

Inhaltsverzeichnis

Abkürzungsverzeichnis	1
1. Einleitung	2
2. Feministische Mädchen*arbeit.....	3
2.1 Gesundheitliche Auswirkungen von Alltagsrassismen	5
2.2 Potenziale in der rassismenkritischen Mädchen*arbeit	7
3. Rassismen als strukturelle Wirkungsmacht.....	9
3.1 Othering in der Sozialen Arbeit: Das Sprechen über „die Anderen“	12
3.2 <i>White Fragility</i>	14
3.3 Privilegienbewusstsein stärken	16
4. Institutional Whiteness in der Kinder- und Jugendarbeit.....	18
4.1 Strukturelle Rassismen bei christlichen Trägern.....	20
4.2 Zuschreibung kultureller Kompetenz von Sozialarbeiter*innen of Color	22
5. Einführung der Analyse und Diskussion von rassismenkritischen Konzepten.....	25
5.1 Konzept der Intersektionalität – The Four Layers of Diversity	25
5.1.1 Verschränkung von Rassismen, Sexismen und Klassismen: Klassismen als Erweiterung in der Rassismenkritik.....	30
5.1.2 Trickle Up Approach.....	32
5.2 Empowerment-Workshops für BIPoC Mädchen* als Handlungskonzept.....	33
5.2.1 Kritik an Empowerment - Workshops	35
5.2.2 Beispiele von Empowermentarbeit für BIPoC Mädchen*	37
5.3 Powersharing: Hinterfragung von Strukturen und Macht teilen	38
5.3.1 Critical Whiteness als Schlüssel zur Machtteilung	39
5.3.2 Critical Whiteness-Konzept nach Tißberger	40
5.3.3 Problematisierung <i>weißer</i> Räume	41
5.3.4 Anwendungsbereiche von Critical Whiteness in der Mädchen*arbeit	42
6. Resümee	43

6.1 Ausblick	46
Literaturverzeichnis.....	48
Eidesstattliche Erklärung.....	54

Abkürzungsverzeichnis

BIPoC	Black Indigenous People of Color
<i>weiß</i>	<i>weiß</i> positioniert
Schwarz	Schwarz positioniert, als politische Selbstbezeichnung
of Color	Selbstbezeichnung von Personen, die nicht <i>weiß</i> sind
Ismen	Unterschiedliche Diskriminierungsformen, z.B. Rassismen, Sexismen und Klassismen

1. Einleitung

Rassismen¹ sind oftmals übersehene, aber sehr wesentliche Bestandteile der Lebenswirklichkeit von betroffenen Personen in Deutschland (vgl. Aydemir/Yaghoobifarah 2019, 9ff.).

Fatale Folgen, wie die Ermordung von George Floyd oder das Attentat in Hanau mit neun Toten, lassen rassistische Diskurse international aufleben.

Unterrepräsentiert hingegen sind rassistische Vorfälle gegen Mädchen* und Frauen*. Dabei sind BIPOC Mädchen* und Frauen* nicht nur von Rassismen, sondern häufig zusätzlich von Sexismen betroffen.

Mit offenen Angeboten schafft die feministische Mädchen*arbeit geschütztere Räume für ihre Besucher*innen und bemüht sich, ihren Bedürfnissen gerecht zu werden. Dabei verortet sie sich selbst gegen jegliche Ismen.

Sie bedarf kritisch reflektiert zu werden, denn auch sie ist nicht automatisch frei von rassistischen Strukturen. Wissenschaftler*innen und Expert*innen der Mädchen*arbeit beschäftigen sich bereits mit Rassismuskritik in der feministischen Mädchen*arbeit. Unter anderem wird ihr geschützterer Raum bezüglich Rassismen hinterfragt, während ihr Potenzial anerkannt und geschätzt wird.

Mit der Fragestellung „Inwiefern kann eine rassismuskritische Sozialarbeit in der feministischen Mädchen*arbeit umgesetzt werden?“ soll als Ergebnis einer rassismuskritischen Reflexion und Analyse im Hinblick auf die feministische Mädchen*arbeit ein Problemlösungsansatz entwickelt werden. Insgesamt dient diese Arbeit als kritische Analyse bestehender Strukturen, sowie ihrer Potentiale und Veränderungsmöglichkeiten seitens der Einrichtungen der Mädchen*arbeit.

Um meine Frage zu beantworten, verwende ich die Methode der literarischen Arbeit. Mit umfangreicher Literatur gehe ich meiner Forschungsfrage nach. Dabei beziehe ich mich teilweise auf Interviews aus meinen Quellen.

¹ Folgender Text benennt Rassismen als Mehrzahl von Rassismus, um auf die Diversität von rassistischen Diskriminierungen aufmerksam zu machen. Mehrere Formen von Rassismus diskriminieren Betroffene und halten Machtstrukturen aufrecht. Eine Pluralisierung kann auch auf andere Ismen angewandt werden, wie etwa auf Sexismen und Klassismen.

Als besondere Form der offenen Kinder- und Jugendarbeit wird zunächst die feministische Mädchen*arbeit betrachtet. Darauf folgt die Benennung von gesundheitlichen Auswirkungen von Rassismen, welche die Bedarfe seitens der Besucher*innen bestärken. Anschließend werden in einer kritischen Auseinandersetzung die Potenzialen der Mädchen*arbeit analysiert.

Im zweiten Teil werden Rassismen in ihrer strukturellen Wirkungsmacht benannt, als Grundverständnis im rassismenkritischen Handlungsfeld. Es folgen die Thematisierung von institutionellen Rassismen, um die feministische Mädchen*arbeit als Institution in ihren Potenzialen und Risiken bezüglich rassismenkritischer Sozialarbeit zu beleuchten.

Anschließend werden eine Auswahl an Konzepten für eine rassismenkritische Sozialarbeit analysiert, welche von Expert*innen aus meinen Quellen empfohlen werden. Dazu gehören Konzepte der Intersektionalität und des Empowerments, sowie aus dem Powersharing. Diese werden im Hinblick auf die feministische Mädchen*arbeit und deren Anwendungsmöglichkeiten analysiert und diskutiert.

Bezüglich der Sprache ist zu erwähnen, dass in dieser Arbeit nicht das generische Maskulinum verwendet wird, sondern das Gender-Sternchen (*), um nicht-binäre Personen einzuschließen. Dadurch wird das hegemoniale Zweigeslechtersystem vermieden. Auch wenn die Zielgruppe dieser Arbeit Mädchen* und Frauen* sind, geht es nicht um das biologische Geschlecht, sondern um Personen, die sich als weiblich definieren.

Schwarz, als politische Selbstbezeichnung, wird großgeschrieben, *weiß* hingegen als soziale Positionierung klein und kursiv. Ich beziehe mich hierbei nicht auf Farben oder Biologie, sondern auf politische Gegebenheiten (vgl. Aydemir/Yaghoobifarah 2019, 11f.).

Auch bei den politischen Selbstbezeichnungen BIPoC und People of Color geht es nicht nur um Hautfarbe. Angesprochen sind Erfahrungen von Personen, die nicht *weiß* sind und in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft leben (vgl. ebd.). Ausgeschlossen sind kolonialistische Begriffe wie „Colour“ oder „farbig“.

2. Feministische Mädchen*arbeit

In der Sozialen Arbeit wird Mädchen*arbeit als partizipativ verstanden - für sie und mit ihnen (vgl. Werthmanns-Reppekus 2010). Sie ist eine Bewegung, die durch neue Entwicklungen in der Praxis emanzipative, gesellschaftlich verändernde Impulse setzen will (vgl. Kauffenstein 2014, 15). Formen von Mädchen*arbeit zeichnen sich insbesondere in autonomen

Mädchen*projekten aus, als Ergänzung in der Jugendhilfe. (Berufs-)Beratungsangebote, Schutz vor Gewalt, Mädchen*wohngruppen, Mädchen*treffs und Mädchen*häuser bilden ihre Institutionen (vgl. Gröning/Plöber 2002, 134ff.). Sie ist jedoch nicht auf geschlechtshomogene Räume beschränkt und findet sich auch in koedukativen Räumen wieder (vgl. ebd.). So zum Beispiel der „Girlsday - Mädchen Zukunftstag“, der bundesweite Berufsorientierungstag für Mädchen* ab der 5. Klasse, um ein eventuelles Interesse an Karrieren außerhalb der typischen Frauenberufe zu wecken und Rollenklischees abzubauen (vgl. Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. 2022).

Grundsätzlich ist die Förderung der Selbstbestimmung von Mädchen* und jungen Frauen* und die Erweiterung ihrer Handlungsmöglichkeiten, unabhängig von gesellschaftlichen Zuschreibungsprozessen, ihr Ziel.

Die feministische Mädchen*arbeit setzt sich als Sprachrohr der Öffentlichkeit für die Interessen und Meinungen von Mädchen* ein. Sie interessiert sich dabei explizit für die Seite der Mädchen*. Im Gegensatz zu unserer Jungen* und Männer* dominierenden Gesellschaft, fühlen Mädchen* sich nicht immer ernst genommen und erscheinen gar als unsichtbar (vgl. Graff 2014, 37). In offenen Jugendtreffs dominieren die Jungen* (vgl. ebd., 35).

In einem Interview des Mädchen*treffs Bielefeld wird deutlich, dass Mädchen* im Mittelpunkt stehen dürfen. Das würde aus der Sicht der Interviewten Besucher*innen in einem Treff mit Jungen* nicht so sein (vgl. ebd., 37). Sie fühlen sich ernst genommen und müssen nicht mit Jungen* konkurrieren.

Um Geschlechterdiskriminierungen vorzubeugen, gelten für die Mädchen*arbeit die feministischen Formulierungen von Parteilichkeit, Ganzheitlichkeit und Betroffenheit. Zum einen werden die Interessen von Frauen* und Mädchen* und damit auch Problemfelder in ihrer Lebenslage thematisiert, andererseits das Betroffensein, als gemeinsamer Nenner in der Geschlechterordnung (vgl. Brückner 2005, 369 f.). Autonomie kann als Ergänzung zur Betroffenheit genannt werden, die auf die notwendigen weiblichen Erfahrungsräume hinweist (vgl. Hartwig/Muhlak 2006, 91 f.). Partizipation ist grundlegend, als Arbeit mit und nicht nur für die Mädchen* und bedeutet die Interessen der Benachteiligten, der „Unterdrückten“ zu vertreten (vgl. Bitzan/Daigler 2004, 50ff.).

Gesetzlich ist die Arbeit mit Mädchen* explizit in der Grundrichtung der Erziehung, der Gleichberechtigung von Mädchen* und Jungen*, §9, 3 SGB VIII genannt, wo es heißt:

„Bei der Ausgestaltung der Leistung und der Erfüllung der Aufgaben sind die unterschiedlichen Lebenslagen von Mädchen und Jungen zu berücksichtigen, Benachteiligungen abzubauen und die Gleichberechtigung von Mädchen und Jungen zu fördern.“

Mädchen*arbeit fordert aktiv Maßnahmen ein zur tatsächlichen Gleichstellung von Frauen* und Männern* (vgl. Graff 2014, 36). Dabei setzt sie auf ihr geschlechtsspezifisches Angebot als Querschnittsaufgabe in der offenen Kinder- und Jugendarbeit. Gleichzeitig verweist sie auf das Konstrukt von Geschlechterkategorien und erkennt eine geschlechtliche Vielfalt an (vgl. Dolle Deerns e.V. 2021).

Mädchen*arbeit beschäftigt sich mit heterogenen Gruppen an Besucher*innen. Sie steht in einem ständigen Spannungsverhältnis zu den Bedürfnissen und Anliegen der Mädchen*. Unterschiedliche Konflikte treffen aufeinander (vgl. Bitzan/Daigler 2004, 8). Sie ist daher nicht auf ein Themenfeld und eine Form der feministischen Mädchen*arbeit beschränkt (vgl. ebd.).

Im Hinblick auf die rassismenkritische Mädchen*arbeit ist es wichtig festzuhalten, dass es sich um ein relevantes Thema innerhalb der offenen Mädchen*arbeit handelt, wobei andere Themen nicht ausgeblendet werden sollen.

Umso notwendiger und aktueller wird die rassismenkritische Mädchen*arbeit, als dass sie veraltete Strukturen überdenkt und gesellschaftliche Entwicklungen mit ihren Bedingungen und Anforderungen sowohl an die Mädchen*, als auch an ihre Institutionen berücksichtigt. Diese Form der Veränderung ist ganzheitlich relevant für eine aktuelle, politische und fachliche Positionierung der Mädchen*arbeit (vgl. Kauffenstein/Vollmer-Schubert 2014, 7).

Um das Bewusstsein für Rassismen zu öffnen und zu sensibilisieren, benötigt es eine weitergehende Auseinandersetzung mit dieser Thematik. Die gesundheitlichen Auswirkungen von BI-PoC aufgrund von Rassismen sind einige unter vielen Gründen, aus denen sich eine rassismenkritische Verantwortung ergibt.

2.1 Gesundheitliche Auswirkungen von Alltagsrassismen

Rassismen haben eine ganze Reihe von Auswirkungen. Da Rassismen alle Lebensbereiche betreffen, können ihre Auswirkungen mindestens genauso umfangreich sein. Im Folgendem werde ich mich auf die gesundheitlichen Auswirkungen beschränken, und dabei den Bezug zu der Mädchen*arbeit beibehalten.

Rassistische Realitäten bringen für Betroffene eindeutige Probleme und Benachteiligungen mit sich. Sie müssen mit diesen leben, ob sie wollen oder nicht. Bezüglich ihrer Karriere zum Beispiel haben sie es schwerer, als *weiß* positionierte Bürger*innen. Aufgrund ihres Namens oder ihres Aussehens beispielsweise haben BIPOC weniger Chancen auf dem Arbeitsmarkt. Sie müssen in Deutschland im Schnitt 30 Bewerbungen mehr schreiben, als *weiß* positionierte Menschen (vgl. Gandouz-Touati/Sinoplu/Chehata 2022, 56).

Im Gegensatz zu *weiß* positionierten Menschen müssen BIPOC ihren Weg finden, mit den prägenden Rassismenerfahrungen umzugehen (vgl. ebd., 45).

Ihre Bewältigungsform kann tagesabhängig variieren, ob in einer stummen Akzeptanz der Ungerechtigkeit oder, wenn verfügbar, in der Kraft, sich zu wehren und Diskussionen einzugehen. Eine Strategie, mit den stetigen Alltagsrassismen umzugehen, kann unter anderem eine Anpassung an das vorgeschriebene Bild sein: „Am wenigsten Irritation gibt es, wenn man einfach das bestätigt, was Menschen einem von außen zuschreiben.“ (ebd., 44 f.)

Auch leugnen und wegsehen bei Betroffenheit von Rassismen kann eine Umgangsform bilden:

„Ich erlebe auch Sozialarbeitende of Color, die rassistische Verhältnisse oder eigene Rassismuserfahrungen aus unterschiedlichen Gründen nicht thematisieren oder verleugnen, vielleicht sogar als Empowerment, aber vor allem als Bewältigungs- und Überlebensstrategie.“ (ebd.)

Neben den Strategien, welche alle von Rassismen betroffene Personen finden müssen, entstehen für einige körperliche und psychische Symptome (vgl. Arapi 2022, 92).

Da Rassismen in allen Lebensbereichen vorkommen, kann es zu einer ständigen Anspannung aus Vorsicht, Unsicherheit oder Angst kommen. Das ohnmächtige Gefühl, den unberechenbaren Mechanismen von Rassismen ausgesetzt zu werden, fördert eine permanente Stressaussetzung.

Rassismen fallen unter toxischen Stress und werden auch „racial stress“ genannt (vgl. Ogette 2018, 64). Dem permanenten toxischem Stress von Rassismen ausgesetzt zu sein, kann schwere Krankheiten, wie Depressionen und Autoimmunerkrankungen hervorrufen (vgl. Shern/Blanch/Steerman 2014, 8ff.). Dies haben Studien von Mitarbeitenden des Harvard Centers herausgefunden. Psychisches und physisches Unbehagen sind ebenfalls Auswirkung dauerhaften Stresses. Die Symptome sind zum Teil mit denen von posttraumatischen Belastungsstörungen vergleichbar (vgl. ebd.).

Bereits bei BIPOC Kindern sind Symptome verstärkt zu beobachten, die mit racial stress in Verbindung stehen (vgl. ebd.). Dazu gehören Migräne, Bauchschmerzen, Neurodermitis und

chronischer Stress. Racial stress kann sich auch in Form von Alpträumen und Angst ausdrücken (vgl. Arapi 2022, 92f.).

In der feministischen Mädchen*arbeit muss berücksichtigt werden, dass diejenigen, die Ziel dieser Arbeit sind, etwa Mädchen*, die einen Mädchen*treff besuchen, unter Symptomen von racial stress betroffen sein können. Bei Rassismen, als Formen der Ablehnung, entsteht neben den oben beschriebenen Symptomen und Umgangsformen auch Unmut und Traurigkeit.

Als geschützter Raum will und soll die Mädchen*arbeit auf diese Problematiken eingehen. Sie hat das Potenzial, ein Ort der Stärke und des Verständnisses zu sein.

2.2 Potenziale in der rassismenkritischen Mädchen*arbeit

Feministische Mädchenarbeit ist eine bedeutende Ressource: Sie besitzt das Potenzial, einen Reflexionsraum bereitzustellen, um intersektionale Marginalisierungsrealitäten zur Sprache zu bringen und kollektiv bearbeiten zu können (vgl. Auma 2021, 158f.). Dabei können Lebenswelten nicht nur verstanden, sondern auch stärkend begleitet werden (vgl. ebd.).

Rassismen können thematisiert werden und den nötigen Raum bekommen, welcher sonst im Alltag allzu häufig vernachlässigt wird. Im Sinne der offenen Kinder- und Jugendarbeit bietet die feministische Mädchen*arbeit Freizeitgestaltung, welche partizipativ mit den Mädchen* entschieden werden soll, ohne Druck oder Zwänge, wie sie es sonst zum Beispiel täglich im Notensystem ihrer Schule erleben.

Mädchen*arbeit hat das Potenzial Besucher*innen mit Rassismenerfahrungen zusammenzubringen: „Im Zentrum stehen ähnliche gemachte Diskriminierungserfahrungen, die Individuen zusammenbringt, um als Kollektiv fungieren zu können.“ (Welde 2021, 182) Dies kann die Welt von Mädchen* verändern, die in ihrem sonstigem Alltag Diskriminierung ausgesetzt sind.

