogik* ist interessiert an dem Erkennen und der Analyse problematischer Thematisierungen von Migration in pädagogischen Handlungsfeldern, die als Othering-Prozesse entlarvt werden. Othering bedeutet, jemanden zum/zur *Anderen* zu machen. Dabei finden abstammungs- und herkunftsbezogene Kategorien wie Kultur, Sprache, Nation, Ethnizität und Religion als bevorzugte Aufhänger für die Markierung von *Andersheit* Verwendung. Tief verankerte und als selbstverständlich wirkende Strukturen und Prozesse, die Menschen unterschiedlich einordnen – in solche, die *fraglos dazugehören* und solche, die nicht *dazugehören* – und damit eine bestimmte gesellschaftliche Ordnung der Spaltung bekräftigen, werden problematisiert. Problematisch erscheint dieses Ordnungssystem von Dazugehörig und Nicht-Dazugehörig deshalb, weil es an der Herstellung von Asymmetrien in der Gesellschaft maßgeblich beteiligt ist. Unterscheidungspraxen zwischen den *Ausländer\*innen* und *Inländer\*innen* oder zwischen *Deutschen* und *kulturell Fremden* werden als ein- und ausgrenzende Unterscheidungspraxen selbst zum Thema gemacht. Mit ihnen werden Gruppen in ein *Wir* und die *Anderen/Nicht-Wir* eingeteilt. Diese Unterscheidung bildet jedoch die Basis des Rassismus.

Die Migrationspädagogik geht der Frage nach, welche Relevanz der Frage nach Zugehörigkeit im gesellschaftlichen Zusammenleben zukommt und wer darüber entscheidet. Sie verweist darauf, dass die konstruierte *Wir-Gruppe* über die Macht verfügt, sich von den *Anderen* durch Zuschreibungsprozesse abzugrenzen und sich als überlegen darzustellen. Die Migrationspädagogik macht deutlich, dass Rassismus über die binäre Spaltung von zwei Gruppen hinausgeht: Die Gruppe, die als die *andere/fremde* bzw. *nicht zugehörige* definiert wird, wird mit negativen Eigenschaften (explizit oder implizit) versehen, die herangezogen werden, um eine ungleiche Verteilung von Ressourcen und Rechten zwischen Privilegierten und Deprivilegierten zu legitimieren und zu stabilisieren.

### **Anerkennung von natio-ethno-kulturellen Mehrfachzugehörigkeiten**

Im Kontext der *Migrationspädagogik* gilt es, sich mit Fragen der Zugehörigkeit, der Anerkennung und der gesellschaftlichen Teilhabe unter den Bedingungen der bestehenden rassistischen Machtverhältnisse auseinanderzusetzen. Neben der Überwindung der binären Spaltung in ein *Wir* und *Nicht-Wir/die Anderen* zielt die *Migrationspädagogik* darauf ab, die Möglichkeiten der Verflüssigung der vermeintlich *kulturellen* Differenzen auszuweiten und zu stärken. Dabei spielt das Konzept der *natio-ethno-kulturellen Mehrfachzugehörigkeit* (vgl. Mecheril 2003) eine wichtige Rolle. Mit diesem wird dem gängigen Bild von Lebensverhältnissen *zwischen zwei Stühlen* der *ausländischen* Kinder und Jugendlichen ein neues Verständnis von Identitäten entgegengesetzt. *Natio-ethno-kulturelle* Positionen werden hier als Mehrfachzugehörigkeit verstanden, die sich im biografischen Verlauf verändern können. Damit wird die Möglichkeit aufgezeigt, gleichzeitig mehreren *natio-ethno-kulturellen* Kontexten anzugehören, sich diesen verbunden zu fühlen und in diesen handlungsfähig zu sein. Die Betonung der variantenreichen Vermischungen und Uneindeutigkeiten von *natio-ethno-kulturellen* Zugehörigkeiten richten sich gegen die Logik eindeutiger und aufgezwungener Identitäten, die entlang einer vereinseitigenden und ausschließenden Entweder-Oder-Ordnung operieren. Der migrationspädagogische Ansatz widerspricht der Festlegung auf eine *natio-ethno-kulturell andere Herkunft*, die die Zugehörigkeit zu Deutschland infrage stellt. Darüber hinaus zielt die *Migrationspädagogik* darauf ab, die Lebensrealität von Jugendlichen, die

oft von Erfahrungen verweigerter Anerkennung geprägt ist, ernst zu nehmen.