Sie kann sich aber auch Betroffenheiten und Bedarfen von Besucher*innen gegenüber verschließen. Auma kritisiert: Feministische Mädchen*arbeit öffnet noch nicht ausreichend ihre Augen in *weiß*zentrischen Strukturen und Normierungen (vgl. Auma 2021, 158 f.). Strukturen der Privilegierung blockieren Prozesse zu einer rassismenkritischen feministischen Mädchen*arbeit:

„Sie [kann] jedoch auch das Schweigen über strukturellen Rassismus normalisieren und die Institutionalisierung rassistisch geprägter Normen, die Institutionalisierung einer weiß-zentrischen Normalität, unhinterfragt lassen.“ (Auma 2021, 162)

Welde formuliert:

„Rassismuskritische Ansätze [werden] in der Kinder und Jugendarbeit immer selbstverständlicher als Teil der pädagogischen Arbeit mitgedacht, stehen in der Umsetzung aber immer noch am Anfang.“ (Welde 2021, 182)

Der Gedanke einer nötigen rassismuskritischen Auseinandersetzung in Einrichtungen der Mädchen*arbeit ist zumindest formal angekommen und als eine selbstverständliche Aufgabe von Pädagog*innen etabliert worden. Sie braucht sich in ihrer Relevanz innerhalb der Arbeit mit Mädchen* größtenteils nicht mehr rechtfertigen.

Die praktische Umsetzung dieser Ansprüche gestaltet sich jedoch in Teilen immer noch schwierig. Rassismuskritische Sozialarbeit ist komplex und nicht einfach „zu erledigen“. Bereits das Grundverständnis von strukturellen und institutionellen Rassismen ist für Sozialarbeiter*innen nicht unbedingt vorhanden (vgl. Gandouz-Touati/Sinoplu/Chahata 2022, 42ff.). Es wird sich unter anderem zu wenig mit Rassismen und Privilegien als *weiße* Fachkraft beschäftigt (vgl. ebd.). Das Monopol der Sichtweise tendenziell unreflektierter *weiß* positionierter Fachkräfte erschwert den Blick.

Ansätze der Rassismuskritik sind in der offenen Kinder- und Jugendarbeit angekommen, stecken jedoch noch in den Anfängen und müssen weiterentwickelt werden (vgl. Welde 2021, 185). Es hat sich viel getan, auch in den letzten Jahren. Dennoch befinden wir uns in einer multiplen und vielschichtigen Dynamik von Fortschritten, Rückschritten und Stillständen (vgl. Nacro/Heidbreder 2021, 156).

Für die pädagogische Praxis bedeuten rassismuskritische Ansätze, sich auf individueller sowie institutioneller Ebene mit der eigenen Haltung und dem eigenen Wissensstand zu beschäftigen (vgl. ebd.). Relevant ist es zudem, die Realitätswelten der Mädchen* mitzudenken (vgl. Welde 2021, 185). Arapi, Asal, Avramidis, Bolla-bong, Gandouz-Touati, Harstall und Yiligin sind sich einig:

„Unseres Erachtens und als ein Ergebnis der Diskussion liegt ein Ansatzpunkt für Empathie und solidarisches Handeln im Spannungsfeld zwischen dem Erkennen der gemeinsamen Betroffenheiten und der Anerkennung der besonderen Erfahrungen.“ (Arapi/Asal/Avramidis/Bolla-Bong/Gandouz-Touati/Harstall/Yiligin 2014, 70)

Dabei bildet die rassismuskritische Sozialarbeit ein Feld, welches grundlegend zur Arbeit dazugehören darf und nicht nur einem Zusatz entsprechen sollte, dem sich angenommen wird oder

nicht (vgl. ebd., 71). Thematiken bezüglich Rassismen sind ebenso andauernde und dominante Problematiken, wie auch jene bezüglich Geschlechter (vgl. ebd.).

Für eine Aneignung von Rassismenkritik ist das Verständnis von strukturellen Rassismen entscheidend.

3. Rassismen als strukturelle Wirkungsmacht

Mädchen* wollen nicht zu einer Gruppe gehören, die als Opfer dasteht. Doch diese Opferrolle wird ihnen in der medialen Welt häufig zugeteilt, insbesondere gilt dies für Mädchen* mit Migrationshintergrund. In den Darstellungen der Medien wird Migration oft mit Armut, Benachteiligung, schlechtem Bildungsabschluss in Zusammenhang gebracht (vgl. Arapi et al. 2014, 71ff.). Die Betroffenheit der Mädchen* in diskriminierenden Strukturen zu thematisiert, ohne sie als Opfer zu stilisieren, stellt eine Herausforderung dar (vgl. ebd.). In einer Sichtbarmachung von Rassismen als gesellschaftliche Struktur, kann es gelingen (vgl. ebd.). Es braucht ein Grundverständnis von Rassismen und das System, was dahintersteckt.

Rassismen als strukturelle Wirkungsmacht gehen einher mit einer gesamtheitlichen Betroffenheit jeglicher Individuen unserer Gesellschaft und Eingebundenheit in diese Strukturen. Die rassistische Sozialisation prägt jede*n (vgl. Deutschlandfunk Nova 2020). Daher ist es nicht möglich, sich außerhalb und nicht - rassistisch zu verorten.

Eine Sichtbarmachung ist unabdingbar, als erster Schritt einer rassismenkritischen Positionierung. Erst mit einer gesamtheitlichen Anerkennung und Problematisierung als kollektives Thema kann eine rassismenkritische Arbeitsweise angegangen werden: „Es braucht fachliches Wissen zu Rassismus, aber auch didaktisches, um Lernprozesse so zu gestalten, dass sie erfolgreich sein können und zur Selbstreflexion anregen.“ (Cheema/Kalpaka 2022, 152)

Zunächst ist daher ein Grundverständnis von Rassismen wesentlich.

Kalpaka beschreibt in einer kurzen und aussagekräftigen Definition ihre Vorstellung von Rassismus:

„Wir reden von Rassismus, wenn die behaupteten Eigenschaften als minderwertig dargestellt werden und wenn die Gruppe, die eine andere als „Rasse“ konstruiert, die Macht hat, ihre Definition gesellschaftlich durchzusetzen.“ (Kalpaka 1993, 8)

Mit dieser Definition gelingt es, das Phänomen von gesellschaftlicher Intoleranz zu benennen, bei dem eine Gruppe durch die Ideologie der Gesellschaft als anders definiert und als eine

"Rasse" inszeniert wird. Einige Gruppen werden aufgrund von Äußerlichkeiten, die auf eine andere Nationalität hindeuten könnten, als nicht zugehörig und als "nicht-deutsch" abgestempelt. Das kann zum Beispiel die Hautfarbe sein. Auch äußerliche Kennzeichen der Zugehörigkeit zu einer „fremden“ Religion, wie etwa die Bedeckung der Haare, können Reaktionen der Befremdung, Ablehnung oder Ausgrenzung hervorrufen.

Ergänzend kann genannt werden, dass nicht nur eine negative Zuschreibung rassistisch ist, sondern auch eine gut gemeinte Form des Otherings. So kann beispielsweise ein Kompliment über deutsche Sprachkenntnisse rassistisch sein, da dieses zugleich eine Nichtzugehörigkeit impliziert.

Obwohl Rassismus ein bekanntes Thema ist, welches auch in Schulen thematisiert wird, sind strukturelle Rassismen weniger geläufig. Rassismen werden häufig mit dem Holocaust in Verbindung gebracht. Das schwerwiegende Opfer der NS-Zeit liegt so schwer, dass die Aufarbeitung dieser Vergangenheit auf einer Logik beruht, in der Rassismen auf vorsätzliche Taten - wie die Morde der Nazis - gesetzt wird (vgl. Ogette 2018, 88). Die Verbrechen der NS-Zeit haben sich tief in die Erinnerung und das Bewusstsein der Menschen eingepreßt. In der Aufarbeitung dieser Vergangenheit werden Rassismen vordergründig in Bezug auf vorsätzliche Taten, vor allem der systematischen Verfolgung und Tötung von Menschen anderen Glaubens und anderer Nationalität, thematisiert. Dadurch werden Rassismen häufig auf die politisch rechte Seite geschoben. Es ist einfacher zu glauben, dass sich etwas so Schlimmes wie Rassismen nur in den vorsätzlichen Taten von Individuen und rechtspopulistisch motivierten Gruppierungen findet. Die Durchschnittsbürger*innen können sich mit diesen Gedanken von dem Thema distanzieren, in ihrer eigenen Wahrnehmung hätten sie demnach damit nichts zu tun. Damit bekommt das Verständnis von Rassismen als System kaum Raum. Das Rassismen beinahe überall, etwa in Institutionen und Schulen existieren, ist ein stark vernachlässigtes Thema (vgl. Zießler 2016). Das Verständnis von Rassismen in ihrer strukturellen Wirkungsmacht soll im Folgenden deutlich gemacht werden.

Strukturelle Rassismen behandeln nicht die rassistisch motivierten Handlungen zwischen Individuen, sondern bestehende Strukturen und Prozesse, welche eine rassistische Norm widerspiegeln. Dabei geht es um Routinen, die so gestaltet sind, dass BIPoC regelmäßig und überproportional benachteiligt werden (vgl. Hasselmann, 2022).

Im Gegensatz zu individuellen rassistischen Bemerkungen ist die Benachteiligung aufgrund von strukturellen Rassismen für Durchschnittsbürger*innen oft kaum zu erkennen, da ihnen

Routinen und Mechanismen zugrunde liegen, die nur selten auf den ersten Blick offensichtlich sind. Die individuelle Person trifft demnach nicht unbedingt bewusst die Entscheidung, eine Gruppe zu benachteiligen, doch die Strukturen einer Institution können sie dazu führen (vgl. Hasselmann, 2022).

Wie stark strukturelle Rassismen bestehen, geht bereits aus der deutschen Gesetzgebung hervor. Ausländergesetze unterscheidet zwischen „deutschen Bürgern“ und „Ausländern“, so im Artikel 116 Abs. 1 des Grundgesetzes und § 2, Abs. 1 des Aufenthalt Gesetzes definiert. Sie sind rassistisch, weil sie durch die Trennung von „Deutschen“ und „Ausländern“ den „Nicht-Deutschen“ grundlegende Rechte vorenthalten und sie unter anderem von Sozialleistungen ausschließen (vgl. Kalpaka 1993, 8). Zum Beispiel wird im § 50 AufenthG festgelegt, dass ein*e „Ausländer*in“ unverzüglich oder innerhalb einer bestimmten Frist zur Ausreise verpflichtet ist, wenn sie* einen Aufenthaltstitel nicht oder nicht mehr besitzt. Einer „Deutschen“ Person hingegen kann nicht rechtlich aufgefordert werden, das Land zu verlassen. Erst recht nicht aufgrund von Nationalität.

Auch in unserem Alltag sind Rassismen immer wieder zu finden. Sei es in Kinderliedern, Kinderbüchern oder in der Alltagssprache (vgl. Kalpaka 1993, 9).

In Alltagsbildern wird unser rassistisches System aufrechterhalten. Lieder und Bilder werden über Generationen weitergegeben, ohne sich der Auswirkungen von enthaltenen Othering und Ausgrenzungen bewusst zu sein. So ist es zum Beispiel ein Standard, dass in europäischen und amerikanischen Filmen und Büchern hauptsächlich oder gar ausschließlich *weiße* Menschen präsentiert werden. Auch rassistische Aussagen und Darstellungen kursieren durch die Medien und in Kinderliedern: In berühmten Filmen und Serien wie „Little Britain“, „Breakfast at Tiffanies“ oder „How I Met Your Mother“, wird unter anderem Blackfacing und Yellowfacing angewandt, also angemalte und verkleidete *weiße* Darsteller*innen, in der stereotypen Darstellung von Schwarzen Personen und Personen ost-asiatischer Herkunft.

In Kinderbuch Klassikern und Liedern, wie „Pippi Langstrumpf im Taka-Tuka Land“, „Drei Chinesen mit dem Kontrabass“ oder „Ein Mann, der sich Kolumbus nennt“, werden rassistische Bilder projiziert. Die Rede ist unter anderem von „den Wilden“, „im Kongo würden alle Lügen“ und von Chinesen, welche von der Polizei angehalten werden, obwohl sie lediglich mit einem

Kontrabass unterwegs sind. Neben der belustigten Darstellung von Chinesen kommt es gar zu Racial Profiling² durch das übermäßigen Eingreifens der Polizei aufgrund der Herkunft.

Schon Kinder im jungen Alter nehmen diskriminierende Aussagen und Verhaltensweisen wahr (vgl. Wagner 2008, 11ff.). Sie entnehmen den Liedern, dass sie und ihre Familien weniger Wert sind als andere (vgl. ebd.). Anhand von Liedern und Bilderbüchern erkennen Kinder die Konstruktion des Eigenen und des Fremden. Bereits früh können rassistische Erfahrungen prägend für sie sein, weshalb Rassismen in ihnen besonders schwere Folgen haben können.

Kalpaka erklärt:

„In alltäglichen Handlungen und Umgangsformen werden die Bilder vom Anderen und gleichzeitig die Bilder des Selbst entworfen und bestätigt. Diese Konstruktionen haben eine Doppelfunktion: Sie legen die „Fremden“ fest (durch negative oder positive Zuschreibungen) und dienen gleichzeitig der Selbstdefinition.“ (Kalpaka 1993, 9)

Auch Menschen, die selbst keine Rassismen erleben, sind dennoch von ihnen betroffen: Rassismen existieren aufgrund ihrer stetigen Reproduktion. Menschen, die keine Rassismen an sich erleben, erleben sie von außen, indem über die „Anderen“ gesprochen wird. So werden Rassismen sowohl bewusst, jedoch noch viel häufiger unbewusst reproduziert.

3.1 Othing in der Sozialen Arbeit: Das Sprechen über „die Anderen“

Einen Umgang mit Differenzen zu finden, ergibt sich in der Praxis als elementar wichtig, aber auch herausfordernd (vgl. DBSH 2020).

Durchaus relevant ist es, auch in den offenen Einrichtungen der feministischen Mädchen*arbeit, die Vielfältigkeit der Besucher*innen wahrzunehmen und anzuerkennen.

Zugehörigkeiten, wie eine andere oder weitere Angehörigkeit zu einer weiteren Nation, verdienen es, anerkannt zu werden. Manche Besucher*innen berichten von ihrer nicht-deutschen Herkunft. Zum Beispiel von den kulinarischen Spezialitäten, welche ihre Eltern und Großeltern zubereiten. Oder sie tauschen sich in einer nicht-deutschen Muttersprache aus. Die Unterschiedlichkeit ist anzuerkennen und zu berücksichtigen, denn sie entspricht ihrer Lebenswelt (vgl. DBSH 2020).

² Racial Profiling ist ein polizeiliches Verfahren, bei dem phänotypische Merkmale, wie insbesondere die Hautfarbe von BIPOC, als Grund für Ermittlungsmaßnahmen herangezogen werden (vgl. Boysen 2020, 1192ff.).

Jedoch ist es wichtig zu beachten, nicht in einer Weise über Diversität zu sprechen, die eine Unterteilung in "wir" und "sie" festschreibt und verhindert, dass ein "wir" integrativ ist (vgl. ebd.). Es besteht die Gefahr, Mädchen* als nicht zugehörig und anders oder gar fremd zu deklarieren. Denn die mögliche Zugehörigkeit zu einer anderen Nation macht nur einen Teil der Persönlichkeit eines Individuums aus. Zudem passiert es schnell, dass Personen einer anderen Nationalität zugeordnet werden, obwohl sie die deutsche Staatsangehörigkeit besitzen. Dies wären Vorgänge des Otherings.

Othering ist entscheidend in der Reproduktion von Rassismen. Es ist eine grundlegende und wirkungsmächtige Praxis seit Beginn von Rassismen (vgl. Ogette 2018, 59).

Dabei geht es um einen Prozess, bei dem jemand in Abgrenzung zum Selbst und zur eigenen Identität als Individuum oder als Gruppe zum anderen gemacht wird (vgl. ebd.). Das Eigene wird in diesem Prozess anhand der Abgrenzung und Trennung vom anderen konstruiert und definiert. Dabei wird das Eigene als die Norm definiert (vgl. ebd.). Die Gruppe, mit der Othering betrieben wird, wird nicht als Teil der kreierte Norm, sondern als abweichend und anders stigmatisiert. Ohne das Andere kann in diesem Prozess keine Identität oder Norm entstehen (vgl. ebd.). Auf diese Weise werden marginalisierte Gruppen wie LGBTQ+, Menschen mit Behinderungen oder BIPOC als nicht zur Norm gehörend, als "nicht normal" inszeniert.

Othering in Verbindung mit Rassismen passiert dann, wenn BIPOC als abweichend von einer konzipierten Norm deklariert werden. Häufig geschieht dies jedoch unbewusst und unsichtbar, da gewohnte Normen in der Regel nicht hinterfragt werden. So existieren etwa Normen, die vorschreiben, wie eine deutsche Person auszusehen hat (vgl. ebd.). Eine BIPOC passt in dieses Bild nicht rein und wird, dieser Logik folgend, häufig nach ihrer Herkunft oder Nationalität gefragt. Dementsprechend schützt auch akzentfreies Deutsch nicht vor rassifizierenden Otheringprozessen.

Auch gut gemeintes Othering ändern die Tatsache nicht, dass Menschen ausgeschlossen und als nicht zugehörig ausgesprochen werden (vgl. ebd.). Ein Kompliment über eine gelungene Integration oder die Infragestellung der Herkunft sind Formen des Othering, selbst in guter Absicht, da die angesprochenen Personen als anders und nicht zugehörig stigmatisiert werden. Das permanente Ausschließen verletzt Betroffene. Der grundlegende Wunsch, Teil der Gesellschaft und Gemeinschaft zu sein, bleibt somit immer wieder unerfüllt.

Im Umgang mit Besucher*innen in der feministischen Mädchen*arbeit können Otheringsprozesse unbewusst bestehen, wie zum Beispiel in Besprechungen mit dem Team oder mit den Mädchen* direkt. Auch in Verschriftlichungen von Projekten kann „die Konstruktion der anderen“ Bestandteil sein.

In einer kritischen Auseinandersetzung mit den eigenen verinnerlichten rassistischen Elementen wären ein Erkennen und Hinterfragen dessen sinnvoll: Wer macht wen zu anderen? Welche Mechanismen, welche Gewohnheiten stecken dahinter? (vgl. DBSH 2020, 1ff.)