### **Anerkennung von Rassismuserfahrungen in der pädagogischen Praxis**

Die Erfahrungen verweigerter Anerkennung werden in diesem Ansatz als Rassismuserfahrungen verstanden, auch wenn viele betroffene Jugendliche selbst dies nicht so benennen würden. Diese Erfahrungen nicht zu bagatellisieren, beinhaltet, Räume zu schaffen, in denen Rassismus erkannt und benannt werden kann und in denen Rassismuserfahrungen zur Sprache kommen können. In einem Jugendzentrum sind es möglicherweise informelle vertraute Gespräche im kleinen Kreis, in denen die Erfahrungen von Rassismus nicht infrage gestellt werden. In einem Workshop kann es angemessen sein, tatsächlich getrennte Räume der Auseinandersetzung zu schaffen, d. h. Räume des Empowerments für Menschen, die Rassismus oder Antisemitismus erfahren, zu ermöglichen. In diesen Räumen können Rassismuserfahrungen zum Thema werden, ohne dass diese von Mehrheitsangehörigen relativiert oder infrage gestellt werden. Die thematisierten Rassismuserfahrungen werden somit auch nicht zum Lerngegenstand der anderen (Lernen auf Kosten von Verletzungen). Räume für Mehrheitsangehörige bieten wiederum die Möglichkeit der kritischen Reflexion von Weißsein (*Critical Whiteness*), der Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und Ansätzen des Power Sharings sowie der notwendigen Thematisierung von individuellen Verstrickungen mit institutionellen und strukturellen Benachteiligungen (vgl. Can 2012, 50f.).

Getrennte Räume sind jedoch nicht frei von Dilemmata und sie sind mit vielen Fallstricken verbunden: Die Bildung zweier unterschiedlicher Gruppen wird vorerst bestätigt und nicht überwunden. Die Unterscheidung und die Entscheidung für einen der beiden Räume ist nicht für alle gleich eindeutig und bringt einige in die Situation, sich entscheiden und ggf. sogar legitimieren zu müssen. Unter Umständen entspricht eine Trennung gar nicht den Wünschen und Bedürfnissen aller Beteiligten, auch nicht derjenigen, die selbst Rassismus erfahren. Wichtig ist, dass diese Form der Separierung unter anderen Vorzeichen als in der zuerst beschriebenen *Ausländerpädagogik* geschieht. Der Moment der Freiwilligkeit ist zentral, Raumtrennungen müssen flexibel und dynamisch gehandhabt werden. Entscheidungen für eine zeitlich befristete

## Vom Defizitblick über Differenzdenken zur Machtkritik – Ein Blick auf pädagogische Konzepte in der Migrationsgesellschaft

räumliche Trennung sollten sich an den konkreten Bedürfnissen von Jugendlichen, die selbst Rassismus erfahren, orientieren. Darüber hinaus sollte die Option bedacht werden, auch (wieder) zusammen zu kommen und gemeinsame Räume zu gestalten.

### **Auf dem Weg zu reflexiven Bildungsinstitutionen**

Die wohl bedeutendste Entwicklung der *Migrationspädagogik* ist ihr systematischer Blick auf institutionelle und strukturelle Verhältnisse sowie die Thematisierung rassistischer *Wissensbestände*, die das pädagogische Handeln und die unterschiedlichen Bildungseinrichtungen maßgeblich bestimmen. Anders als beim *ausländerpädagogischen* Ansatz wird *Integration* nicht als Anstrengung gesehen, die die Migrierenden allein zu leisten hätten, weshalb es auch in der *Migrationspädagogik* nicht darum geht, *Ausländer\*innenarbeit* bzw. *Migrant\*innenarbeit* zu leisten. Vielmehr problematisiert die *Migrationspädagogik* die Idee von Integration

und richtet sich an alle Akteur\*innen in schulischen und außerschulischen Bildungskontexten und insbesondere an Pädagog\*innen, da ihnen die machtvolle Position zukommt, für die Gestaltung der Bildungssettings verantwortlich zu sein. Eine Grundannahme ist dabei, dass Bildungsinstitutionen keine machtfreien bzw. rassismussfreien Räume sind und Lernen, Erziehung und Bildung nicht neutral sein können. Daraus ableitend muss es im (eigenen) pädagogischen Alltag darum gehen, zu erkennen, inwiefern bildungsinstitutionelle Praxen selbst zur Ausgrenzung beitragen (vgl. Nguyen 2013, 62). Rezepte für ein richtiges Handeln gibt es nicht. Gefordert ist vielmehr eine kritische, achtsame und wertschätzende Haltung, gekoppelt mit dem Bewusstsein darüber, wie die Pädagog\*innen selbst in rassistische Machtverhältnisse verstrickt sind, sodass erkannt werden kann, wann sie selbst rassistische Unterscheidungen bewusst oder unbewusst praktizieren oder diese stillschweigend zulassen.