Strukturelle Rassismen führen dazu, dass alle Individuen dieser Gesellschaft ihren Denkweisen und Handeln unterliegen, bewusst oder unbewusst. Dies hat eine stete Reproduktion dieser strukturell rassistischen Denkweisen und Mechanismen zur Folge, wie etwa dem Othering. Deshalb ist ein stätiges Hinterfragen der eigenen Denkweisen und Strukturen und eine Prüfung auf eventuelles Othering hin besonders wichtig. In einem fehlerfreundlichen Umgang und der Haltung, dass wir alle Teil von strukturellen Rassismen sind, kann ein Bewusstsein und Hinterfragen von Othering gestärkt, und die Reproduktion rassistischer Strukturen und struktureller Rassismen unterbrochen werden.

3.2 *White Fragility*

Die Tatsache, dass Rassismen überall strukturell wirken, ist längst nicht überall anerkannt.

Die Verortung von Rassismen auf offensichtlich rechte Gruppierungen bringt eine starke Abwehrhaltung hervor bei einem Verdacht auf rassistische Äußerungen und Handlungen.

Rassismen werden nicht benannt und nicht anerkannt, die Verantwortung wird abgeschoben.

Um es mit DiAngelos Worten zu sagen:

„Abwehrhaltungen dienen gar als Schutzschild, um Rassismus selbst zu verdecken. Mehr noch: Es behindert den Dialog, der nötig wäre, um Rassismus zu entlarven und eine Veränderung herbeizuführen (vgl. DiAngelo 2020, 9f.).“

„White Fragility“, eine *weiße* Zerbrechlichkeit ist zu einem wissenschaftlichen Thema geworden, in dessen Rahmen sich mit Abwehrreaktionen von *weißen* Menschen aufgrund einer Zuschreibung von rassistischem Verhalten beschäftigt wird. Sie beinhaltet eine Bestrafung der Personen, die Rassismen benannt haben (vgl. Ogette, S.27ff.). Die Solidarität unter *weißen* soll erhalten bleiben (vgl. ebd.). Sie ist fester Bestandteil einer rassistischen Struktur (vgl. ebd.). Die „*weiße* Dominanz“ wird dabei bewahrt und Rassismen erhalten.

Hauptbegründerin der Studien zu White Fragility, Dr. Robin DiAngelo erkennt nach jahrelanger Erfahrung ihrer Antirassistischen Workshops für *weiße*, dass bei einem Feedback zu rassistischen Äußerungen und Handlungen Musterantworten als Gegenreaktion ablaufen (vgl. DiAngelo 2020, 33ff.).

Beschuldigungen, womöglich rassistisch zu sein, werden sofort verneint. Grundsätzlich wollen *weiße* keine Rückmeldung oder ehrliche Reflektion darüber, ob sie rassistischen Denk- und Handlungsmustern unterliegen, da sie sich selbst als Antirassist*innen benennen und nicht als Rassist*innen gewertet werden wollen (vgl. ebd.).

Die Hauptursache einer *weißen* Fragilität liegt in einer zu geringen Auseinandersetzung mit dem „*weiß-sein*“. Demnach fehlt es an Einfühlungsvermögen gegenüber BIPOC und ihren Alltagsrassismen. Leider hat dies oft zur Folge, dass von Rassismen betroffene Personen sich dieser Themen *weißen* gegenüber verschließen und sich nicht mehr an sie wenden, da sie zu viele Gegenreaktionen erfahren haben (vgl. ebd.).

Was die „White Fragility“ als Teil einer rassistischen Struktur angeht, so ist es für *weiße* unerlässlich, sich mit ihrer eigenen Hautfarbe und ihren Privilegien auseinanderzusetzen. Es braucht ein Bewusstsein für die gesellschaftliche Bewertung aufgrund der Hautfarbe und die Bevorteilung, die *weißen* gegenüber BIPOC erhalten. Nur so können Individuen ihre Fragilität überwinden und eine kritische Haltung gegenüber Rassismen entwickeln.

Ogette beschreibt diese Entwicklung in fünf Phasen: Von der Verleugnung von Rassismen über Gefühle der Ohnmacht bis hin zur Erkenntnis, dass Rassismen real sind (vgl. Ogette 2018, 27ff.). Ihrer Erfahrung nach werden von *weiß* positionierte Menschen Rassismen zunächst verneint und abgewehrt. Bei einer Auseinandersetzung und Reflexionsarbeit mit Rassismen entwickeln sich die Gefühle weiter in Scham und schlechtem Gewissen. Aus den Schuldgefühlen resultiert eine Anerkennung von Rassismen (vgl. ebd.). Die Reihenfolge, in der diese Phasen durchlaufen werden, kann durchaus variieren, ebenso besteht die Möglichkeit, dass ein Individuum beim Durchlauf der Phasen Fort- und Rückschritte macht, gewissermaßen also zwischen ihnen springt (vgl. Ogette 2018, 27ff.).

Ogette empfiehlt, eigene Wutgefühle und Abwehrmechanismen zu hinterfragen (vgl. ebd.). Dies kann die Entwicklung einer Sensibilität gegenüber Rassismen fördern. Abwehr und

Verteidigung hingegen führen ihr zufolge zu Verslossenheit, welche ein Verständnis für Rassismen erschwert (vgl. ebd., 32).

Institutionell können Verslossenheit ebenso wie Verharmlosungen einer angemessenen Bearbeitung von Rassismen nicht gerecht werden (vgl. vgl. Schmitz/Demirtaş/Gartenbach /Wagner 2022, 12ff.). So könnten in der feministischen Mädchen*arbeit ohne eine Rassismensensibilität keine angemessene und wirklich helfende offene Angebote für BIPoC Besucher*innen entstehen. Sensibilität gegenüber Rassismen ist nicht nur den Besucher*innen gegenüber, sondern auch innerhalb der Personalstruktur elementar, sei es in Besprechungen oder dem Anstellungsverhältnis. Deutlich wird dies etwa in der Umgangsweise mit von Rassismen betroffenem Personal.

White Fragility ist nicht ohne Grund zu einer Wissenschaft geworden. Ihre starke Verbreitung hindert rassismenkritische Prozesse. Die Mädchen*arbeit kann sich dafür öffnen und eine mögliche eigene *weiße* Fragilität hinterfragen.

3.3 Privilegien

„Rassismus ist ein System. Von diesem System profitieren weiße Menschen in Form von weißen Privilegien und Schwarze Menschen und People of Color erleben Rassismus. Dieses System wirkt individuell, institutionell und strukturell.“ (Ogette 2018, 24)

Als Teil einer rassismenkritischen Sozialarbeit ist eine Reflexion der eigenen Privilegien äußerst empfehlenswert (vgl. DBSH 2020). Fachkräfte der Sozialen Arbeit sollten ihre Position gegenüber ihren Klient*innen reflektieren, da sie in einer Machtposition stehen (vgl. Schmitz et al. 2022, 18ff.). Ergänzend und entscheidend ist hierfür die Bewusstwerdung der eigenen Privilegien (vgl. ebd.).

*Weiß*e Privilegien sind Vorteile, die *weiße* Menschen automatisch erhalten.

Diese Privilegien sind jederzeit zuverlässig wirksam (vgl. Ogette 2018, 67ff.). Sie werden meistens unbewusst erlebt und als selbstverständlich hingenommen.

Historisch (ein)geprägte Denkmuster und Herrschaftsverhältnisse, welche auf einer humanistischen Logik basieren und in der *weiße* als „Spitze der Entwicklung“ (Tißberger 2020, 87),

Schwarze hingegen als „primitiv“ und hilfebedürftig aberkannt werden, bleiben bis in die heutige Zeit erhalten (vgl. ebd., 86f.).

Ein aktuelles Beispiel ist das Machtgefälle zwischen den *weißen*, „selbstbestimmten europäischen Subjekten“ (ebd., 88) und den von ihnen abhängigen Zugewanderten. Ein Zugang zu Bildung, Arbeitsmarkt, Wohnungsmarkt usw. wird Migrant*innen erschwert, bis hin zu verwehrt (vgl. ebd.). Ihnen ist also ein ebenso selbstbestimmtes Leben gar nicht oder nur unter erschwerten Bedingungen möglich. Migrant*innen können mit den *weißen* Europäer*innen nicht mithalten und die Hierarchie zwischen beiden bleibt erhalten. *Weiß*e Privilegien artikulieren sich hierbei nach wie vor.

*Weiß*e werden automatisch als die Norm abgestempelt, was viele Vorteile und Privilegien gegenüber nicht-*weißen* mit sich bringt. So werden *weiße* bei der Wohnungssuche oder in Bewerbungsverfahren oftmals bevorzugt. Ebenso werden *weiße* nicht so häufig nach ihrer Herkunft gefragt und an Grenzen, Flughäfen oder Sicherheitskontrollen deutlich seltener kontrolliert. Gut situierte Lebensumstände und Wohlstand werden bei *weißen* tendenziell eher akzeptiert, bei BIPoC hingegen häufig hinterfragt oder mit Kriminalität in Verbindung gebracht. Noch viele weitere Privilegien und Beispiele ungerechter Behandlung könnten diese Aufzählung ergänzen.

Dabei ist wichtig zu unterscheiden, dass Privilegien aufzeigen, worin *weiße* Menschen keine Hürden zu überwinden haben, ihnen Zugänge erschwert oder verwehrt werden. Andere Zugehörigkeiten als Teil von Intersektion rufen Ausschlüssen hervor, die unter anderem *weiße* Menschen betrifft. Wie zum Beispiel die Sexualität, der Bildungshintergrund, Behinderungen und noch weitere. *Weiß*e Menschen haben nicht automatisch alles leicht. Sie sind jedoch von Privilegien betroffen, die sie bezüglich Rassismen nicht ausschließen (vgl. Ogette 2018, 70 f.).

Einer neu zugewanderten Person werden Zugänge erschwert oder verwehrt, wie die Anerkennung des Schulabschlusses, Praktika für die Universität, Abschlüsse jeglicher Art und noch viele mehr (vgl. Beinke/Ohlinger 2022, 22ff.). *Weiß* sozialisierte Menschen, wie Personen, welche in Deutschland ihre Abschlüsse machten, erleben diese Rassismen nicht. Automatisch werden sie anerkannt, da sie in das Bild der Norm passen.

Weiß positionierte Menschen profitieren von Rassismen insofern, als dass sie häufig bevorzugt behandelt werden (vgl. Schmitz et al. 2022, 9). Dabei ist ein Bewusstsein über die eigenen Privilegien seitens derer, denen sie zuteilwerden, meist nicht vorhanden (vgl. ebd.).

In einer kritischen Auseinandersetzung mit einem Bewusstsein der Privilegien von *weißen* und den Nachteilen von BIPOC, werden Ambivalenzen sichtbar. Dabei ergibt sich eine rassismenkritische Haltung.

4. Institutional Whiteness in der Kinder- und Jugendarbeit

Sowie im Alltag, sind BIPOC auch in Institutionen der Sozialen Arbeit einem permanenten Risiko ausgeliefert, rassifiziert zu werden, dem „risk of race assesment“ (vgl. Schmitz et al. 2022, 14).

Denn wie bereits erläutert, sind Rassismen nicht exklusiv in der extrem rechten Ecke zu verorten: „Sie findet sich in der gesamten Organisation des gesellschaftlichen Zusammenlebens [wieder] [...].“ (Bojadžijev 2013, 148) Sie haben keine Grenzen, erscheinen häufig gar als unsichtbar, weshalb ihr Vorkommen ein stetes, latentes und teilweise hohes Risiko darstellt, auch in den geschützteren Räumen der feministischen Mädchen*arbeit.

Demnach gilt es, die eigene Institution in ihren Strukturen und gewohnten Abfolgen zu hinterfragen.

Kinder- und Jugendarbeit ist den Menschenrechten verpflichtet und muss sich an den ethischen und strukturellen Grundsätzen der sozialen Gerechtigkeit orientieren. (vgl. Gandouz-Touati et al. 2022, 42f.). Sie setzt sich ein für soziale Gerechtigkeit, entgegen Diskriminierungen. So wird es in Sozialgesetzbüchern, Konzepten und Ethik-Kodex in der Sozialen Arbeit festgelegt (vgl. ebd.). Demnach verpflichtet sich die Kinder- und Jugendarbeit damit, rassismenkritisch und diversitätssensibel zu handeln und diese Arbeit auszubauen.

Eine Verpflichtung, angemessen gegen soziale Ungleichheit, Rassismen und Mehrfachdiskriminierungen vorzugehen, lässt sich auch aus dem DBSH, dem berufsethischen Rahmen des Deutschen Berufsverbandes für die Soziale Arbeit, ableiten: „Die Prinzipien sozialer Gerechtigkeit, die Menschenrechte, die gemeinsame Verantwortung und die Achtung der Vielfalt bilden die Grundlage der Sozialen Arbeit.“ (DBSH)

Ihr gesetzlicher Auftrag liegt darin, Kinder und Jugendliche zu einer gemeinschaftsfähigen und eigenverantwortlichen Persönlichkeit zu unterstützen, wie im §11 SGB VIII festgelegt. „Gesellschaftliche Mitverantwortung“ und „Selbstbestimmung“ werden hierbei genannt. Diese Definition ist nicht eindeutig zu interpretieren: „[...] inhaltliche Ausgestaltung [bleibt] letztlich unbestimmt und unklar.“ (Groß 2014, 170)

Die menschenrechtsorientierte Soziale Arbeit schließt eine kritisch-reflektierte und reflektierende Auseinandersetzung mit Diskriminierungen, wie Rassismen, als eine professionsethische Praxis in alle Felder ein. (vgl. Schmitz et al. 2022, 11). Ihr rechtlicher Rahmen ist klar vorgegeben, aber die Institutionen entscheiden selbst, wie sie diese Aufträge ausführen und in ihren tatsächlichen Strukturen und Angeboten umsetzen.

„Das Sensibilisieren für (strukturellen) Rassismus ist eine Herausforderung.“ (Cheema/Kalpaka 2022, 152) Tief verwurzelte strukturelle Rassismen sind ein Hindernis für eine fruchtbare kritische Auseinandersetzung mit Rassismen. So stehen stark verbreitete Abwehrmechanismen, welche Rassismen verharmlosen, einer produktiven rassismenkritischen Sozialen Arbeit im Weg (vgl. DiAngelo 2020, 9ff.). Diese gehen häufig mit einer *weißen* Fragilität einher und betreffen auch Institutionen der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.). Die direkte Konfrontation mit rassistischen Anteilen des Eigenen erzeugt oft eine Abwehrhaltung, die eine Herausforderung für einen rassismenkritischen Bildungsprozess darstellt. Für *weiß* positionierte Menschen ist es einfacher, in der gewohnten privilegierten Komfortzone zu bleiben. Unbewusstsein, Ignoranz und Vorurteile benachteiligen Personen, welche von Rassismen betroffen sind (vgl. ebd.).

Hinterfragt werden kann und sollte die häufig vertretende *weiß*zentrisch Normalität, die „Institutional Whiteness“. Die feministische Mädchen*arbeit hat laut Auma ein „Institutional-Whiteness-Problem“ (Auma 2021, 158). In ihr finden sich *weiß* zentrierte institutionelle Privilegierungsstrukturen (vgl. ebd.). Dies ist häufig in überwiegend *weißen* Führungspositionen zu beobachten, während BIPoC eher in prekären Beschäftigungsverhältnissen, etwa als Honorarkräfte, vertreten sind. Routinen sorgen dafür, dass *weiße* Bewerber*innen höhere Chancen in Anstellungsverhältnissen erhalten als BIPoC. „*Weiß*zentrische Privilegienstrukturen“ (ebd.) bleiben unsichtbar erhalten. Von Rassismen betroffene Menschen werden somit ausgegrenzt. Nicht nur in den Anstellungsverhältnissen zeigt sich das *weiß* profitierende Muster: Auch im Umgang mit Klient*innen kann sich Institutional Whiteness bemerkbar machen, indem *weiße* bevorzugt behandelt oder die Bedürfnisse von BIPoC zu wenig ernst genommen werden.

„Er beleuchtet verhärtete und folgenreiche instituierte Praxen und Routinen, die als neutral konzipiert sind, in ihrer Wirkung jedoch weißzentrische Privilegienstrukturen unsichtbar halten, während sie gleichzeitig rassistisch Marginalisierte vulnerabilisieren, benachteiligen oder sogar ausschließen.“ (Auma 2022, 8)

Dabei ist die Sozialarbeit als eine Menschenrechtsprofession einer kritische Haltung gegenüber Rassismen verpflichtend.

Leider beobachten Expert*innen in der rassismenkritischen Sozialarbeit immer wieder, dass eine rassismenkritische Haltung bei weitem noch nicht vorhanden ist in der Sozialen Arbeit (vgl. Gandouz-Touati et al. 2022, 45 ff.). Ihnen zufolge mangelt es sowohl in den Ausbildungsstrukturen, als auch in der bereits ausgeübten Sozialen Arbeit an Angeboten und Räumen für strukturelle rassismenkritische Reflexion und Selbstreflexion, was wiederum mit einem mangelnden Bewusstsein von in der Sozialen Arbeit tätigen Menschen einhergeht (vgl. ebd.). Das Fehlen eines Verständnisses für die Notwendigkeit von Rassismenkritik ist ein Hindernis für die Umsetzung institutioneller rassismenkritischer Arbeit.

Um ihren Anforderungen einer Menschenrechtsprofession gerecht zu werden, sollte die feministische Mädchen*arbeit ihre Räume ausreichend hinterfragen und dabei nicht davor zurückschrecken, relevante Veränderungen und Interventionen zu erwägen und schließlich auch zu verwirklichen.

4.1 Strukturelle Rassismen bei christlichen Trägern

"Solidarität beginnt mit der Einbeziehung der Zuwanderer in das Leben der Kirchen und ihrer Gremien. In der Kirche kann es keine „Ausländer“ geben, denn alle sind eins in Christus." (Kommission für Migration und Integration der EKD 2009, 40)

Neben unabhängiger Mädchen*treffs existiert die offene Mädchen*arbeit auch in den Landeskirchen. In Hamburg ist die diakonische Mädchen*arbeit unter anderem mit dem Mädchen*treff „Trockendock“ vertreten.

Viele freie Träger der Sozialen Arbeit sind kirchlich geführt (vgl. Stender 2016, 2). Die Diakonie in Deutschland erreichen 10 Millionen Menschen in Form von Sozialarbeit, medizinischer Versorgung und weiteren Angeboten. 600.000 Hauptamtliche sind bei ihr vertreten (vgl. Diakonie Deutschland 2020, 2ff.).