### **Literatur**

Can, Halil (2012): Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n), in: Stephan Bundschuh/Ansgar Drücker/Birgit Jagusch/Hanna Mai (Hg.): Holzwege, Umwege, Auswege. Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit, Düsseldorf, 49-52.

Diehm, Isabell/Radtke, Frank-Olaf (1999): Erziehung und Migration. Eine Einführung, Stuttgart

Eggers, Maureen Maisha (2005): Rassifizierte Macht-differenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland, in: Maureen Maisha Eggers/Grada Kilomba/Peggy Piesche/Susan Arndt (Hg.): Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland, Münster, 56-72.

Kiesel, Doron (2001): „Jung, fremd, defizitär und bereichernd“. Zum interkulturellen Diskurs in den Erziehungswissenschaften. Vortrag im Jugendhof Rheinland, Königswinter. [http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente\\_94/jugendf\\_rderung\\_1/querschnittsthemen/migration/VortragKiesel.pdf](http://www.lvr.de/media/wwwlvrde/jugend/service/arbeitshilfen/dokumente_94/jugendf_rderung_1/querschnittsthemen/migration/VortragKiesel.pdf) (18.11.2016)

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

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

Mecheril, Paul/Castro Varela, María do Mar/Dirim, İnci/Kalpaka, Annita/Melter, Claus (2010): Migrationspädagogik, Weinheim und Basel

Messerschmidt, Astrid (2011): Lehrer/in sein in der Einwanderungsgesellschaft. Pädagogische Reflexionen der gesellschaftlichen Bedingungen für den Umgang mit Migration, in: karlsruher pädagogische beiträge. Zeitschrift für Erziehungswissenschaft und Fachdidaktik, kpb 76/2011, 105-114.

Nguyen, Toan Quoc (2013): „Was heißt denn hier Bildung?“ – Eine PoC-Empowerment-Perspektive auf Schule anhand des „Community Cultural Wealth“-Konzepts, in: Heinrich Böll Stiftung (Hg.): Empowerment, Berlin, 53-65.

Pinderhughes, Elaine (1998): Die Bedeutung von „Rasse“, Ethnizität und Macht für die klinische Arbeit, in: María do Mar Castro Varela/Sylvia Schulze/Silvia Vogelmann/Anja Weiß (Hg.): Suchbewegungen. Interkulturelle Beratung und Therapie, Tübingen, 129-148.

Yıldız, Safiye (2009): Interkulturelle Erziehung und Pädagogik. Subjektivierung und Macht in den Ordnungen des nationalen Diskurses, Wiesbaden

Weber, Martina (2003): Heterogenität im Schulalltag. Konstruktion ethnischer und geschlechtlicher Unterschiede, Opladen

## Rassismus verstehen

Anne Broden

„Der Beginn der Weisheit ist die Definition der Begriffe.“

Sokrates

Um Rassismus angemessen(er) in der Bildungsarbeit thematisieren und problematisieren zu können, ist es m. E. unabdingbar, sich mit Rassismustheorien zu beschäftigen. Und damit ist bereits ein Problem der aktuellen pädagogischen und politischen Praxis benannt, die sich allzu oft nicht der theoretischen Grundannahmen und Problemanalysen der eigenen Praxis vergewissert. Dies ist aber nicht als individuelles Versagen zu verstehen, sondern als eine Auswirkung der vorherrschenden gesellschaftlichen Diskurse, die eine entsprechende theoriebasierte Vergewisserung unnötig zu machen scheinen, denn die Ursachen der rassistischen Gewalt sind längst ausgemacht: Es sind die moralisch schlechten Menschen, die einer rechten Szene zugeordnet und die somit am gesellschaftlichen Rand verortet werden (vgl. Messerschmidt 2010, 45-49).

Diese gesellschaftlichen Diskurse stellen eine ernstzunehmende Reduzierung der Problemlagen dar, denn sie verkürzen Rassismus auf ein Phänomen von Individuen des rechtsextremen Randes und nicht eines der Mitte der Gesellschaft mit ihren Institutionen und Strukturen. Diese Reduzierung des Problems auf den rechtsextremen gesellschaftlichen Rand ist ein postnationalsozialistisches Phänomen: Die Analyse-kategorie Rassismus als eine Beschreibung gegenwärtiger Verhältnisse in Deutschland kommt einer Zumutung gleich, weil sie als eine Fortwirkung der nationalsozialistischen Ideologie verstanden wird. In Deutschland herrscht die Vorstellung vor, die Gesellschaft habe den Nationalsozialismus und die mit ihm einhergehende menschenverachtende Ideologie aufgearbeitet, hinter sich gelassen. Diese Auffassung macht(e) „die gesellschaftliche Diagnose Rassismus lange un(aus)haltbar“ (Mecheril 2010, 241).