Bezüglich einer rassismensensiblen Sozialarbeit geht aus einem Expert*innen-Interview von einer Migrant*innen-Selbstorganisation hervor, dass christliche Träger für nicht-christlich gelesene Personen viele Wege verbauen (vgl. Gandouz-Touati et al. 2022, 42ff.).

Das heißt im Umkehrschluss, dass Atheistische Kollegi*innen, welche auf dem Papier jedoch der Kirche zugehörig sind, Chancen haben in Positionen der Mitentscheidung und Gestaltung, Muslimische Personen beispielsweise jedoch als „vorzeige-Migrant*innen“ und nicht auf

Augenhöhe erwünscht sind. Bevorzugt erhalten christlich gelesene Personen die Stellen (vgl. Schmitz et al. 2022, 12f.).

Strukturell haben nicht-christlich gelesene Fachkräfte kaum Chance auf eine Führungsposition eines christlichen Trägers (vgl. ebd.). Sie bleiben insbesondere als Bezugsperson für migrantisches Klient*innen und bekommen kaum Chancen aufzusteigen. Somit bleibt ein traditionell christlich, dominierend *weiß* geprägter Leitungssektor erhalten.

Einerseits kann argumentiert werden, dass die Kirche aufgrund ihrer Finanzierung ihr christliches Leitbild mit christlichen Fachkräften aufrechterhalten will.

Das Problematische dabei ist, dass christliche Träger einen entscheidenden Sektor in der Sozialarbeit einnehmen und Sozialarbeiter*innen mit anderen Religionen einschränken. So gibt es in einigen deutschen Kleinstädten und Dörfern eine rein kirchlich geprägte Sozialarbeit (vgl. ebd.).

Auch macht ihr Klientel eine heterogene Gruppe aus und nicht, wie ihre Leitung, rein christlich und *weiß* dominiert. Demnach existieren kaum Vorbilder in Führungsposition für nicht rein christliche Klient*innen, welche eine heterogene Gruppe ausmachen. Es werden Entscheidungen aus christlicher, dominierend *weißer* Sicht getroffen. Aus dieser Perspektive kann nur von außen beurteilt werden, was Menschen anderer Religionen benötigen.

Selbst Pädagog*innen ohne Migrationshintergrund, sondern lediglich ihre Eltern oder Großeltern, werden als Migrant*innen gelesen und in ihrer Profession als Pädagog*innen unterdrückt (vgl. ebd.). Dies gilt über christliche Träger hinaus. Ein Beispiel zeigt die Situation des muslimischen Sozialarbeiters Ahmet Sinoplu. Dieser beschreibt im Interview:

„Bei meinen Tätigkeiten in etablierten weiß-dominierten Organisationen, die sich im interkulturellen Kontext bewegen, wurde und werde ich grundsätzlich immer nur als Vertreter einer Migrant*innen-Selbstorganisation gelesen.“ (Gandouz-Touati et al. 2022, 43 f.)

Strukturen selektieren, indem christliche, *weiß* dominierende Fachkräfte profitieren und andere Religionsvertreter*innen zurückstecken müssen.

Da strukturell Rassismen überall herrschen, ist es insbesondere wichtig, in Einrichtungen der Sozialen Arbeit Rassismensensibilität zu fördern. Problematisch wird es, wenn Institutionen eine *weiß*-Zentrierung nicht hinterfragen und Strukturen bestehen bleiben, die BIPOC Pädagog*innen nur als Zuschreibung für migrantische Klient*innen „dienen“.

4.2 Zuschreibung kultureller Kompetenz von Sozialarbeiter*innen of Color

Einrichtungen der feministischen Mädchen*arbeit, ebenso wie weitere bildungspolitische Einrichtungen, zeigen sich aktuell positiv in ihrer Haltung gegenüber Sozialarbeiter*innen of Color und versuchen diese vermehrt als Fachkräfte zu integrieren (vgl. Mai 2020, 9ff.).

So sollen laut Bundesamt für Migration und Flüchtlinge mehr Pädagog*innen of Color „mit Migrationshintergrund“ in schulischen und außerschulischen Bildungseinrichtungen repräsentiert werden (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2010; Bundesregierung 2012).

Diese Entwicklung scheint ein wichtiger Beitrag zu sein, denn, wie bereits erwähnt, haben es BIPOC-Personen aufgrund rassistischer Strukturen auf dem Arbeitsmarkt besonders schwer. Dies wird durch statistische Zahlen des Bundesamts bestätigt: Sozialarbeiter*innen of Color sind in pädagogischen Arbeitsfeldern im Vergleich zum Bevölkerungsanteil deutlich unterrepräsentiert (vgl. Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2010, 77). Laut dem Bildungsbericht 2010 haben:

„[...] von den Personen, die pädagogische Tätigkeiten ausüben, [haben] 9% einen Migrationshintergrund, während 17% aller Erwerbstätigen einen Migrationshintergrund aufweisen. [...] Bei den pädagogisch Tätigen des formalen Bildungswesens sind es 7%.“ (Autorengruppe Bildungsberichterstattung 2010, 76).

Dabei ist anzumerken, dass Personen of Color, welche die deutsche Staatsbürgerschaft besitzen, nicht mitinbegriffen sind (vgl. ebd.).

Die bevorzugte Einstellung von BIPOC-Pädagog*innen ist demnach ein wichtiger Schritt hin zu realitätsnäheren Einrichtungen der Sozialen Arbeit und einem Aufbrechen ihrer *weiß* dominierten Strukturen

Trotz dieses Optimismus gibt es jedoch einige Hürden, die diesen Prozess in seiner praktischen Umsetzung behindern.

Häufig gelten BIPOC Sozialarbeiter*innen als „Hoffnungsträger*innen für interkulturelle Öffnungsprozesse“ (Bundesamt für Migration und Flüchtlinge 2010, 77). Ihnen wird eine „wichtige Rolle“ zugesprochen „bei der interkulturellen Öffnung der Bildungseinrichtung“ (ebd., 22). Zudem seien sie relevant sowohl in der „Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern“ als auch in der „Förderung von Mehrsprachigkeit“ (ebd.). Sie würden „Rollenvorbilder für Kinder mit Migrationshintergrund“ (ebd.) sein, sollen für Chancen eintreten.

Als positiv benennt das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge unter anderem Sprachkenntnisse von Fachkräften mit „Migrationshintergrund“ und die „kulturelle Nähe“ zu Klient*innen

of Color. Mit ihrer Repräsentation sollen mehr Migrant*innen in Einrichtungen angesprochen werden (vgl. ebd.).

Problematisch ist diese Zuschreibung insofern, als dass sie kulturalistische Vorstellungen und Zuweisungen beinhaltet (vgl. Mai 2020, 9ff.). Dazu zählen die Reduzierung auf eine Verantwortung über migrantische Klient*innen, wie die Aufgabe als Vermittler*innen und Dolmetscher*innen zu agieren.

BIPoC werden kulturelle Qualifizierungen zugeschrieben, welche sie natürlich zu haben vermögen (vgl. ebd.). Sie sollen Ungleichgewichte aufgrund von Rassismen ausgleichen, da sie selbst von Rassismen betroffen sind (vgl. ebd.). Ungleiche Chancen sollen durch sie ausgeglichen werden. Auf der anderen Seite wird es ungern gesehen, wenn sie die Mehrheitsgesellschaft aufgrund von rassistischen Strukturen und Privilegien kritisieren (vgl. ebd.).

Kulturelle Erwartungen an Sozialarbeiter*innen of Color bedeuten zugleich eine Reduzierung auf eine Gruppe. Ihnen werden ungefragt Qualifizierungen zugeschrieben, durch die sich ihre Arbeit und ihre Aufgaben gezielt auf ein migrantisches Klientel versteift. Zudem wird ihnen die Verantwortung als Brückenbauer*innen zugeschrieben. Dabei weisen die Problemlagen bezüglich Migration strukturelle Ursachen auf (vgl. ebd.).

Eine Zusammenarbeit mit zugewanderten Eltern etwa sollte nicht nur die Aufgabe von BIPoC Pädagog*innen sein. Auch wenn aufgrund der Biografie Qualifikationen wie Sprachkenntnisse ein Vorteil in der Zusammenarbeit mit Migrant*innen sein können, kann eine pädagogisch ausgebildete BIPoC nicht automatisch für alle Migrant*innen eintreten und stets die richtigen Lösungen parat haben.

Vielmehr werden mit dieser Zuschreibung die eigentlichen Aufgaben seitens der Einrichtungen von migrationssensiblen Kompetenzen auf einzelne Personen hin abgeschoben. Wie kann eine Pädagog*in of Color strukturell erzeugte Problemlagen als Einzelkämpfer*in entgegenwirken? Mit dieser Herangehensweise werden strukturelle Probleme individualisiert und Pädagog*innen ‚mit Migrationshintergrund‘ instrumentalisiert (vgl. Akbaba/Bräu/Zimmer 2013, 50).

Ein gewünschter Abbau von Chancenungleichheit kann sogar zu einer weiteren Kulturalisierung führen (vgl. ebd., 18). „Derartige Zuschreibungen positionieren sie trotz ihres Status als professionelle Pädagog*innen als Andere und Nicht-Zugehörige.“ (ebd.)

Eine Sensibilisierung in der Arbeit mit und für Mädchen* of Color benötigt umfassende Kompetenzen, in der die eigene Betroffenheit von Rassismen längst nicht die Lösung ist. Denn

Rassimenerfahrungen sind individuell und werden unterschiedlich erlebt. Zum Beispiel könnte eine Schwarze Deutsche Sozialarbeiterin* nicht automatisch wissen, was eine neu zugewanderte Besucher*in einer offenen Einrichtung der Mädchen*arbeit braucht.

Zudem sind auch BIPoC mit strukturellen Rassismen aufgewachsen und nicht frei von deren Reproduktionen (vgl. Mai 2021, 188ff.).

Zuschreibungen einer „angeborenen kulturellen Kompetenz“ sind demnach nicht nur fehlerhaft in ihrer Ausrichtung, sondern bauen auf einer rassistischen Logik auf, in der professionelle Sozialarbeiter*innen of Color zu Anderen gemacht werden.

Die Förderung von Pädagog*innen of Color in Bildungseinrichtungen ist insofern sinnvoll, als dass sie diese dort bisher deutlich unterrepräsentiert sind und nicht den Anteil der Bevölkerung widerspiegeln. Sie sind zudem aufgrund rassistischer Strukturen am Arbeitsmarkt generell benachteiligt. Eine Unterstützung von BIPoC Fachkräften würde dem entgegenwirken und Toleranz sowie den Abbau rassistischer, *weiß* dominierender Normalität von Institutionen fördern. Allerdings sollte darauf geachtet werden, BIPoC Personen nicht automatisch migrationsspezifische Kompetenzen zuzuschreiben. Sie benötigen ebenso wie alle anderen Sozialarbeiter*innen rassismenkritische und weitere Kompetenzen, um diesem Feld gerecht werden zu können. Eine rassismensensible Pädagogik muss erlernt werden. BIPoC sind ebenso in rassistischen Strukturen aufgewachsen wie *weiß* positionierte Menschen. Sie können nicht automatisch aufgrund eigener Rassimenerfahrungen für eine gesamte Gruppierung einstehen. Auch sie müssen, wenn noch nicht erfolgt, fachspezifisch ausgebildet werden und Kompetenzen erlernen. Und auch bei bereits gelernten Kompetenzen und erhaltenen Zertifikaten ist es äußerst relevant, diese mit stetigem Wissen aufrechtzuerhalten, zu erweitern und gegebenenfalls zu aktualisieren.

Zudem ist eine migrationsspezifische Pädagogik* nicht unbedingt Schwerpunkt aller BIPoC Pädagog*innen. In nicht-migrationsspezifischen Arbeitsfeldern sollten BIPoC Sozialarbeiter*innen ebenso vertreten sein.

Außerdem sollte beachtet werden, dass BIPoC Pädagog*innen auch am Arbeitsplatz Rassismen erleben können. „Die Präsenz von Pädagog*innen of Color irritiert dominante Vorstellungen darüber, wer in diesen Räumen erwartet wird, wer als normal, zugehörig und legitim anwesend gilt.“ (Mai 2021, 187) Häufig werden Rassismen, welche von BIPoC Pädagog*innen im Team oder in der Leitung angesprochen werden, verharmlost (vgl. ebd, ff.).

Für eine Sensibilisierung der Institutionen empfiehlt die Expertin* Hanna Hoa Anh Mai, zunächst die Verletzbarkeit von BIPoC Sozialarbeiter*innen im Arbeitskontext anzuerkennen (vgl. ebd.). Daraus resultiert, dass alle Kolleg*innen zu strukturellen Rassismen fortgebildet werden und dieses Wissen aufrechterhalten (vgl. ebd.). Mit einer ganzheitlichen Verantwortung und der kollektiven Sensibilisierung aller Kolleg*innen, könnten rassistische Sachverhalte im Team ernst genommen und bearbeitet werden. Auch professionelle Vertrauenspersonen oder Beratungsstellen können als Vermittler*innen angeboten werden, ebenso wie Empowerment-Workshops für BIPoC Sozialarbeiter*innen (vgl. ebd.).

5. Einführung der Analyse und Diskussion von rassismenkritischen Konzepten

Nachdem die Relevanz als auch Möglichkeiten für eine rassismenkritische Sozialarbeit durch die Untersuchung bestehender Strukturen im Hinblick auf die Institutionen der feministischen Mädchen*arbeit aufgezeigt wurden, folgt die Analyse und Diskussion bestehender Konzepte, die zum Teil in der offenen Sozialarbeit etabliert sind.

Ein Verständnis für Rassismen zu entwickeln und zu erkennen ist grundlegend, um eine rassismensensible Haltung zu entwickeln. Darin sind sich viele Expert*innen einig. So wurde bereits ein Wissensfundus entwickelt, mit dem Rassismensensibilität sogar erlernt werden kann (vgl. Ogette 2018). Die Lektüre „Exit racism“ von Tupoka Ogette etwa hat genau dies zum Ziel. Darüber hinaus gibt es Konzepte, die für eine kritische Auseinandersetzung mit Rassismen genutzt werden können.

Im Folgenden werde ich eine Auswahl von Konzepten analysieren, auf ihre Eignung für eine rassismenkritische Intervention in der Mädchen*arbeit hin prüfen und diskutieren. Die vorliegende Auswahl beschäftigt sich zunächst mit intersektionalen Konzepten in einer kritischen Analyse. Daran schließen sich konkrete Handlungskonzepte von Empowerment-Workshops für BIPoC und Critical Whiteness als Konzept zur Machtteilung an.

5.1 Konzept der Intersektionalität – The Four Layers of Diversity

„Unterschiedlich verwobene Mehrfachdiskriminierungen strukturieren nicht nur den Alltag der Mädchen*, sondern auch die Arbeit mit ihnen.“ (Kauffenstein/Vollmer-Schubert 2014, 9)

Intersektion betrachtet die Vernetzung von verschiedenen Zugehörigkeiten bei Individuen. Bezüglich Rassismen und ihrer kritischen Ausrichtung sind Intersektionen aus unterschiedlichen Gründen zentral wichtig.

Zum einen, da Rassismen divers sind. So kann eine Religionszugehörigkeit ebenso Rassismen hervorrufen wie die Staatsangehörigkeit. Eine Schwarze Frau, die ein Kopftuch trägt, wäre hiermit schon zweierlei von Rassismen betroffen.

Zum anderen sollen BIPoC Besucher*innen oder BIPoC Sozialarbeiter*innen in einer rassismenkritischen Pädagogik nicht nur unter einer Diskriminierungsform betrachtet und damit stigmatisiert werden. Die alleinige Betrachtung von einer Form der Diskriminierung, wie Rassismen, reicht nicht aus, um gesamtheitlich Bevor- und Benachteiligungen von Personen zu erkennen (vgl. Knapp 2005, 74 f.).

Rassismen sollten nicht als Diskriminierungen separat betrachtet werden, ohne Zusammenhang zu anderen Intersektionen. Personen, die von Rassismen betroffen sind, sind auch durch andere Aspekte ihrer Identität geprägt. Dazu können weitere Diskriminierungsformen gehören, als auch Zugehörigkeiten, von denen sie gesellschaftlich profitieren.

Modelle zur Intersektionalität untergliedern die Zugehörigkeiten von Persönlichkeiten. Sie veranschaulichen, unter welchen Kategorien die Zugehörigkeiten erfasst werden können.

Nach dem Modell „Four Layers of Diversity“ von Gardenwartz und Rowe, gibt es die Unterteilung einer Inneren, Äußeren und Organisationellen Dimension. Identitätsmerkmale wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, Familienstand oder Netzwerke bekommen hier Überkategorien.

Die innere Dimension bezieht sich auf Eigenschaften wie Alter, Geschlecht, sexuelle Orientierung, physische Fähigkeiten, soziale- und nationale Herkunft und Ethnische Zugehörigkeit.

In dieser Unterteilung sind der äußeren Dimension Familienstand, Staatsbürgerschaft, Aussehen, Sprache und Einkommen zugeordnet. Auch die Zugehörigkeit zu einer Religion und/oder Weltanschauung werden hier verortet.

Die Organisationelle Dimension beschreibt insbesondere den Status und Inhalt der beruflichen Beschäftigung.

Grundlegend wird dieses Modell für und von Unternehmen, angewandt, um einen Wandel zu einer multikulturellen Organisation zu erreichen (vgl. Cox/Blake 1991, 45ff.). Deswegen beschäftigt sich die äußere, Organisationelle Dimension hauptsächlich mit beruflichen und für Unternehmen relevanten Aspekten.