Zwar ist es mittlerweile möglich, in Deutschland den Terminus Rassismus zu benutzen, doch wird er oft-

mals seines analytischen Stachels beraubt, weil er nach wie vor vorzugsweise als eine menschenverachtende *Einstellung* der Individuen verstanden wird und nicht als ein gesamtgesellschaftliches Erscheinungsbild mitsamt seinen Institutionen und Strukturen. So sind die quantitativen Studien zur gruppenbezogenen Menschenfeindlichkeit (vgl. Heitmeyer 2002-2011) der Universität Bielefeld und die Rechtsextremismusstudien (vgl. Decker/Kiess/Brähler 2016) der Uni Leipzig zwar aufschlussreich bezüglich der individuellen *Einstellungen* der Menschen, aber sie halbieren die Problemlagen, weil sie Strukturen und Institutionen in ihrem gewaltvollen Handeln nicht berücksichtigen.

### Was ist Rassismus?

Für ein besseres Verständnis und eine angemessene(re) pädagogische und/oder politische Praxis ist es notwendig, sich mit Rassismustheorien zu beschäftigen. Die nachfolgenden Definitionen und Analysen beziehen sich auf Stuart Hall und andere Theoretiker\_innen, die den cultural studies nahe stehen.

- a. Rassismus ist eine Praxis der Unterscheidung von Menschen, die aufgrund physiognomischer – also äußerlicher –, sozialer und/oder kultureller Differenzen in *dazugehörig* und *nicht-dazugehörig* unterteilt werden (vgl. etwa Mecheril 2003, 68f.).
- b. Mit diesen äußerlichen (physiognomischen und/oder kulturellen) Merkmalen werden *Mentalitäten*, Dispositionen wie Intelligenz, Temperament und charakterliche Eigenschaften verknüpft, die als biologisch-genetisch und/oder sozial-kulturell bedingt dargestellt werden. Während die biologische Sichtweise vor allem mit dem Aufkommen der Wissenschaften (Medizin & Biologie) ihre Begründung und im Nationalsozialismus ihren gewaltvollen Höhepunkt fand, ist die kulturelle Variante das Gewand des aktuellen Rassismus (vgl. Balibar 1990, 23-38), der zwar kaum noch auf die biologistische Argumentationsweise zurückgreift, deren Plausibilitäten aber dennoch weiterhin viru-

lent und mit dem Kulturrassismus verwoben sind. So können people of color nach wie vor aufgrund ihrer Hautfarbe von rassistischer Gewalt betroffen oder gefährdet sein, auch wenn die Mehrheit der Menschen hierzulande kaum öffentlich sagt, dass Menschen beispielsweise schwarzer Hautfarbe weniger wert seien als Menschen vermeintlich weißer Hautfarbe.

D. h. kaum jemand sagt oder argumentiert in der Öffentlichkeit biologistisch, aber diese Denkweise ist nach wie vor in den Köpfen der Menschen vorhanden.

- c. Die unterschiedlichen Merkmale der *Dazugehörigen* bzw. der angeblich *Nicht-Dazugehörigen* werden bewertet und hierarchisiert. Die *fraglos Zugehörigen* werden positiv bewertet, während die *Nicht-Zugehörigen* als *Mangelwesen* repräsentiert werden, die bestenfalls (wenn überhaupt), den angeblichen Entwicklungsrückstand aufholen können. *Ihre* Defizite, *ihr* Entwicklungsrückstand legitimiert(e) *ihre* gesellschaftliche Position, von der Ausbeutung und Versklavung während der Kolonialzeit bis hin zur Benachteiligung in Schule, Ausbildung und Arbeit in der heutigen Gesellschaft (vgl. etwa Castro Varela/Dhawan 2005).
- d. Wenn die *fraglos Zugehörigen* die Macht haben, ihre unterschiedlichen Ausgrenzungspraxen gesellschaftlich durchzusetzen, sprechen wir von Rassismus, d. h. Rassismus wird dort wirkmächtig, wo den *Dazugehörigen* die Mittel zur Durchsetzung der Unterscheidungspraxen in soziale Wirksamkeit gegeben sind (vgl. Kalpaka/Räthzel 1990), beispielsweise wenn *fraglos zugehörige* Mitarbeiterinnen einer Personalabteilung trotz gleicher Qualifikationen *rassistisch diskreditierbare* Menschen nicht zum Bewerbungsgespräch einladen oder wenn *mehrheitsangehörige* Wohnungsbesitzer ihre Wohnung *physiognomisch Anderen* verweigern.
- e. Rassismus muss als ein Phänomen verstanden werden, das aufgrund der biologischen und/oder sozial-kulturellen Unterscheidungspraxen das Verhältnis von gesellschaftlichen *Mehrheiten* und gesellschaftlichen *Minderheiten* immer wieder bestätigt und praktisch umsetzt. Rassismus ist eine

gesellschaftliche und eine die Gesellschaft strukturierende *Ordnung* (vgl. Mecheril 2010, 245f.), die Macht- und Herrschaftsverhältnisse zum Ausdruck bringt und diese legitimiert. Ein Beispiel dafür ist die Legitimation des Kolonialismus: Weil sie nicht so viel wert seien, weil sogar ihr Menschsein infrage gestellt bzw. ihnen abgesprochen wurde, konnten sie ausgebeutet, versklavt, vernichtet werden.

- f. Mit dem Verweis auf die strukturierende Ordnung wird ein Kernelement des Rassismus benannt, denn neben den individuellen *Einstellungen* der Menschen sind es vor allem die *Institutionen* und *Strukturen* einer Gesellschaft, die Rassismus stabilisieren und immer wieder hervorbringen. Die problematischen Macht- und Herrschaftsverhältnisse werden von Individuen durchgesetzt und getragen, aber das funktioniert nur, weil die grundlegende gesellschaftliche binäre Unterscheidung zwischen *Dazugehörig* und *Nicht-Dazugehörig*, das Strukturmoment des Rassismus, nicht infrage gestellt wird (vgl. Kalpaka/Räthzel 1990).

## Varianten des Rassismus

### Antimuslimischer Rassismus

*Antimuslimischer Rassismus* ist – wie der Begriff es bereits andeutet – eine spezifische Form des Rassismus, der sich auf muslimische Menschen bzw. als muslimisch markierte Menschen bezieht. D. h. von dieser Form der Gewalt sind die Menschen betroffen, die muslimischen Glaubens sind oder denen diese Religionszugehörigkeit zugeschrieben wird, unabhängig davon, ob sie sich selbst als Angehörige dieser Religion definieren. Antimuslimischer Rassismus ist ein besonders markantes Beispiel für Kulturrassismus, insofern die von ihm betroffenen Menschen als die *kulturell gänzlich anderen* und als „*gefährlich fremd*“ – so ein Titelbild des Spiegel (Der Spiegel 16/1997) – repräsentiert werden. Diese Sonderform des Rassismus ist in Westeuropa durch die *Iranische Revolution* (1979) bedeutsam geworden und seit dem 11. September 2001 besonders virulent. Seitdem werden antimuslimische Ungleichwertigkeitsvorstellungen mit dem Topos der vermeintlichen Terrorgefahr, die von Muslimen ausgehe, verknüpft. Der Islam wird homogenisiert, d. h. in seinen vielfältigen Ausprägungen ignoriert und stattdessen oftmals mit einem politischen Islam, Fundamentalismus und Gewalt in eins gesetzt.

## **Antiziganismus**

Muslime werden also als die *kulturell* gänzlich anderen konstruiert und ein angeblich homogen wahrgenommener Islam wird als per se gewalttätig diffamiert. Demgegenüber ist der *antiziganistische Rassismus* – oder auch einfach *Antiziganismus* oder *Antiromaismus* – eine Ideologie und Praxis, die die kulturelle Differenz zwischen *uns* und *ihnen* konstruiert, indem „ein diszipliniertes und arbeitsorientiertes Selbstbild [angeboten wird], das die eigene Leistungsfähigkeit und Passung innerhalb der gegebenen Anforderungen im Übergang zur Industriegesellschaft betont“ (Messerschmidt 2014, 12). Dieses leistungsorientierte bürgerliche Selbstbild legitimiert bis heute antiziganistische Vorstellungen und diese diskriminierende Vorstellung funktioniert als Gegenentwurf zur bürgerlichen Existenz, um Roma und Sinti als minderwertige Fremde und als nicht Dazugehörige zu diskreditieren. Das Unbehagen an der geforderten Selbstdisziplinierung, an Fremdbestimmung und Unterwerfung unter die kapitalistischen Spielregeln sucht ein Gegenüber, das sich diesen Disziplinierungsmaßnahmen angeblich verweigert. Aktuell werden die von antiziganistischem Rassismus betroffenen Menschen allzu oft als *Wirtschaftsflüchtling* verunglimpft: Sie, so die gewaltvolle Zuschreibung, wandern in unsere Sozialsysteme ein, um von *unserer Arbeitsleistung* zu profitieren. Die Metaphern von Sozialschmarotzern und Parasiten werden in diesem Kontext gerne benutzt. Antiziganismus erweist sich damit als eine Variante des Rassismus, die nicht zuletzt durch das bestehende Wirtschaftssystem befeuert wird.