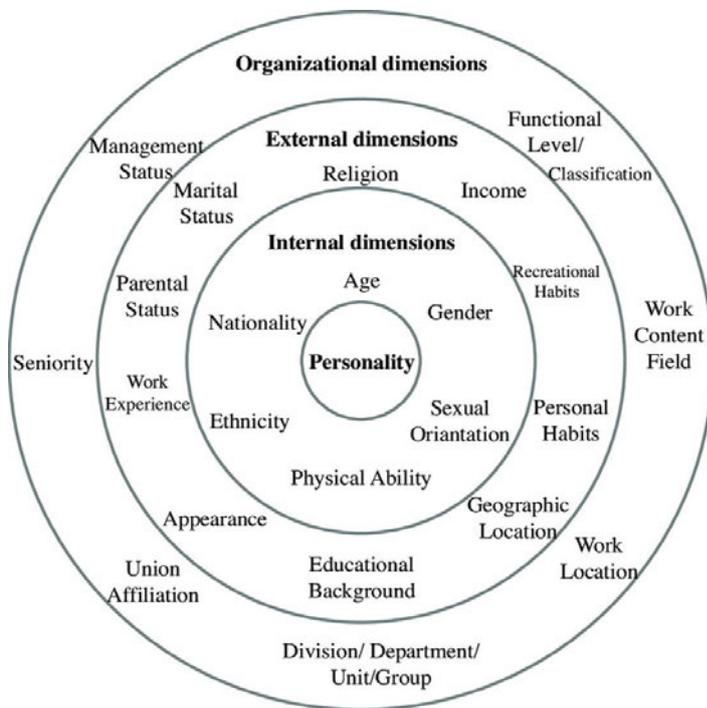


Abb. 1: The Four Layers of Diversity model (Gardenswartz/Rowe 2022)

Helma Lutz und Norbert Wenning empfehlen dagegen zur Analyse von Interaktionen in Kleingruppen 13 Kategorien als Linien der Differenz (vgl. Lutz/Wenning 2001, 11ff.). Diese Anzahl kann eine Orientierung dafür sein, wie viele Kategorien es tatsächlich braucht, um einer Erfassung von Intersektionen gerecht zu werden

Dieses Schichtenmodell kann angewendet werden, um die Intersektionalität der Besucher*innen aus Einrichtungen der feministischen Mädchen*arbeit zu analysieren. Bedarfe aufgrund von Diskriminierungen können so besser ermittelt werden.

Ebenso könnte das Modell in der Personalstruktur von Institutionen der Mädchen*arbeit angewandt werden, um sich der eigenen Positionierung bewusst zu werden, und Gemeinsamkeiten sowie Potenzial zu mehr Diversität bei (zukünftigem) Personal zu fördern.

Bezüglich einer rassismenkritischen Fokussierung wird aufgrund der Intersektionalität deutlich, dass Personen, welche von Rassismen betroffen sind, neben ihrer Diskriminierung auch

Akzeptanz erleben. Eine Schwarze Studentin zum Beispiel würde wahrscheinlich aufgrund ihres Studienstatusens gesellschaftliche Anerkennung erleben. Aufgrund ihrer Hautfarbe jedoch womöglich Antischwarzen Rassismus. Daraus ergibt sich ein individuelles Spannungsbild von Akzeptanz und Diskriminierungen.

Die Berücksichtigung von Intersektion ist unablässig in der rassismenkritischen Arbeit, da somit ganzheitlich jegliche Diskriminierungen wahrgenommen werden können. Wichtig ist, dass neben den Verschränkungen von Diskriminierungsformen auch die positiven Intersektionen betrachtet werden sollten, um eine Opferstilisierung zu vermeiden. Schließlich ist die Erfahrung von Rassismen nur ein Teil der Lebenswelt von Individuen. Durch Intersektion kann also eine Persönlichkeit ganzheitlich wahrgenommen werden. Daraus können sich auch spezifische Bedürfnisse und Gemeinsamkeiten ableiten, was für die praktische Soziale Arbeit von großem Vorteil sein kann.

Aus kritischer Sicht kann dem Konzept der Intersektionalität insofern widersprochen werden, als dass das Ziel einer ganzheitlichen Wahrnehmung von Persönlichkeiten nicht erreicht werden kann. Leiprecht benennt die Gefahr, dass das, was die Intersektionalität eigentlich erreichen will, nämlich eine Kategorisierung von Individuen zu vermeiden, nicht erreicht würde, da statt einer mehrere Kategorisierungen stattfinden (vgl. Leiprecht 2010, 91ff.). Hat eine Besucherin* in einem Mädchen*treff zum Beispiel eine Behinderung und ist von einer Form des Rassismus betroffen, würde von außen anhand der Beachtung von Intersektionalität Kategorisierungen entstehen, wie Ableismus und Rassismus. Vielleicht würden noch weitere Kategorien berücksichtigt werden. Die Kritik: „Auch hier wird also verallgemeinert, auch wenn es sich um jeweils kleinere ‚Teilgrößen‘ handelt [...].“ (Leiprecht 2010, 92) Dabei kann ein Bild entstehen, welches ihrer Persönlichkeit nicht gerecht wird. Der Wahrnehmung der tatsächlichen Persönlichkeit eines Individuums kann sich auf diesem Wege höchstens angenähert werden, von einem ganzheitlichen Begreifen hingegen kann kaum die Rede sein.

Zudem können Jugendliche sich nicht unbedingt mit den von außen gesammelten Zugehörigkeiten identifizieren (vgl. ebd.). Es ist herausfordernd, von außen die zugehörigen Kategorien von Individuen, insbesondere von Kindern und Jugendlichen, herauszufinden. In der Praxis der feministischen Mädchen*arbeit kommen und gehen die Mädchen* in der Regel, wie sie es selbst entscheiden. Mit manchen werden mehr Gespräche geführt als mit anderen und das Bedürfnis und die Bereitschaft der Mädchen*, sich zu öffnen und Teile ihrer Persönlichkeit und Identität zu offenbaren, ist mal stärker, mal schwächer ausgeprägt. Der Beziehungsaufbau zu

den Mädchen* verläuft dementsprechend unterschiedlich. In der Regel können zunächst eher oberflächliche Eigenschaften erkannt werden, was eine intersektionale Kategorisierung ebenso oberflächlich machen würde.

Vielleicht können bei einem regelmäßigen Besuch mehr Einzelheiten, wie die Religionszugehörigkeiten, bevorzugte Freizeitaktivitäten und ähnliches in Erfahrung gebracht werden. Auf dieser Basis kann dann eher thematisiert werden, wie es in der Schule, im Freundeskreis und in der Familie läuft, und wie es den Mädchen* wirklich geht. Persönliche Probleme und schmerzvolle Erfahrungen, wie die von Diskriminierungen, sind kein leichtes Thema und würden womöglich nicht das erste sein, worüber Kinder und Jugendliche reden möchten.

Als ein Beispiel aus der Praxis an einem Mädchen*treff weiß ich, dass der Empowerment-Workshop für Schwarze Mädchen* aus der „Don't Touch My Crown“ Community schwer zu bewerben war. Auch in einer sehr vorsichtigen Herangehensweise und mit viel Bestärkung zu einer Teilnahme wurde offenbar, dass es für einige Schwarze Mädchen* unangenehm war, dass sie thematisiert wurden.

Von außen ist es nicht leicht, die Intersektionen der Mädchen* wahrzunehmen. Die flexibel ausgerichtete offene Arbeit mit Kindern und Jugendlichen in einer teils oberflächlichen Kommunikation mit den Besucher*innen macht es nur schwer und meist gar nicht möglich, ihrer Intersektionalität vollständig gerecht zu werden.

Aber nicht nur die Kinder und Jugendlichen erkennen sich nicht unbedingt in der intersektionalen Wahrnehmung von außen wieder. Auch die Sozialarbeiter*innen lernen nicht zwangsläufig ihre Zielgruppe besser kennen. Sie kann sogar das Gegenteil erzeugen, indem Mädchen* nur noch in ihren zugewiesenen Kategorien gesehen werden: „Nicht selten werden solche verallgemeinernden Ergebnisse über konkrete Jugendliche gestülpt und behindern so zusätzlich die Wahrnehmung.“ (Leiprecht 2010, 92)

Neben diesem weniger erfolgreichem Szenario ist dennoch festzuhalten, dass in einer Rassisensibilisierung die Beachtung von Intersektionalität grundlegend wichtig ist.

Intersektionalität schafft eine Perspektive auf Individuen mit der Sicht auf verschiedene Zugehörigkeiten. In einer Berücksichtigung dieser wird versucht, Menschen in ihren Facetten wahr zu nehmen und dabei Spannungsfelder von Diskriminierungen und Privilegierungen zu berücksichtigen.

Zu beachten wäre, dass seitens Sozialarbeiter*innen von außen nur ein Bruchteil der gesamten Person erfasst werden kann. Eine vollständige Intersektion, so sie denn möglich ist, kann eigentlich nur die betreffende Person für sich herausfinden.

Mit dem Verständnis, dass Individuen nie nur einer Gruppe zugehören, als auch mit diesem Wissen, dass weitere Zugehörigkeiten nur annähernd von außen wahrgenommen werden können, kann erfolgreich eine Rassismensensibilität angegangen werden. Sie lehnt ab, dass Personen von nur einer Form der Diskriminierung betroffen sind. So sind nicht selten Mädchen* gleich von mehreren Ismen betroffen.

5.1.1 Verschränkung von Rassismen, Sexismen und Klassismen: Klassismen als Erweiterung in der Rassismenkritik

„Class struggle is inextricably bound to the struggle to end racism.“ (Bargel/Röhl 2006, 5) Bell Hooks verdeutlicht mit diesem Zitat, dass der Klassenkampf untrennbar verbunden ist mit dem Kampf gegen den Rassismus.

„Kategorien“, wie Sexismen, Rassismen und Klassismen werden gesellschaftlich konstruiert (vgl. Bogojević/Tanyılmaz 2021, 175). Das Konzept der Nationalität etwa existiert nur aufgrund der Erzeugung des Eigenen von dem geographisch und kulturhistorisch abgegrenztem Anderen. Konstruktionen dienen sowohl in Rassismen, Sexismen und Klassismen für die Aufrechterhaltung von Herrschaftsverhältnissen (vgl. ebd.). Beispielsweise werden Bildungschancen aufgrund der Zugehörigkeit zu einer gesellschaftlichen Klasse erleichtert oder erschwert. Dies wird unter anderem daran deutlich, dass Mitglieder in Akademikerfamilien, in denen mindestens ein Elternteil studiert hat, häufiger studieren als Personen aus Nichtakademiker Familien (vgl. Bargel/Röhl 2006, 5). Zugleich wird die akademische Laufbahn in der Gesellschaft höher geachtet als etwa schulische Ausbildungen. Die historisch-gesellschaftlich konstruierten Klassen werden damit immer weiter aufrechterhalten.

Dabei ist zu beachten, dass Rassismen, Klassismen und Sexismen nicht unabhängig voneinander existieren (vgl. Schmitz et al. 2022, 13). Insbesondere BIPOC Frauen* in Deutschland finden sich in dieser Mehrfachdiskriminierung häufig wieder (vgl. Arapi 2014, 90). Dabei betreffen Klassismen BIPOC Mädchen* anders als *weiße* Mädchen* (vgl. Bogojević/Tanyılmaz 2021, 176). Deutlich wird das unter anderem an der Nicht-Anerkennung ausländischen Abschlüssen

in Bildungseinrichtungen wie Universitäten oder seitens des Arbeitgebers, welche einen Fall von intersektionaler Mehrfachdiskriminierung aufgrund von Klassismen und Rassismen darstellt (vgl. ebd.). Neu-Zugewanderte Eltern oder die Kinder und Jugendlichen selbst sind somit stärker von Ausschluss aufgrund von Klasse und Nationalität betroffen als Deutsche.

Hier wird deutlich: Unter einem rassismenkritischen Blick ist die Betrachtung von der Intersektion mit Klassismen relevant. Neben Rassismen und Sexismen bilden Klassismen eine Erweiterung in der Rassismenkritik.

Klassismen betreffen Institutionen der Mädchen*arbeit als Teil der Lebenswelten von Besucher*innen, welche von Diskriminierung aufgrund von Klasse neben anderen Zugehörigkeiten betroffen sind. Mädchen*arbeit ist häufig an Wohnorten mit hoher Armutsrate angesiedelt und spricht damit bewusst die Zielgruppe von Klassismen, Rassismen und Sexismen an (vgl. ebd., 176). Sexismen betreffen dabei jede Besucher*innen der Mädchen*arbeit aufgrund von Weiblichkeit*, zusätzlich finden sich laut Arapi BIPoC Frauen* häufig in Rassismen und Klassismen wieder (vgl. Arapi 2014, 90). Betroffene nehmen ihre Angebote unter anderem gerne an, um ihre Alltagsdiskriminierungen zu verarbeiten (vgl. ebd.).

Wichtig ist es, die Mädchen* da abzuholen, wo sie sind. Als Beispiel sollten Freizeitangebote in der offenen Mädchen*arbeit für die Mädchen* möglichst kostengering gehalten werden, damit alle daran teil nehmen können und nicht aus finanziellen Gründen ausgeschlossen werden, da dies zu Klassismen innerhalb der Gruppe und der Selbstwahrnehmung führen kann. Auch Programme, bei denen die Eltern eine finanzielle Unterstützung bekommen würden, wie für Reisen oder Ausflüge in den Schulferien, sind nicht unbedingt sinnvoll (vgl. ebd.). Nicht alle Eltern und Kinder können oder wollen solche Angebote annehmen. Gründe dafür können unter anderem bürokratische Hürden, Scham oder Stolz sein.

Konzepte der Intersektion zeigen auf, dass mehrere Kompetenzen erforderlich sind, um einer Rassismenkritik gerecht zu werden. Dazu gehört nicht nur das Bewusstsein von Ismen, sondern auch die kritische Hinterfragung und Fähigkeit, diese im Umgang mit den Besucher*innen zu berücksichtigen. Mindestens sollten sie die Kompetenzen von Rassismen, Sexismen und Klassismen aufweisen, um einer rassismensensiblen Haltung und Arbeit gerecht zu werden. Dies wird nach dieser Analyse deutlich, da BIPoC Frauen neben Rassismen und Sexismen meist auch von Klassismen betroffen sind (vgl. Arapi 2014, 90). Da diese Ismen allzu häufig zusammenhängend beziehungsweise wechselwirkend auftreten, wäre eine einseitige Qualifikation für eine rassismensensible und -kritische Soziale Arbeit nicht ausreichend.

Unsicherheiten bei der Auswahl an relevanten Kompetenzen wären gerechtfertigt. Intersektionalität deckt Facetten von Diskriminierungen auf, welche es erschweren, zu entscheiden, welche Kompetenzen von Sozialarbeiter*innen für eine rassismenkritische Mädchen*arbeit relevant sind. Worauf sollte sich die Praxis konzentrieren, welche Qualifikationen wären von Vorteil? Bestreiter*innen von Ableismen würden mit Sicherheit diese als zwangsläufig relevant in einer rassismenkritischen Herangehensweise bestärken. Und damit wären sie auch nicht im Unrecht. Einer Schwarzen jungen Frau im Rollstuhl zum Beispiel sollten schließlich auch Angebote gerecht werden.

Strukturen der feministischen Mädchen*arbeit können hinterfragt werden unter Berücksichtigungen von möglichen Intersektionen: Sind die Angebote für alle Besucherinnen* uneingeschränkt wahrnehmbar? Auf welche verschiedenen Bedürfnisse kann und soll in den Angeboten eingegangen werden? Wie ein- oder ausschließend sind die Räumlichkeiten? Oder, um sich an einem konkreten Beispiel zu orientieren: Wie würde sich z.B. eine Besucherin* of Color mit Behinderung zurechtfinden?

Es braucht eine gezielte Förderung von Kompetenzen seitens der Angestellten, um auf diese Diversität einzugehen. Zudem können sich Einrichtungen nach Diskriminierungen ausrichten.

5.1.2 Trickle Up Approach

In der feministischen Mädchen*arbeit und auch darüber hinaus, empfiehlt Dr. Emilia Roig, Besucher*innen mit Mehrfachdiskriminierungen zu fokussieren und daran Angebote, als Maßstab für Zugänge anzupassen (vgl. Roig/Nacro 2021, 194). Dies entspricht dem „Trickle Up Approach“.

Eine Schwarze behinderte Transfrau könnte eine zentrale Ausrichtung sein, unter welcher Bedürfnisse und Wohlbefinden eine Ausrichtung der Einrichtung sein könnte. Selbst wenn solch eine Besucherin nicht existiert, wäre sie als eine hypothetische Variante anwendbar. Demnach würden Besucher*innen sich auch wohl fühlen können, die nur von einer dieser Diskriminierungsform betroffen sind: Sei es eine Schwarze Besucherin oder eine *weiße* mit Behinderung. Häufige Ausrichtungen stellen das „Trickle Down“ im Kern, in der Institutionen sich an einer *weißen* Cis-Besucherin* orientieren und Diskriminierungsformen unterordnen.

Hiermit könnte eine Berücksichtigung von gesamtheitlicher Intersektionalität erreicht werden. Anstatt individuell auf die Mädchen* in ihrer Intersektion einzugehen, trägt die Grundannahme

des „Trickle Up“ Konzeptes dazu bei, dass von vorneherein eine Mehrfachdiskriminierung der Mädchen* angenommen und berücksichtigt wird.

Herausfordernd könnte es sein, zunächst die passende Auswahl an Diskriminierungsformen zu treffen, auf welche die Einrichtung eingehen würde. Bei Bedarfen der Mädchen*, welche noch nicht im Konzept berücksichtigt wird, sollte dieses daraufhin erweitert werden. Der „Trickle Up Approach“ erfordert ständige Aufmerksamkeit und Aktualität, sowohl um auf die aktuellen Bedürfnisse von Mädchen* einzugehen als auch um ein Bewusstsein für aktuelle Diskurse über Benachteiligung zu schaffen. So sollten beispielsweise Schwarze und *weiße* oder BIPoC als sich ständig weiterentwickelnde Selbstbezeichnungen mit Aktualität verwendet werden. Außerdem sollten bei Anwendung des „Trickle Up“ Konzepts die Kompetenzen der Sozialarbeiter*innen gezielt erweitert und gestärkt werden, insbesondere eine geschärfte Wahrnehmung und eine kritische Sensibilität Rassismen, Sexismen und Klassismen gegenüber.

5.2 Empowerment-Workshops für BIPoC Mädchen* als Handlungskonzept

Die Expert*innen Dib, Erdmann und Sinoplu begründen:

„Rassismus als gesellschaftliches Phänomen wird nicht aufhören, daher braucht es immer wieder Rückzugsorte, um sich über Erfahrungen und Strategien austauschen zu können oder um auch einfach mal sein zu können.“ (Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 156)

Empowerment in der Pädagogik dient der Selbstermächtigung, Stärkung von Autonomie und Selbstbestimmung (vgl. Arapi 2014, 94f.). Die „safe spaces“ werden auch Wissensräume genannt, in denen Wissen geteilt und erweitert wird (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 156).

Grundlage und Fokus im Empowerment sind die Ressourcen von Klient*innen (vgl. ebd.). Ihre Stärkung kann im Umgang mit belastenden Situationen helfen. In der Entdeckung der eigenen Stärken, dient Empowerment als eine Form der Selbstanerkennung. Dies kann Klient*innen stützen, sie motivieren und ihr Selbstbewusstsein erhöhen. Es wird unter anderem gefördert, sich selbst mehr zuzutrauen und eine selbstbewusstere und selbstbestimmtere Lebensweise zu entwickeln. Mit dem Beginn einer positiven, unterstützenden Praxis des Empowerments kann ein Anstoß erfolgen, in der Klient*innen eine „eigenbestimmtere Lebensregie“ (ebd.) entwickeln können.

Empowerment kann mit Rassismenerfahrungen verknüpft werden (vgl. Arapi 2014, 95). Aus CastroVarela und Hamzhei Empowerment-Konzept für People of Color wird deutlich, dass dieses von und für BIPOC ausgerichtet sein sollte (vgl. Hamzhei/Castro Varela 1996, 5ff.). In der hoch sensiblen Arbeit mit einschließlich Mädchen* of Color fließt die eigene Betroffenheit von Rassismen mit ein (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 156ff.). Dies kann eine *weiße* Frau in dieser Form nicht leisten, die fehlende Erfahrung und Perspektive kann auch mit rassismenkritischen und migrationssensiblen Kompetenzen hierbei nicht ausgeglichen werden (vgl. Mai 2020, 101). Es soll „[...] unabhängig von dem ‚*weißen* Blick‘ eine Thematisierung von Rassismuserfahrungen und die Entwicklung von Umgangs- und Widerstandsstrategien ermöglicht werden [...]“ (ebd.). Yiğit und Can bemerken: „Erst einmal sollen People of Color ihren Standpunkt für sich selbst definieren können.“ (Yiğit /Can 2006, 186) Erst dadurch werden neue Dialoge ermöglicht (vgl. ebd.).

In einer rassismensensiblen Mädchen*arbeit können Angebote des Empowerments für BIPOC Besucher*innen als Zielgruppe gesetzt werden, welche ihre Alltagsrassismen aufarbeiten können. Aus Erfahrungen von Sozialarbeiter*innen kommen Mädchen* in die offenen Einrichtungen und berichten von ihren vor kurzem widerfahrenen Rassismen (vgl. Gandouz-Toutati 2018, 107ff.). Hier könnte angesetzt werden. Neben einem Workshop kann es auch niedrigschwelligere Angebote, wie regelmäßig stattfindende Treffen geben. So integrierte der Mädchen*treff in Bielefeld das „After School Cafe“ für explizit Schwarze Mädchen* mit Begleitung einer Schwarzen Pädagogin* in (vgl. ebd.). Die Idee dazu entstand, nachdem sich Mädchen* der Einrichtung regelmäßig über ihre verschiedenen Erfahrungen mit Rassismen ausgetauscht hatten und sich der Bedarf nach einem regelmäßigen Raum dafür erkannt wurde (vgl. Gandouz-Toutati 2018, 107ff.).

Eine gewinnende Vernetzungsarbeit kann durch Empowerment-Workshops erzeugt werden. Dazu gehört die Erkenntnis infolge einer Vernetzung in solchen Workshops, dass Rassismen nichts Individuelles sind, sondern ein gesamtheitliches und strukturelles Problem.

Infolge einer systematischen Individualisierung kann Betroffenen von Rassismen gar suggeriert werden, dass sie selbst ein persönliches Problem hätten, es ihre eigene Empfindsamkeit wäre (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 153ff.). Hier wird dem Opfer, welches Rassismen erlebt, die Verantwortung übertragen. Weitere Individualisierungen wären die Aussagen, wie „es sei ein Zufall und doch gar kein Rassismus“, ein Missverständnis, ein Späßchen. Als reiche die

Alltagserfahrung von Rassismen nicht aus, erleben „Opfer“ von Rassismen, dass ihnen die Problematik selbst zugeschrieben wird. Ungerechtigkeiten bleiben verdeckt und erhalten.

Räume, in denen darüber frei gesprochen werden darf, sogar erwünscht sind, können eine wertvolle Erfahrung sein. Die Erkenntnis, dass es eben nicht ein individuelles Problem war, dass sie nicht dafür verantworten und dass es noch viele andere Mädchen* gibt, die dieselben und ähnliche Erfahrungen machen, stärkt, verbindet und gibt Kraft. Ifeyemi Erdmann beschreibt dazu:

„Es kann sehr wohltuend sein, in einen Empowerment-Raum zu kommen und seine Identität bzw. Existenz nicht erklären zu müssen, sondern einfach sein zu können, besonders wenn der eigene Alltag mehrheitlich von weißen Menschen geprägt ist.“ (Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 155)

Mit einher geht die Selbstbestimmtheit darüber, wer man ist entgegen dem Gefühl, fremdbestimmt und fremdkategorisiert zu werden (vgl. ebd.). Das Ziel von Empowerment ist es, gestärkt durch den Austausch und eine Resilienzförderung wieder in heterogenen Gruppen zu agieren und Diskriminierungen erkennen und bekämpfen zu können.

Ergebnisse aus der Empowermentarbeit zeigen, dass Veränderungen für eine rassismensensiblere Mädchen*arbeit nicht nur seitens einer kritischen Leitungsperspektive erfolgen, sondern auch von ihren Besucher*innen. Nicht selten führt die Empowerment-Arbeit zu einer hohen Motivation der Mädchen*, sich weiter zu vernetzen (vgl. Arapi 2014, 100f.). Deutlich zeigte dies der von und für BIPoC Mädchen* gegründete, erste weltweite Empowermentkongress in NRW, welchen bereits 2013 mehr als 50 BIPoC Mädchen* besuchten (vgl. ebd.). Diese Vernetzungsarbeiten stießen auch Veränderungen in der feministischen Mädchen*arbeit an, so werden nun vermehrt Angebote für explizit Mädchen* of Color geschaffen (vgl. ebd.). Der Bedarf für solche Angebote ist offenbar geworden und geblieben, es ist in der sozialen Arbeit generell und in der feministischen Mädchen*arbeit im Besonderen von unschätzbarem Wert, Räume zu schaffen, in denen Rassismen thematisiert und bearbeitet werden können (vgl. ebd.).

5.2.1 Kritik an Empowerment - Workshops

Empowerment als Selbstermächtigung kann in Form von Workshops nicht für jede Teilnehmer*in stärkend sein. Das Teilen von Erfahrungen kann betroffene Personen vernetzen und stärken; es kann jedoch genauso retraumatisierend oder erschöpfend sein, rassistische Erfahrungen von anderen Betroffenen erzählt zu bekommen (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020,

150ff.). So ist Sinn und Zweck des Empowerments, die Zielgruppe zu stärken, nicht automatisch mit einem Workshop erreicht. Eine erzeugte Belastung mit dieser Thematik wäre eine misslungene Empowermentarbeit und ist in der Praxis nicht auszuschließen.

Empowerment entspricht einem individuellen und auch tagesabhängigem Bedürfnis. Was für eine Person stärkend ist, kann für eine andere das Gegenteil erzeugen. Dib sagt dazu im Gespräch unter drei Empowerment-Trainer*innen: „Das, was mich in einem Moment und in einem Kontext bestärkt, kann in einem anderen Moment unheimlich frustrierend sein.“ (ebd., 153)

Empowernd wirken kann es auch, gut zu sich selbst zu sein und stärkenden Aktivitäten nachzugehen, um neue Kraft und Energie zu schöpfen. Es können Personen sein, die einen stärken (vgl. ebd., 151). Freizeitbeschäftigungen wie Tanz, Gesang, Räume, Workshops oder regelmäßige Treffen in einer bestimmten Peergroup können ebenso empoweren.

Empowerment geschieht also eher unbewusst, da es schwer zu wissen ist, was eine andere Person im Moment oder langfristig stärkt (vgl. ebd., 153 ff.). Es ist demnach schwierig, Empowerment bewusst zu erzeugen.

Demnach ergeben sich einige Bedingungen von Empowerment-Workshops:

Unbedingt erforderlich ist die absolut freiwillige Teilnahme, ohne Bedingungen oder etwaige Konsequenzen (vgl. ebd., 156ff.). Hiermit wäre einem Unwohlsein und Druck, sich zu dem Termin „zu empoweren“, entgegengewirkt.

Die Zielgruppe sollte außerdem in einer aktiven Rolle am Ablauf partizipieren (vgl. ebd.). Auch dies sollte berücksichtigt werden, um Wohlbefinden und höhere Selbstbestimmung zu fördern.

Dabei muss immer berücksichtigt werden, dass für Kinder und Jugendliche andere Umsetzungen erforderlich sind als für Erwachsene (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 156ff.). Ein angelegter Empowerment-Workshop für BIPOC Sozialarbeiter*innen beispielweise hätte einen anderen Ablauf als einen für die Besucher*innen. Auch die Rolle als Pädagog*in - Teilnehmenden ist entschieden anders, als die Rolle der Besucher*innen.

Die Räumlichkeiten sind möglichst passend auszuwählen. Räumlichkeiten in Schulen etwa können bei den Teilnehmenden Beklemmungen auslösen, dem sind möglichst neutrale Räume vorzuziehen (vgl. ebd.).

Außerdem sollte genügend Zeitstunden für die Workshops eingeplant sein, um eine Nachhaltigkeit zu ermöglichen. Häufig sei zu wenig Zeit für die Arbeit vorgegeben (vgl. ebd. 150 ff.). Des Weiteren empfiehlt die Trainerin* von Empowerment-Angeboten Jinan Dib, die unterschiedlichen Betroffenheiten von Rassismen seitens der Trainer*innen zu berücksichtigen:

„Als Trainerin eines Empowerment-Workshops ist mir dabei wichtig mitzudenken, dass wir – trotz kollektiver Rassismuserfahrungen – nicht alle aus derselben Position sprechen, verschiedene Differenzlinien, Privilegien und Deprivilegien wirkmächtig, unterschiedliche Bildungsgrundlagen und möglicherweise auch unterschiedliche Definitionen von Rassismus vorhanden sind.“ (Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 157)

Daraus ergibt sich die Notwendigkeit einer variablen Umsetzung der Workshops. Nur durch eine große Bandbreite, eine kritische und sensible Reflexion von Angeboten, Strukturen und Konzepten, zielführend eingesetztes Powersharing sowie ein gutes Verhältnis von Arbeit nach innen und Arbeit nach außen, kann Empowerment gelingen.

5.2.2 Beispiele von Empowermentarbeit für BIPoC Mädchen*

Einrichtungen der Mädchen*arbeit können frei entscheiden, welche Angebote sie für ihre Besucher*innen und Mitarbeiter*innen bereitstellen. Im Idealfall nehmen sie die Bedürfnisse wahr und bieten darauf abgestimmte und abzielende Konzepte an. Dafür können Unterstützungsmaßnahmen von Expert*innen genutzt werden. Bei der Auswahl an Empowerment-Angeboten wäre es wichtig, BIPoC-Trainer*innen auszuwählen. Sie sind für die hochsensible Arbeit als Empowerment-Trainer*innen in Bezug auf Rassismen aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit und ihrer Qualifikation für die emotionsgeladene Vertrauensarbeit im Allgemeinen besser geeignet als Nicht-Betroffene.

Empowerment bietet viele Möglichkeiten zur Umsetzung. Im Folgenden werden einige Beispiele für Empowerment-Arbeit von und für Mädchen* of Color beschrieben. Professionelle Empowerment-Trainer*innen sollten die Angebote durchführen.

Eine gute und verbreitete Möglichkeit für ein Empowerment-Angebot ist ein Theaterprojekt. Einschließlich Mädchen* of Color werden dabei als Zielgruppe angesprochen. Beispielsweise kann, wie im Mädchen*treff in Bielefeld, das Theaterkonzept nach Paolo Freire (1973) mit dem „Theater der Unterdrückten“ genutzt werden (vgl. Arapi 2014, 96ff.). Hierbei werden Rassismuserfahrungen in der Theatergruppe geteilt und nachgespielt, wobei die ehemals betroffene Person zuschaut und andere Teilnehmer*innen die Szene darstellen. Gemeinsam werden Gefühle wiedererlebt, was hohe Emotionen auslösen kann. Reflektiv werden verinnerlichte Bilder untersucht und mögliche Lösungsstrategien im Dargestellten herausgearbeitet. Die ehemals betroffene Zuschauerin* wird immer wieder gefragt, was sich für sie gut und richtig anfühlt.

Damit soll eine Retraumatisierung verhindert werden. Schlussendlich darf sie sich für ihre liebste Lösungsstrategie entscheiden.

Ein anderes Beispiel wäre das „After School Cafè“, ebenso durchgeführt vom Mädchen*treff in Bielefeld (vgl. Gandouz-Touati 2018, 107ff.). Den Bedarfen der Besucher*innen folgend richtet sich das regelmäßig stattfindende After School Cafè gezielt an Mädchen* mit Rassismenerfahrungen. Es ist zu einem wichtigen Empowerment-Angebot in den geschützteren Räumen der Mädchen*arbeit geworden. Hier können sich die Mädchen* untereinander über ihre Rassismenerfahrungen austauschen und werden dabei von einer BIPOC-Pädagogin* unterstützt und betreut.

Zudem existieren externe Projekte, welche Empowerment-Workshops für Mädchen* anbieten. So zum Beispiel „Don‘t Touch My Crown“ mit Empowerment-Workshops für Schwarze Mädchen*. Im Mittelpunkt stehen gestalterische, künstlerische und tänzerische Themen, sowie die Verwendung von sozialen Medien (vgl. Mädchentreff Kirchdorfsüd 2020). Ziel ist es, den Mädchen* und jungen Frauen* die Gelegenheit zu geben, ihre Erfahrungen in etwas Positives umzuwandeln.

5.3 Powersharing: Hinterfragung von Strukturen und Macht teilen

Empowerment - Maßnahmen für BIPOC können genutzt werden, um in der rassismensensiblen Mädchen*arbeit zu agieren. Für *weiß* positionierten Personen, die unter anderem stark in Leitungen vertreten sind, gilt diese Empowerment Praktik nicht, da sie nicht von Rassismen betroffen sind.

Powersharing fokussiert die profitierende Seite von Diskriminierungen und richtet sich daran, was Individuen mit ihrer Macht tun können, wenn sie Vorteile aus gesellschaftlichen Differenzen gewinnen (vgl. Nassir-Shahnian 2015). Der teilende Umgang mit den Privilegien an Mitmenschen, welche von Nachteilen betroffen sind, ist das Ziel von und im Powersharing (vgl. ebd.).

Da sich Diskriminierungen wie Rassismen durch alle Bereiche ziehen, benötigt es in allen Lebenslagen Veränderungen. Dies kann unter anderem mit Hilfe von Powersharing geschehen.

In der Praxis kann Powersharing eine Form der Teilhabe an Privilegien sein, indem gezielt Initiativen, Organisationen oder Verbände gefördert, welche sich mit der Stärkung von marginalisierten Gruppen auseinandersetzen.

Sich als *weiß* gelesene Person gegen rassistische Äußerungen zu wehren und selbst schwere Diskussionen oder Anfeindungen in den Kauf zu nehmen, kann ebenso eine Form der Machtteilung sein (vgl. ebd.). Wenn eine rassistische Äußerung oder Handlung bemerkt wird, kann eingeschritten werden, da man als *weiße* Person eher Akzeptanz zu erwarten, weniger Konsequenzen zu befürchten und damit mehr Macht hat. Gerade wenn es sich bei der rassistisch agierenden Person um eine Autoritätsperson handelt, wie etwa Lehrer*innen oder Polizist*innen, ist der Versuch wichtig, das Ungleichgewicht an Macht in dieser Situation mithilfe von Powersharing entgegenzuwirken.

Ebenso kann der eigene Einfluss genutzt werden, um Veröffentlichungen oder Anstellungen von BIPOC Personen zu fördern (vgl. Nassir-Shahnian 2020, 29ff.).

Wichtig beim Powersharing ist der ausreichende Raum, marginalisierende Gruppierungen selbst entscheiden zu lassen, was sie benötigen. Dafür ist das Zuhören sehr entscheidend (vgl. ebd.). Kritisch sind Interventionen, welche einschließlich aus *weißer* Entscheidung entstehen. Eine Bevormundung wäre keine Machtteilung, sondern eine weitere Form von Unterdrückung (vgl. ebd.).

Die eigene Rolle in Unterdrückungsmechanismen zu reflektieren und ein Verständnis von Rassismen zu erhalten ist grundlegend auch in der Machtteilung des Powersharing (vgl. Nassir-Shahnian 2020, 29ff.).

Hier wäre die kritische Betrachtung von „Whiteness“ sinnvoll. Eine Bewusstseinsweiterung, wie die Reflexion eigener Privilegien, die meist gar nicht oder nur unbewusst wahrgenommen werden, sind Bestandteile in Konzepten der „Critical Whiteness“.

5.3.1 Critical Whiteness als Schlüssel zur Machtteilung

Critical Whiteness bietet Konzepte als Intervention für *weiß* positionierte Personen.

Die feministische Mädchen*arbeit bedient insofern diese Zielgruppe, als dass sie häufig *weiß* zentrierte institutionelle Privilegierungsstrukturen vertritt (vgl. Auma 2021, 158).

Der Fokus liegt nicht auf den generierten „Opfern“ von Rassismen, sondern auf einem Großteil der „Täter*innen“ (vgl. Tißberger 2020, 88f.). Es werden die Menschen angesprochen, die von Machtverhältnissen struktureller Rassismen profitieren. Die Infragestellung der eigenen Privilegien sowie der verinnerlichteten rassistischen Normalität kann den Kreislauf und dessen Weitergabe in ein reflektiertes, rassismenkritisches Handeln bis hin zur Machtteilung – dem Powersharing umlenken.

Auch, wenn Critical Whiteness ihre Wurzeln im Schwarzen Rassismus hat, lässt sie sich nicht nur auf diesen übertragen. Es ist eben nicht nur eine *weiß* – Schwarze Angelegenheit, sondern infolge der eigenen Selbstreflexion von Privilegien *weiß* positionierter Menschen eine Praxis, die sich auf alle Rassismen reflektieren und anwenden lässt (vgl. ebd.). So kann Critical Whiteness auf alle Rassismen, wie zum Beispiel dem Antimuslimischen Rassismus, Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja und Anti-Asiatischen Rassismus angewandt werden.