## **Abgrenzung: Rassismus und Antisemitismus**

Ungleichwertigkeitsvorstellungen gegenüber Muslimen sowie Sinti und Roma können als Varianten des Rassismus interpretiert werden; dem gegenüber ist *Antisemitismus* trotz einiger Überschneidungen ein eigenständiges Phänomen. Zwar sind auch Juden und Jüdinnen von der gesellschaftlichen Dichotomisierung in *wir* und *sie* betroffen. Auch ihnen wird die fraglose Zugehörigkeit oftmals abgesprochen und ihre angebliche Nicht-Dazugehörigkeit wird mit negativen Merkmalen, *Mentalitäten* und Dispositionen unterfüttert. Allerdings sind antisemitische Zuschreibungen im Gegensatz beispielsweise zum antimuslimischen Rassismus anders konnotiert. Auch Juden und Jüdinnen werden als *gefährlich* repräsentiert, jedoch geht die vermeintliche

Gefahr vor allem von ihrer überdurchschnittlichen Bildung, ihrer wirtschaftlichen Prosperität und politischen Macht, von ihrem großen Einfluss, den sie auf Regierungen ausüben, aus. Wolfram Stender spricht in diesem Kontext vom „Phantasma der jüdischen Weltverschwörung“ (Stender 2015, 6) und zitiert Äußerungen von Pegida-Anhänger\_innen, die die Auffassung vertreten, dass „Deutschland kein ‚souveränes Land‘ sei, sondern die ‚Befehle aus Tel Aviv und Washington‘ bekomme (...)“ (zitiert nach ebd., 7).

Ein wichtiger Aspekt des sogenannten sekundären Antisemitismus ist die Forderung nach einem Schlussstrich, dem Ende der Thematisierung von Schuld und Verantwortung der Deutschen an der Shoah. Juden und Jüdinnen, so die perfide Argumentation, würden eben diesen Schlussstrich verhindern und stattdessen immer wieder neue Forderungen nach Entschädigung stellen. Auch dieser sekundäre Antisemitismus rekurriert auf die enorme Macht, den großen Einfluss, der Jüdinnen und Juden schon immer zugeschrieben wurde.

Während also antiziganistischer und antimuslimischer Rassismus auf die Betroffenen hinabschaut und diese als minderwertig diskreditiert, ist Antisemitismus durch eine Überhöhung der betroffenen Menschen gekennzeichnet.

## **(Hinter-)Gründe des Rassismus**

Warum die dichotomisierende Unterscheidung in *wir* und *sie* so wirksam und unhinterfragt bleibt, erklärt sich u. a. durch ihre Jahrhunderte lange und machtabstabilisierende Funktionsweise.

### **Nationalstaaten(-bildung)**

Die Bedeutung, die dem *Nationalstaat* im Kontext des Rassismus zukommt, möchte ich am Beispiel der Nationalstaatenbildung Spaniens im 15. Jahrhundert verdeutlichen: Im Zuge dieser Nationalstaatenbildung wird die Frage bedeutsam, wer dazu gehört und wer nicht. Die Kriterien der Zugehörigkeit waren das Leben innerhalb des spanischen Territoriums, die Beherrschung der spanischen Sprache sowie die Zugehörigkeit zum Staatskirchentum – also zur christlichen Kirche. Die religiöse Einheit vertrug sich nach Auffassung des Königshauses nicht mit der Präsenz von Juden und Muslimen im Land; deswegen wurden Jüdinnen und Juden zur Konversion getrieben oder des

Landes verwiesen und die Muslime nach Jahrhunderten der friedlichen Koexistenz erst besiegt, dann vertrieben (genauer: <http://www.ida-nrw.de/rassismus/geschichte/spanien/spanien.html>, 10.10.2016).

Die nationalstaatliche Einigung Spaniens ging dementsprechend mit der Vertreibung von angeblich *Nicht-Dazugehörigen*, als *fremd* konstruierten Menschen einher. Damit wurde zum ersten Mal in der europäischen Geschichte das zentrale Phänomen des modernen Rassismus sichtbar: die Definition und entsprechende Konstruktion des Eigenen und des Fremden sowie die mit dieser Unterscheidung einhergehende Herabwürdigung des Anderen und die Definition einer angeblichen Überlegenheit des Eigenen. Diese Zweiteilung der Gesellschaft in das *Eigene* und das *Fremde*, das *Wir* und das *Sie*, und die damit einhergehende positive bzw. negative Bewertung führten zu einer gesellschaftlichen und strukturellen Legitimation von Diskriminierung, Ausbeutung und Ausrottung der Kultur des Anderen. Das ist Rassismus.

### Wissenschaften

Am Ende des Mittelalters, zur Zeit der nationalstaatlichen Einigung Spaniens, gab es noch keine *Rassentheorie*. Erst im 18. Jahrhundert gewannen Philosophie, Anthropologie, Biologie und Medizin an Einfluss, *Wissenschaften*, die u. a. der Frage nach der unterschiedlichen Entwicklung der Menschen nachgingen.

Im Zuge dieser Forschungen bürgerte sich nach und nach der *Rassebegriff* ein. Ausgehend von Klassifikationen in der Botanik unterteilten auch Gelehrte wie Kant die Menschen in vier (und mehr) Varietäten: weiße, schwarze, gelbe und kupferfarbene Menschen wurden von ihm unterschieden. Mit der Bedeutungszunahme der äußerlichen Differenz ging die charakterliche und intellektuelle Unterscheidung Hand in Hand.

Auch die Ästhetisierung des äußeren Erscheinungsbildes schritt im 18. Jahrhundert weiter voran. Vom Ideal des Apollo abweichende Menschen galten nicht nur als hässlich, ihnen wurden vielmehr auch die entsprechenden Tugenden abgesprochen. Ebenso unterstützte die Vorstellung, die Seele forme sich den Körper, die wissenschaftliche Untermauerung alltäglicher Vorurteile, denn die Schlussfolgerung, die aus dieser Vorstellung gezogen wurde, hieß: Je weniger das äußere Erscheinungsbild eines Menschen dem klassi-

schen Ideal entspreche, desto geringer sei auch seine geistige Leistungsfähigkeit.

Die schwarze Rasse wurde als Beispiel eines pathologischen Prozesses interpretiert, als eine *Abart* des ursprünglich weißen Menschen. Von der Vorstellung, die Unterschiede in der Pigmentierung lasse auf Differenzen in den Nerven schließen, war es nicht mehr weit zum Rückschluss von der Hautfarbe auf geistige Fähigkeiten.

Zwei *Rasstheoretiker* waren im 19. und 20. Jahrhundert für den rassistischen gesellschaftlichen Diskurs ihrer Zeit von besonderer Bedeutung: Arthur de Gobineau (1816-1882) interpretierte innergesellschaftliche soziale Differenzen als *Rassenunterschiede*. Er sah die Vermischung der verschiedenen Ethnien als Ursache für den Untergang der Zivilisation, da sie die einzelnen Rassen unfähig zur Bewältigung des Lebenskampfes mache.

Houston Stewart Chamberlain (1855-1927) dachte darüber hinaus über die Möglichkeit der Züchtung *reiner Rassen* nach. Dabei differenzierte er zwei sich antagonistisch gegenüberstehende *Rassen*, nämlich die germanisch-teutonische und die jüdische *Gegenrasse*. Chamberlain erklärte die Juden zum *Feind des Menschen* und propagierte die *Reinigung* des Christentums von *jüdischen Elementen*. Damit beeinflusste er den nationalsozialistischen Antisemitismus nachhaltig.

Sozialdarwinismus und *Rassentheorien* gewannen zu einer Zeit an Einfluss auf das gesellschaftliche Denken, als sich mit Deutschland einer der letzten europäischen Nationalstaaten herausbildete und dieser Staat seine koloniale Expansion vorantrieb. Beide spielten der Brutalisierung und Naturalisierung der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse in die Hände, die, weil sie angeblich natürlich seien, nicht mehr legitimiert werden mussten. Der Starke wird zum Sieger gekürt, der Schwache bleibt auf der Strecke. Hier wird ein Ausleseprozess eingefordert, der die vermeintliche *Degeneration* der germanischen, später der arischen *Rasse* zu verhindern suchte. Es waren die Ideologen des Nationalsozialismus, die die Eugenik in Deutschland zur *Rassenhygiene* machten, die schließlich im Völkermord endete.

### Kapitalistische Wirtschaftsweise

Die *kapitalistische Wirtschaftsweise* muss ebenfalls als bedeutsamer Grund für die (Weiter-)Existenz von