5.3.2 Critical Whiteness-Konzept nach Tißberger

Aus der Verantwortung *weiß* positionierter Menschen gilt es, rassistische Realitäten zu akzeptieren, sich ihnen gegenüber zu sensibilisieren und eine kritische Haltung einzunehmen, um dann die eigenen Privilegien und Machtstrukturen abzubauen und Gleichheit her zu stellen (vgl. Tißberger 2020, 88 f.).

Ein erster Schritt ist laut Tißberger, ein Bewusstsein für die „strukturelle und symbolische Dimension“ (Tißberger 2020, 91) von Rassismen zu schaffen. Dabei sollen Rassismen zunächst erkannt werden. Ein Beispiel wäre die Beobachtung, dass die Herkunft einer BIPOC Person im Bus hinterfragt wird. Dies wäre eine Form des Othering. Im Konzept von Critical Whiteness würde dieser Moment in seiner Ungleichheit erkannt werden.

Darauf folgt, sich selbst als *weiß* positionierten Mensch bewusst zu werden. Eine wichtige Herausforderung besteht darin, nicht mit Abwehr zu reagieren, wenn man (selbst) in Situationen als rassistisch ertappt wird: „Welche Ausreden legt man sich zurecht, welche Beschämung soll nicht erlebt werden, welche Souveränität erhalten bleiben?“ (Tißberger 2020, 91 f.). Unter anderem können Kompliz*innenschaften erkannt werden unter *weißen* Personen, wie z.B. eine bevorzugte Bedienung im Lokal oder beim Bäcker.

Idealerweise kann der innere Widerstand reflektierend für das eigene Bewusstsein genutzt werden. Unsicherheiten, Schamgefühle von *weißen* Personen während der Auseinandersetzung mit Rassismen, sowie innere Widersprüche sollten ausgehalten und erkenntnisgewinnend genutzt werden (vgl. ebd.).

Ogette beschreibt das „Happyland“, einen Ort, in dem *weiße* Menschen sich befinden, „bevor sie sich aktiv und bewusst mit Rassismus beschäftigen.“ (Ogette 2017, 21) Es kann eine unangenehme Erfahrung sein, den gewohnten und privilegierten Zustand zu verlassen. Ein Bewusstsein für rassistische Strukturen zu schaffen und damit nicht im „Happyland“ zu verharren ist jedoch zentral in der rassismenkritischen Haltung. Nur ein vorhandenes Bewusstsein kann dazu führen, dass die Macht, welche *weiße* durch Rassismen erhalten, erkannt und mit BIPOC in Form von Powersharing geteilt werden kann.

Unbewusstsein über Rassismenkritik kann die Gefahr erzeugen, sich selbst von Rassismen auszuklammern und ausschließlich auf offensichtlich rassistische Gruppierungen wie die NPD zu schieben.

Es kann auch passieren, dass Unwissende sich als Anti-Rassist*innen verstehen, sich jedoch in einer rassistischen Norm verhalten, wie dem Othering.

Das „effektvolle, mächtige Eigenleben“ (Tißberger 2020, 92) rassistischer Strukturen kann somit aufrechterhalten bleiben.

5.3.3 Problematisierung *weißer* Räume

Critical Whiteness beschäftigt sich auch mit der Problematisierung von „*weißen* Räumen“. Insbesondere die Personalstrukturen jeglicher Arbeitsfelder können rein *weiße* Räume fördern: Häufig zeigen sich Angestelltenverhältnisse ab, die hierarchisch aufsteigend immer *weißer* (und männlicher) dominiert sind. Je geringer in der Hierarchie eines Berufsumfeldes man schaut, desto „migrantischer“ (und weiblicher) sind die dort anzutreffenden Menschen. Dies trifft auch in der feministischen Mädchen*arbeit in Form von *weiß* privilegierten Strukturen zu (vgl. Auma 2021, 158 f.).

In diesem Fall würde Powersharing als Konsequenz von Critical Whiteness rein *weiße* Räume hinterfragen und BIPOC, wie weitere marginalisierte Gesellschaftsmitglieder, zum Beispiel

LGBTQ+ und Menschen mit Behinderungen stärker miteinbeziehen, in eine im Ergebnis möglichst heterogene Personalstruktur. Tißberger fasst treffend zusammen:

„Powersharing bedeutet, diese ‚weißen* Räume‘ abzuschaffen und Sorge dafür zu tragen, dass in allen Gesellschaftssegmenten die Bevölkerung und nicht nur bestimmte privilegierte oder diskriminierte Mitglieder derselben vertreten sind.“ (Tißberger 2020, 93 f.)

5.3.4 Anwendungsbereiche von Critical Whiteness in der Mädchen*arbeit

Critical Whiteness bietet vor allem für die häufig dominierend *weißen* Leitungsfrauen Chancen. Hiermit könnten *weiße* Räume hinterfragt und abgebaut werden. Mit Hilfe von Powersharing kann Macht geteilt werden für eine offenere Mädchen*arbeit mit heterogeneren Strukturen und Leitungssektoren.

Ob Critical Whiteness auch für die Besucher*innen von Angeboten der Mädchen*arbeit gewinnbringend sein kann, hängt von mehreren Faktoren ab. Womöglich könnte aufgrund des jungen Alters viel in der frühen Sensibilisierung gegen rassistische Reproduktionen erreicht werden.

Jedoch sollte beachtet werden, dass die offene Mädchen*arbeit in der Regel 9 - 21 Jährige anspricht (vgl. Dolle Deerns e.V. 2021). Sie befinden sich im Kindes- und Jugendalter und damit noch in der Entwicklung zu selbstständig handelnden Individuen (vgl. Helfrich, 155ff.). Sie sind dabei, sich selbst besser kennen zu lernen. Die eher selbstkritische Critical Whiteness könnte für diese Altersgruppe eine Belastung sein.

Auch könnte es gewagt sein, ein Angebot nur für *weiße* Mädchen* anzubieten mit einem Thema, welches sie nicht direkt betrifft. Sie fühlen sich eventuell nicht angesprochen.

Zudem lebt Critical Whiteness von der stetigen Hinterfragung und ist mit einmaligen Workshops nicht abgetan. Von daher ist fraglich, wie ein offener Treff seinen Besucher*innen Critical Whiteness vermitteln könnte. Dies trifft ebenso auf Schulungen für die Mädchen*arbeiter*innen zu.

Potenziell könnte eine Mischform genutzt werden, in der Elemente des Critical Whiteness geschult werden. So zum Beispiel in einem Workshop zu Rassismen für alle Besucher*innen. Auf strukturelle Rassismen und die Privilegien von *weiß* positionierten Menschen könnte hier aufmerksam gemacht werden.

Die Anwendung von Critical Whiteness bei Mitarbeiter*innen ist ebenfalls eine große Herausforderung, wenn sie den Anforderungen eines zielführenden Prozesses gerecht werden soll. Vielmehr könnte in regelmäßigen Schulungen Critical Whiteness als Anstoß und Reflexionsraum angeboten werden. Das Konzept nach Tißberger kann genutzt werden, um den Prozess des eigenen kritischen „weißseins“ zu unterstützen, bis hin zum Powersharing. Idealerweise können Sozialarbeite*innen sich privat mit Critical Whiteness auseinandersetzen, um das Bewusstsein für die rassistische Normalität zu schärfen. Die Verschränkung von individueller Reflexion und angeleiteter Kompetenzerweiterung wäre der optimale Weg, um einen Prozess hin zu nachhaltiger Veränderung zu initiieren und zu erhalten.

6. Resümee

Aufgrund von strukturellen Rassismen braucht auch die Mädchen*arbeit eine rassismenkritische Haltung. Denn strukturelle Rassismen wirken überall und machen auch nicht vor geschützteren Räumen halt.

Die feministische Mädchen*arbeit hat das Potenzial, den Mädchen* Schutz zu bieten und als Ort des Vertrauens und der Akzeptanz zu agieren. Als Sprachrohr in die Öffentlichkeit kann sie die Betroffenheiten und Bedarfe der Mädchen* thematisieren und ihre Lebenswelt unterstützen. Sie kann sich jedoch auch verschließen und Rassismenkritik keinen Raum lassen, wodurch eine rassistische Normalität erhalten wird (vgl. Auma 2021, 158f.).

Die Fragestellung „Inwiefern kann eine rassismenkritische Sozialarbeit in der feministischen Mädchen*arbeit umgesetzt werden?“ kann umfassend beantwortet werden.

Um für Rassismen zu sensibilisieren, benötigt es seitens der Sozialarbeiter*innen zunächst das Grundverständnis von Rassismen und ihrer strukturellen Wirkungsmacht. Rassismen werden leider noch allzu sehr in die rechte Ecke geschoben, womit strukturelle Rassismen unsichtbar erhalten werden (vgl. Ogette 2018, 59ff.). Erst mit der Wahrnehmung und Akzeptanz, dass auch in den eigenen Räumen Rassismen reproduziert werden können, kann eine kritische Perspektive eingenommen werden.

Daher ist es wichtig, rassistische Mechanismen wie die des Othering zu verstehen, bei denen Menschen aufgrund wahrgenommener Hinweise auf eine nicht-deutsche Nationalität als anders stigmatisiert werden.

Ein Verständnis von White Fragility kann zudem die Abwehrhaltungen von *weiß* positionierten Sozialarbeiter*innen bezüglich Rassismen in eine reflektierte Wahrnehmung umwandeln und eine rassismenkritische Arbeit fördern.

Ebenso benötigt es für eine rassismenkritische Haltung das Bewusstsein der eigenen Privilegien. Die Reflektion über die eigene gesellschaftliche Position ist grundlegend für eine rassismenkritischen Arbeit. *Weiß* positionierte Menschen sind von Privilegien geprägt, wie zum Beispiel in erleichterten Arbeitsverhältnissen oder im alltäglichen Umgang. Sie profitieren von Rassismen, da sie gegenüber von Rassismen betroffenen Personen privilegiert behandelt werden (vgl. Di-Angelo 2020, 9f).

BIPoC hingegen leiden unter Rassismen. Alltägliche Diskriminierungen, wie Benachteiligungen in Einstellungsverhältnissen, prägen ihre Lebenswelt ganzheitlich.

Rassismen wirken sich dabei unterschiedlich für sie aus. „Racial stress“, Stress aufgrund von Rassismen, können Betroffene sowohl psychisch als auch physisch erkranken lassen (vgl. Ogette 2018, 59ff.). Insbesondere an BIPoC Kindern und Jugendlichen sind diese Auswirkungen verstärkt zu beobachten. Somit ist racial stress auch bei Besucher*innen der Mädchen*arbeit nicht auszuschließen und spricht für die Relevanz einer Rassismensensibilität und -kritik.

Verschiedene Konzepte bieten eine Hilfestellung für die rassismenkritische Sozialarbeit und können in den Institutionen der Mädchen*arbeit angewandt werden. Sie können sowohl auf individueller, als auch auf institutioneller Ebene hilfreich sein.

So ermöglichen Konzepte der Intersektion eine gesamtheitlichere Einschätzung von Persönlichkeiten, worin Rassismen nur als Teil einer gesamten Person gesehen wird (vgl. Knapp 2005, 74 f). Sowohl Diskriminierungen wie Rassismen, als auch andere individuelle Zugehörigkeiten, wie Ressourcen und Privilegierungen, werden hierbei skizziert. Hieraus lassen sich Bedarfe der Mädchen* ableiten.

Jedoch sollte beachtet werden, dass auch in einer intersektionalen Betrachtung Kategorisierungen nicht vermeidbar sind. Auch in einer Betrachtung von mehrfachen Zugehörigkeiten können Personen stigmatisiert werden (vgl. Leiprecht 2010, 91ff.). Es ist auch zu berücksichtigen, dass nur ein Bruchteil der Persönlichkeit von außen beurteilt werden kann.

Die intersektionale Sichtweise ist in der rassismenkritischen Sozialarbeit durchaus relevant, da Rassismen vielfältig sind und auch mit anderen Ismen in Verbindung stehen. In der Mädchen*arbeit ist insbesondere die Intersektion von Sexismen, Rassismen und Klassismen zu beachten. BIPoC Mädchen* und Frauen* sind von dieser Mehrfachdiskriminierung häufig

betroffen, einhergehend mit strukturellen Rassismen (vgl. Bogojević/Tanyılmaz 2021, 176). So unterdrücken strukturelle Rassismen z.B. neuzugewanderte Personen in ihrer Karriere, indem Zeugnisse und Abschlüsse nicht unbedingt anerkannt werden. Zudem sind Einrichtungen der Mädchen*arbeit häufig in sozial schwachen Regionen gelegen und erreichen damit verstärkt Mädchen* mit klassistischen Benachteiligungen. Hierdurch wird deutlich, dass mehrere Kompetenzen für eine rassismensensiblen Sozialarbeit nötig sind. Es braucht das Fachwissen von Rassismen, Sexismen und Klassismen als häufige Mehrfachdiskriminierung. Weitere Kompetenzen tragen dazu bei, eine ganzheitliche Profession in der kritischen Arbeit mit Rassismen zu erreichen.

Konzepte des Trickle-Up Approach befürworten eine intersektionale Berücksichtigung und können in Einrichtungen der feministischen Mädchen*arbeit angewandt werden, um sich als Institution auf Mehrfachdiskriminierung anzupassen. Ziel ist es, dass sich sowohl Mädchen* mit Mehrfachdiskriminierungen wohlfühlen können, als auch Mädchen* mit nur einer Diskriminierung (vgl. Roig/Nacro 2021, 194). Dank der Ausrichtung von Mehrfachdiskriminierungen wären auch Mädchen* mit nur einem Ismus hier gut aufgehoben.

In der direkten Arbeit mit den Mädchen* bieten Handlungskonzepte des Empowerments Möglichkeiten einer gezielten Thematisierung von Rassismen.

Mit Hilfe verschiedener Methoden können hier Rassismenerfahrungen gemeinsam behandelt und aufgearbeitet werden. Zum Beispiel im Gespräch und Austausch miteinander, in der reflektiven Aufarbeitung von Rassismenerfahrungen in einem Theaterprojekt oder in kreativen Angeboten. Diese können eintägig, aber auch für mehrere Tage angeboten werden. Auch regelmäßig wiederkehrende Angebote können organisiert werden.

Empowerment-Konzepte erfordern Sensibilisierung: Es ist durchaus sinnvoll, die Workshops nur von BIPoC-Expert*innen durchführen zu lassen, da bei dieser hoch sensiblen Empowerment-Arbeit seitens der Anleitung die eigene Betroffenheit erfordert (vgl. Dib/Erdmann/Sinoplu 2020, 156ff.).

Darüber hinaus können die Bedürfnisse der Teilnehmenden schwanken. Empowerment-Workshops müssen nicht für alle stärkend sein, sondern können unter anderem belasten oder eine Retraumatisierung auslösen. Deswegen ist eine absolute Freiwilligkeit nötig, um Empowerment als Stärke einzusetzen.

Für *weiß* positionierte Personen hingegen bieten sich Konzepte der Critical Whiteness an. Die privilegiert *weiße* Position wird rassismenkritisch reflektiert, zunächst in einer Aufdeckung von Alltagsrassismen wie Momenten des Otherings oder *weiße* Kompliz*innenschaften. Daraufhin können Abwehrmechanismen abgebaut werden. Critical Whiteness sensibilisiert für Rassismen und eröffnet die Möglichkeit zu Machtteilung, dem „Powersharing“. Dies kann in Form von Einschreiten in rassistischen Situationen sein oder auch in einer gezielten Förderung von BI-PoC.

Bezüglich der feministischen Mädchen*arbeit hat Critical Whiteness das Potenzial, ihre *weißen* Räume zu hinterfragen (vgl. Tißberger 2020, 88ff.). Ideal kann zum Beispiel eine Gruppe an heterogenen Fachkräften gefördert werden.

In der Arbeit mit den Mädchen* hingegen können Schwerpunkte aus dem Konzept der Critical Whiteness thematisiert werden, wie strukturelle Rassismen und Privilegien. Dies kann die Sensibilisierung der Mädchen* fördern und zu mehr Bewusstsein ihrer Identität führen. Insbesondere Mädchen*, welche selbst nicht von Rassismen betroffen sind und sich womöglich von Themen bezüglich Rassismen weniger angesprochen fühlen, sollten dabei behutsam sensibilisiert und nicht durch eine zu kritische Herangehensweise abgeschreckt werden.

6.1 Ausblick

Die Feministische Mädchen*arbeit hat einen diskriminierungskritischen Auftrag und ist zu Rassismensensibilisierung verpflichtet. Sie trägt die Verantwortung, einer rassismenkritischen Auseinandersetzung gerecht zu werden.

Eine erfolgreiche rassismenkritischen Mädchen*arbeit erweitert ihren Schutz entscheidend. Sie hebt sich von anderen Alltagsräumen ab. Es kann die Lebenswelt der Besucher*innen nachhaltig stärkend verändern, insbesondere von BIPoC Mädchen*, darüber hinaus auch *weiße* Mädchen*, die mitbekommen, dass ihre Freund*innen unterstützt werden.

Dabei müssen Einrichtungen der feministischen Mädchen*arbeit für sich selbst entscheiden, wie sie mit Rassismen umgehen und welche Konzepte sie anwenden. Ergebnisse dieser Arbeit zeigen auf, dass sich neben dem Verständnis von strukturellen Rassismen verschiedene Konzepte anbieten, um eine Rassismensensibilisierung voranzubringen. Bei allen Potenzialen von Konzepten sollten diese jedoch reflektiert und im Bewusstsein für ihre Schwachstellen und Risiken genutzt werden. Sie sollten zudem individuell auf die Einrichtung und den Bedürfnissen der Mädchen* hin ausgewählt und angewandt werden.

Im Laufe meiner Untersuchung habe ich festgestellt, dass die wissenschaftlichen Theorien bezüglich Rassismenkritik im Gegensatz zur Umsetzung in der Praxis überwiegen. Ich würde der Aussage von Welde zustimmen, dass mehr Aufmerksamkeit und Umsetzungsrealität in der rassismenkritischen, feministischen Mädchen*arbeit erforderlich sind (vgl. Welde 2021, 185). Warum der Übergang zwischen Theorie und Umsetzung nicht, bzw. nur erschwert gelingt, könnte weiter untersucht werden. Dadurch könnte die Übertragung von der umfangreichen und aktuellen Wissenschaft bezüglich Rassismen in die praktische Mädchen*arbeit, als auch darüber hinaus, vorangebracht werden. Ein Wandel von der wissenschaftlichen zur praktischen Sozialarbeit ist das Ziel, welches uns vor Augen steht.

Literaturverzeichnis

Akbaba, Yalız/Bräu, Katrin/Zimmer, Meike (2013): Erwartungen und Zuschreibungen. Eine Analyse und kritische Reflexion der bildungspolitischen Debatte zu Lehrer/innen mit Migrationshintergrund. In: Bräu, Katrin/Georgi, Viola B./Karakasoğlu, Yasemin/Rotter, Carolin (Hrsg.): Lehrerinnen und Lehrer mit Migrationshintergrund. Zur Relevanz eines Merkmals in Theorie, Empirie und Praxis. Münster: Waxmann, 37–57.

Arapi, Güler/Asal, Serap/Avramidis, Alexandra/Bolla-Bong, Navina Njiabi/Gandouz-Touati, Yasmina/Harstall, Alexandra/Yiligin, Fidan (2014): „Of Color bedeutet alle Farben.“ Mädchenarbeiterinnen of Color über Migration und Rassismuskritik. In: Kauffenstein, Evelyn/Vollmer-Schubert, Brigitte (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? 1. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 69-86.

Arapi, Güler (2014): Empowerment in der pädagogischen Arbeit mit Mädchen of Color. In: Kauffenstein, Evelyn/Vollmer-Schubert, Brigitte (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? 1. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 87-105.

Auma, Maureen Maisha (2021): Feministische Mädchen*Arbeit intersektional-rassismuskritisch fundieren. In: Betrifft Mädchen, 2021(4), 158-163.

Auma, Maureen Maisha (2022): Vorwort. In: Demirtaş, Birgül/Schmitz, Adelheid/ Wagner, Constantin (Hrsg.): Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 7-8.

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2010): Bildung in Deutschland 2010. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Perspektiven des Bildungswesens im demografischen Wandel. Bielefeld: Bertelsmann. Online unter: <https://www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2010/pdf-bildungsbericht-2010/bb-2010.pdf/view> (Zugriff unter: 08. 03.2022).

Autorengruppe Bildungsberichterstattung (2016): Bildung in Deutschland 2016. Ein indikatorengestützter Bericht mit einer Analyse zu Bildung und Migration. Bielefeld: Bertelsmann. Online unter: www.bildungsbericht.de/de/bildungsberichte-seit-2006/bildungsbericht-2016/pdf-bildungsbericht-2016/bildungsbericht-2016 (Zugriff unter: 09. 03. 2022).

Aydemir, Fatma/Yaghoobifarah, Hengameh (Hrsg.). Vorwort. In: Eure Heimat ist unser Albtraum. 1. Aufl. Berlin: Ullstein, 9-12.

Bargel, Tino/ Röhl, Tobias (2006): Wissenschaftlicher Nachwuchs unter den Studierenden: Empirische Expertise auf der Grundlage des Studierendensurveys. Bonn, Berlin: Bundesministerium für Bildung und Forschung.

Beinke, Kristina/Ohlinger, Sandra (2022): Anerkennung im Ausland erworbener Qualifikationen. Ungenutzte Potenziale zu Fachkräftesicherung. In: Zeitschrift des Bundesinstituts für Berufsbildung, 2011 (3), 20-24. Online unter: <https://d-nb.info/1038389380/34#page=20> (Zugriff: 05.08.2022).

Bogojević, Maja/Tanyılmaz, Tuğba (2021): Neben der rassismus- jetzt auch noch klassismus-kritische Mädchenarbeit? Eine praxisorientierte, intersektionalsensible pädagogische Perspektive. In: *Betrifft Mädchen*, 2021(4), 175-181.

Bojadžijev, Manuela (2013): Wer von Rassismus nicht reden will: Einige Reflektionen zur aktuellen Bedeutung und seiner Analyse. In: Schmincke, Imke/Siri, Jasmin (Hrsg.): *NSU-Terror: Ermittlungen am rechten Abgrund. Ereignis, Kontexte, Diskurse*. 1. Aufl. Bielefeld: transkript, 145–154.

Boysen, Sigrid (2020): Racial Profiling. In: *JURA-Juristische Ausbildung*, 42(11), 1192-1199.

Brückner, Margit (2005): Soziale Arbeit mit Frauen und Mädchen. Auf der Suche nach neuen Wegen. In: Thole, Werner (Hrsg.): *Grundriss soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch*. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (2005), 367-376.

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2010): Bundesweites Integrationsprogramm. Angebote der Integrationsförderung in Deutschland – Empfehlungen zu ihrer Weiterentwicklung, 2010. Online unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Downloads/Infotehk/Integrationsprogramm/bundesweitesintegrationsprogramm.pdf;jsessionid=1D968702D6C73DE99FED7DB08679A988.1_cid286?__blob=publicationFile (Zugriff: 12.10.2021).

Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (2011): Migrantinnen am Arbeitsmarkt in Deutschland. Online unter: www.bamf.de/SharedDocs/Anlagen/DE/Publikationen/WorkingPapers/wp36-migrantinnen-am-arbeitsmarkt-in-deutschland.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 16.11.2021).

Bundesregierung, Die (2007): *Der Nationale Integrationsplan. Neue Wege – Neue Chancen*. Berlin. Online unter: www.bundesregierung.de/Content/DE/Archiv16/Artikel/2007/07/Anlage/2007-08-30-nationaler-integrationsplan.pdf?__blob=publicationFile&v=1. (Zugriff: 08.11.2022).

Bundesregierung, Die (2012): *Nationaler Aktionsplan Integration. Zusammenhalt stärken – Teilhabe verwirklichen*. Berlin. URL: www.bundesregierung.de/Content/DE/_Anlagen/IB/2012-01-31-nap-gesamt-barrierefrei.pdf?__blob=publicationFile (Zugriff: 08. 11. 2021).

Bitzan, Maria/Daigler, Claudia (2004): *Eigensinn und Einmischung. Einführung in Grundlagen und Perspektiven parteilicher Mädchenarbeit*. 2. Aufl. Weinheim: Juventa Verlag.

Castro Varela, Maria do Mar/ Dhawan, Nikita (2004): Horizonte der Repräsentationspolitik – Taktiken der Intervention. In: Roß, Bettina (Hrsg.): *Migration, Geschlecht und Staatsbürgerschaft. Perspektiven für eine antirassistische und feministische Politik und Politikwissenschaft*. Wiesbaden: Springer, 205-226.

Cheema, Saba-Nur/Kalpaka, Annita (2022): Jugendarbeit – Politische Bildungsarbeit im Kontext von institutionellem Rassismus – „Die Schwierigkeit, die eigene Eingebundenheit in rassistische Strukturen zu erkennen“. In: Demirtaş, Birgül/Schmitz, Adelheid/ Wagner, Constantin (Hrsg.): *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog*. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 152-165.

Cox, Taylor/Blake, Stacy (1991): Managing cultural diversity: Implications for organizational competitiveness. In: *Academy of Management Perspectives*, 5(3), 45-56.

DBSH, Fachgruppe Migration und Flucht (2020): Für eine rassismuskritische Soziale Arbeit! Aufruf des DBSH-Fachbereiches Migration und Flucht. Online unter: https://www.dbsh.de/media/dbsh-www/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/2020/30112020_Aufruf_rassismuskrit_SozArb_FaB_Migratio_Flucht.pdf (Zugriff: 14.06.2022).

Diakonie Deutschland (2020): Einrichtungsstatistik 2020. Statistik der Diakonie Deutschland – Stand 01. 01. 2020. Online unter: https://www.diakonie.de/fileadmin/user_upload/Diakonie/PDFs/Statistiken_PDF/06_2020_Einrichtungsstatistik_2020_Optimized.pdf (Zugriff: 17.07.2022).

DiAngelo, Robin (2020): *Wir müssen über Rassismus sprechen. Was es bedeutet, in unserer Gesellschaft weiss zu sein*. 1. Aufl. Hamburg: Hoffmann und Campe.

Dib, Jinan/Erdmann, Ifeyemi/Sinoplu, Ahmei (2020): Empowerment = Empowerment? Perspektiven aus der Praxis – ein Gespräch unter drei Empowerment-Trainer*innen. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen*. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa, 150-163.

Dolle Deerns e.V. (2021): *Wer Mädchen* stärkt verändert die Welt!* Online unter: <https://www.dollederns.de/> (Zugriff: 14.02.2022).

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

Gandouz-Toutati, Yasmina (2018): Der Mädchentreff Bielefeld e.V.: Rassismuskritische parteiliche Mädchen*arbeit. In: *Neue Praxis*, 2018 (Sonderheft 15), 105-113.

Gandouz-Touati, Yasmina/Sinoplu, Ahmet/Chehata, Yasmine (2022): Jugendarbeit – ein rassismuskritischer Blick auf Institutionen und Strukturen. In: Demirtaş, Birgül/Schmitz, Adelheid/ Wagner, Constantin (Hrsg.): *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog*. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 42–59.

Gardenswartz, Lee/Rowe, Anita (2022): The Four Layers of Diversity model. Online unter: <https://www.gardenswartzrowe.com/why-g-r> (Zugriff: 06.06.2022).

Gröning, Katharina/ Plößer, Melanie (2002): Frauen- und Mädchenarbeit. In: Otto, Hans-Uwe/ Rauschenbach, Thomas/ Vogel, Peter (Hrsg.): *Erziehungswissenschaft. Arbeitsmarkt und Beruf*. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften (Band 4), 131-142.

Groß, Melanie (2014): Intersektionalität. Reflexionen über konzeptionelle und theoretische Perspektiven für die Jugendarbeit. In: von Langsdorff, Nicole (Hrsg.): *Jugendhilfe und Intersektionalität*. 1. Aufl. Opladen: Budrich UniPress, 170-183.

Hamzhei, Modjgan/Castro Varela, María do Mar (1996): Raus aus der Opferrolle. Ein Bildungsansatz zur Überwindung von verinnerlichtem Rassismus. Köln: Herausgeberinnen agisra e.V.

Hartwig, Luise/Muhlak, Kirsten (2006): Mädchenarbeit in Theorie und Praxis. In: Hartwig, Luise/Muhlak, Kirsten/Jansen, Irma (Hrsg.): Geschlecht Nebensache? Zur Aktualität einer Gender-Perspektive in der Sozialen Arbeit. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 86-117.

Hasselmann, Donata (2020): Was ist struktureller Rassismus? Online unter: <https://mediendienst-integration.de/artikel/was-ist-struktureller-rassismus.html> (Zugriff: 01.07.2022).

Kalpaka, Annita/Räthzel, Nora/Weber, Klaus (2017): Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Hamburg: Argument Verlag.

Kalpaka, Annita (1993): Rassismus. In: StadtRevue (3), 8-10.

Kauffmanstein, Evelyn (2014): Feministische Mädchenarbeit als Bewegung (weiter-)denken. In: Kauffmanstein, Evelyn/Vollmer-Schubert, Brigitte (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? 1. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 15-26.

Kauffmanstein, Evelyn/ Vollmer-Schubert, Brigitte (2014): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? Einleitung. In: Kauffmanstein, Evelyn/Vollmer-Schubert, Brigitte (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? 1. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 7-14.

Kommission für Migration und Integration der EKD (2009): „... denn ihr seid selbst Fremde gewesen“ Vielfalt anerkennen und gestalten. Ein Beitrag der Kommission für Migration und Integration der EKD zur einwanderungspolitischen Debatte (Nr. 108). Online unter: https://www.ekd.de/download/ekd_texte_108.pdf (Zugriff: 05.08.2022).

Kompetenzzentrum Technik-Diversity-Chancengleichheit e. V. (2022): Das ist der Girls' Day. Online unter: <https://www.girls-day.de/fakten-zum-girls-day/das-ist-der-girls-day/ein-zukunftstag-fuer-maedchen/deutsch> (Zugriff: 17.07.2022).

Knapp, Gudrun-Axeli (2005). "Intersectionality" – ein neues Paradigma feministischer Theorie? Zur transatlantischen Reise von "Race, Class, Gender." In: Feministische Studien, 23. Jg (1), 68-81.

Leiprecht, Rudolf (2010). Ist Intersektionalität ein nützliches Konzept, um unzulässigen Verallgemeinerungen und stereotypen Schubladenbildungen in der Jugendforschung vorzubeugen? In: Transdisziplinäre Jugendforschung. 1. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 91-115.

Linnemann, Tobias/ Ronacher, Kim Annakathrin (2018): Reflexion von Weißsein und Rassismus - produktive Verunsicherung und wichtige Ressource für die Soziale Arbeit. In: Neue Praxis, 2018 (Sonderheft 15), 91–104.

Lutz, Helma/Wenning, Norbert (2001): Differenzen über Differenz-Einführung in die Debatten. In: Lutz, Helma/Wenning, Norbert (Hrsg.): Unterschiedlich verschieden. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 11-24.

Mädchentreff Kirchdorf Süd (2020): Don't Touch My Crown! Online unter: <https://www.maedchentreff-ki-sued.de/2020/02/28/don-t-touch-my-crown/> (Zugriff: 12.06.2022).

Mai, Hanna Hoa Anh (2020): Empowerment von Pädagog*innen of Color in den Machtstrukturen (sozial-)pädagogischer Arbeitskontexte. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa, 96-108.

Mai, Hanna Hoa Anh (2020): Pädagog*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz Juventa.

Mai, Hanna Hoa Anh (2021): Rahmenbedingungen für rassismuskritische Handlungsmöglichkeiten für Fachkräfte of Color in der Mädchen*arbeit. In: *Betrifft Mädchen*, 2021(4), 186-191.

Melter, Claus (2021): Diskriminierungs- und rassismuskritische soziale Arbeit und Bildung: Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.

Nacro, Sanata/Heidbreder, Marthe (2021): Editorial. In: *Betrifft Mädchen*, 2021(4), 156-157.

Nassir-Shahnian, Naiascha Anahita (2020): Powersharing: Es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortlichkeit für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch, Birgit/Chehata, Yasmine (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. 1. Aufl. Weinheim: Beltz Juventa, 29-42.

Nassir-Shahnian, Natascha Anahita (2015): Powersharing. Was machen mit Macht?! Online unter: <https://antifra.blog.rosalux.de/powersharing-was-machen-mit-macht/> (Zugriff: 15.07.2022).

Ogette, Tupoka (2018): *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. 3. Aufl. Münster: Unrast Verlag.

Deutschlandfunk Nova (2020): Tupoka Ogette Antirassismus-Expertin. Wir sind alle von rassistischer Sozialisierung betroffen. Online unter: <https://www.deutschlandfunknova.de/beitrag/antirassismus-expertin-wir-sind-alle-von-rassistischer-sozialisierung-betroffen> (Zugriff 03.08.2022).

Roig, Emilia/ Nacro, Sanata (2021): „Es ist wichtig, auf die Tiefe der Diskriminierungsebenen hinzuweisen, um sicherzustellen, dass Menschen, die am meisten von Unterdrückung betroffen sind, im Zentrum sind“ Intersektionale Impulse für die Mädchen*arbeit. In: *Betrifft Mädchen*, 2021(4), 192-194.

Schmitz, Adelheid/ Demirtaş, Birgül/Gartenbach, Nina/ Wagner, Constantin (2022): Einleitung. In: Demirtaş, Birgül/Schmitz, Adelheid/ Wagner, Constantin (Hrsg.): *Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit. Ein Theorie-Praxis-Dialog*. 1. Aufl. Weinheim Basel: Beltz Juventa, 9–25.

Shern, David/Blanch, Andrea/Steverman, Sarah (2014): *Impact of Toxic Stress on Individuals and Communities. A Review of the Literature*. Online unter:

<https://www.mhanational.org/sites/default/files/Impact%20of%20Toxic%20Stress%20on%20Individuals%20and%20Communities-A%20Review%20of%20the%20Literature.pdf> (Zugriff: 20.07.2022).

Stender, Alexandra (2016): Soziale Arbeit: karitativ, diakonisch, konfessionell. Gründe, Ausprägungen und Effekte der Verbindung von Kirche und Sozialarbeit. Online unter: https://reposit.haw-hamburg.de/bitstream/20.500.12738/7340/1/Stender_Alexandra_BA_2016_05_17.pdf (Zugriff: 18.07.2022).

Tißberger, Martina (2017): Critical Whiteness: Zur Psychologie hegemonialer Selbstreflexion an der Intersektion von Rassismus und Gender. 1. Aufl. Wiesbaden: Springer VS.

Ulrike, Graff (2014): Selbstbestimmung für Mädchen. Monoedukation – (kein) Schnee von gestern? In: Kauffenstein, Evelyn/Vollmer-Schubert, Brigitte (Hrsg.): Mädchenarbeit im Wandel. Bleibt alles anders? 1. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, 27-41.

Wagner, Petra (2008): Gleichheit und Differenz im Kindergarten - eine lange Geschichte. In: Wagner, Petra (Hrsg.): Handbuch Kinderwelten. Vielfalt als Chance - Grundlagen einer vorurteilsbewussten Bildung und Erziehung. Freiburg: Herder, 11-30.

Welde, Miki (2021): Rassismuskritische Praxis im Mädchentreff Leyla, Düsseldorf. In: *Betrifft Mädchen*, 2021(4), 183-185.

Werthmanns-Reppekus, Ulrike (2010): Mädchenarbeit. In: Rauschenbach, Thomas/Borrmann, Stefan (Hrsg.): Enzyklopädie Erziehungswissenschaft Online. Jugend und Jugendarbeit. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. Online unter: https://www.beltz.de/fachmedien/erziehungswissenschaft/enzyklopaedie_erziehungswissenschaft_online_eeo/artikel/10021-maedchenarbeit.html (Zugriff: 12.01.2022).

Yiğit, Nuran/Can, Halil (2009): Politische Bildungs- und Empowerment – Arbeit gegen Rassismus in People of Color-Räumen – das Beispiel der Projektinitiative HAKRA. In: Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hrsg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. 2.Aufl. Münster: UNRAST, 167–194.

Zießler, Joachim (2016): Landeszeitung Lüneburg: "Das Gesicht des Rassismus". Interview mit dem Menschenrechtsaktivisten Joshua Kwesi Aikins. Online unter: <https://www.presseportal.de/pm/65442/3273673> (Zugriff: 13.07.2022).

Eidesstattliche Erklärung

Ich versichere, dass ich die vorliegende Arbeit ohne fremde Hilfe selbstständig verfasst und nur die angegebenen Quellen und Hilfsmittel benutzt habe. Wörtlich oder dem Sinn nach aus anderen Werken entnommene Stellen sind in allen Fällen unter Angabe der Quelle kenntlich gemacht.

Hamburg, den 08.08.2022

Ort, Datum