Rassismus interpretiert werden. Diese Wirtschaftsweise unterscheidet weniger zwischen dazugehörig und nicht dazugehörig als vielmehr zwischen *nützlich* und *unnützlich*. Aktuell wird die rassistische Konnotation dieses Nützlichkeitskriteriums am Umgang mit den Toten von Lampedusa (als Synonym für die ertrunkenen Flüchtlinge im Mittelmeer) deutlich: Seit Beginn 2015 sind tausende Geflüchtete im Mittelmeer umgekommen, allein im Jahr 2016 verloren weit über 4.000 Menschen auf dem Weg nach Europa ihr Leben. Angesichts dieser Zahlen sind die Krokodilstränen der Bundes- und EU-Politiker\_innen, die die Schlepper(banden) als vermeintliche Problemursache ausmachen und nun mithilfe des Militärs deren Boote zerstören wollen, schwer zu ertragen. Diese Haltung ist zynisch, zum einen ist für die meisten Fliehenden kein legaler Weg nach Europa – gar nach Deutschland – zugänglich. Zum anderen werden die realen Fluchtursachen, die u. a. im Weltwirtschaftssystem zu finden sind, unterschlagen. Hierfür möchte ich nur zwei Aspekte beleuchten: Zum einen die internationalen industriell arbeitenden Fischfangflotten des globalen Nordens, die seit Jahrzehnten Raubbau an den natürlichen Ressourcen der Weltmeere betreiben und den vom Fischfang lebenden Fischern des globalen Südens ihre Lebensgrundlage entziehen. Diese Fischer wiederum vermieten oder verkaufen teilweise ihre Boote an Piraten (in Somalia) oder transportieren Flüchtende, beispielsweise in Senegal, zu den naheliegenden Kanarischen Inseln. D. h. die EU will Schleppern militärisch begegnen, denen sie zuvor zumindest teilweise die Lebensgrundlage entzogen hat.

Ein weiteres Problem ist die Abwanderung der qualifiziertesten Menschen aus den Ländern des globalen Südens, die an folgendem Beispiel deutlich gemacht werden kann: Südafrika hat über fünf Millionen Aidskranke und bedarf dringend jeder Krankenschwester, aber es wandern monatlich 300 Krankenschwestern aus, weil sie keine angemessene Stelle oder Bezahlung bekommen oder weil sie aus den unterschiedlichsten Gründen ihr Land verlassen wollen. Der sogenannte Brain-Drain geht direkt zu Lasten der Länder des Südens, die in (teure) Ausbildung investieren, um anschließend die gut ausgebildeten Menschen zu verlieren. Die vom Brain-Drain betroffenen Länder stecken volkswirtschaftlich mehr in die Ausbildung der Auswandernden als sie in Form von Entwicklungshilfe zurückbekommen. Länder wie Großbritannien, die systematisch medizinisches

Personal im Ausland rekrutieren, sind Netto-Empfänger, nicht umgekehrt die Länder des Südens.

### Fazit

Es wird deutlich: Eine angemessene(re) Thematisierung und Problematisierung von Rassismus (und Antisemitismus) muss zwangsläufig mit einer Thematisierung und Problematisierung von Nationalstaaten und Kapitalismus einhergehen und ihre jeweilige wissenschaftliche Unterfütterung kritisieren.

### Literatur

Balibar, Étienne (1990): Gibt es einen „Neo-Rassismus“? In: Étienne Balibar/Immanuel M. Wallenstein (Hg.): Rasse – Klasse – Nation. Ambivalente Identitäten, Hamburg, 23-38.

Castro Varela, María do Mar/Dhawan, Nikita (2005): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung, Bielefeld

Decker, Oliver/Kiess, Johannes/Brähler, Elmar (2016): Die enthemmte Mitte. Autoritäre und rechtsextreme Einstellungen in Deutschland, Leipzig

Heitmeyer, Wilhelm (Hg.) (2002-2011): Deutsche Zustände, Folge 1-10, Frankfurt a. M./Berlin

Kalpaka, Annita/Räthzel, Nora (Hg.) (1990): Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Leer

Mecheril, Paul (2010): Politische Bildung und Rassismus, in: Bettina Lösch/Andreas Thimmel (Hg.): Kritische politische Bildung. Ein Handbuch, Schwalbach/Ts., 241-252.

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

Messerschmidt, Astrid (2014): Gegenbilder – systematische und historische Aspekte des Antiziganismus, in: Milena Detzner/Ansgar Drücker/Barbara Manthe (Hg.): Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus, Düsseldorf, 12-16.

Messerschmidt, Astrid (2010): Distanzierungsmuster. Vier Praktiken im Umgang mit Rassismus, in: Anne Broden/Paul Mecheril (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft, Bielefeld: transcript-Verlag, 41-57.

Stender, Wolfram (2015): Der Pegida-Antisemitismus, in: IDA-NRW (Hg.): Überblick 2/2015, 5-9.

PLATZ FÜR NOTIZEN



Informations- und Dokumentationszentrum  
für Antirassismusbearbeitung in Nordrhein-Westfalen (IDA-NRW)

Volmerswerther Str. 20 · 40221 Düsseldorf  
Tel 02 11 – 15 92 55-5 · Fax 02 11 – 15 92 55-69  
info@ida-nrw.de · www.ida-nrw.de