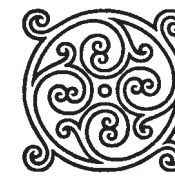




DOKUMENTATION

TAGUNG – Transkulturelle Teams

Ein Qualitätsstandard in der
sozialen Arbeit?!



Vorwort der Veranstalterinnen

Güler Arapi, Mitja Sabine Lück

SEITE	INHALT
3	Vorwort der Veranstalterinnen
4 – 9	Transkulturelle Teams und Mut zum Denken Seite MARIA DO MAR CASTRO VARELA
10 – 15	emPOWERment heißt erMACHTigung ELEONORE WIEDENROTH-COULIBALY
16 – 17	»Weißsein - was geht mich das an?« Verunsicherung als Notwendigkeit und Chance ELENA BRANDALISE, FEI KALDRACK und DOROTHEA SCHÜTZE
18	Brüchigkeit: Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten in der weißen Dominanzkultur ELENA BRANDALISE
19 – 23	Zusammenarbeit von Flüchtlingen und weißen deutschen Unterstützungsgruppen HYACIENTH NGUH TEBIE, SABINE GRUNER
24 – 29	Repräsentation und das Sprechen über Rassismus in Kontexten feministischer Projektarbeit GÜLER ARAPI und MITJA SABINE LÜCK
30 – 33	Zum 'bösen D-Wort' – ERI PARK
34 – 35	Kommentar SEBASTIAN FLEARY Kommentar TOBIAS LINNEMANN
36 – 37	Personenangaben zu den Referentinnen
38 – 39	Viel Raum für eigene Gedanken und Abbildung des Einladungsflyers

Ausgangspunkt unserer Überlegungen, eine Tagung zum Thema *Transkulturelle Teams – ein Qualitätsstandard in der sozialen Arbeit?! zu veranstalten*, sind die Erfahrungen, die wir als transkulturelles Team im Rahmen unseres Projektes *girls act – antirassistische Bildungsarbeit für Frauen und Mädchen*¹ sammeln konnten.

 1 Die Finanzierung erfolgte im ersten Jahr durch das Kinder- und Jugendplan-Programm *Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus* in Verbindung mit dem Programm *Jugend gegen Rechts* des Ministerium für Frauen, Jugend, Familie und Gesundheit NRW. Seit 2002 wird 'girls act' im Rahmen des Aktionsprogramms *Jugend für Toleranz und Demokratie – gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus*; Programmteil *entimon – Gemeinsam gegen Gewalt und Rechtsextremismus* des Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend gefördert.

 Das Projekt *girls act* ist seit 2001 im Mädchentreff Bielefeld e.V. verankert. Der Schwerpunkt liegt auf der Durchführung von regionalen und bundesweiten Seminaren zum Thema Rassismus für Frauen und Mädchen. Unser Fortbildungskonzept verbindet 'antirassistische Sensibilisierung' und 'Empowerment' (Selbststärkung) mit dynamischen Methoden, wie z.B. Theaterarbeit, Rap / HipHop, Capoeira, Zukunftswerkstätten, soziometrischen Übungen, Biographiearbeit und psychodramatischen Elementen. Der Träger unseres Projektes ist der *Mädchentreff Bielefeld e.V.*, ein offenes Mädchenzentrum mit unterschiedlichen Schwerpunkten, das in diesem Jahr sein 20jähriges Bestehen feiert.

Die Kopplung von Ausrufezeichen und Fragezeichen im Titel der Fachtagung verweist einerseits auf die Notwendigkeit, transkulturelle Teams in Feldern der sozialen und politischen Arbeit in der Migrationsgesellschaft zu bilden und andererseits auf die Nicht-Etablierung dieser Überzeugung in diesen Bereichen.

Ein wichtiger inhaltlicher Standpunkt im Rahmen unserer Arbeit ist die Forderung nach der transkulturellen Zusammensetzung von Arbeitsteams in der sozialen Arbeit. Denn, wie viele Professionelle der Interkulturalitätsforschung schon lange deutlich machen, ist eine differenzierte Auseinandersetzung zu Themen wie Rassismus, Migration, Flucht oder Asyl nur unter der Einbeziehung von Perspektiven of color möglich. Dies ist auch im Hinblick auf soziale Gerechtigkeit und die Partizipation von Menschen mit Migrationshintergrund an gesellschaftlich relevanten Entscheidungsprozessen eine wichtige Forderung. Obwohl die Notwendigkeit transkultureller Zusammenar-

beit theoretisch häufig eingesehen wird, sind jedoch noch immer viele pädagogische Arbeitsteams und politische Gruppen überwiegend mehrheitsdeutsch zusammengesetzt. Dort, wo transkulturelle Teams bestehen, werden Dominanzstrukturen in Bezug auf Rassismus häufig ebenso reproduziert, wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene und Weiße deutsche Personen dominieren den Rahmen der Arbeit. So ergibt sich teilweise in interkulturellen oder antirassistischen Bemühungen eine paradoxe Situation: einerseits werden gesellschaftliche Machtstrukturen kritisiert und andererseits innerhalb der eigenen Strukturen reproduziert und aufrechterhalten.

Innerhalb der Tagung haben wir uns mit den Risiken und Chancen transkultureller Zusammenarbeit und interkultureller Kommunikation auseinandergesetzt. Dabei ging es sowohl um die Reflexion von hierarchischen Strukturen in alltäglichen Arbeitssituationen (wie z.B. Gruppendiskussionen, Plenas und Teamgesprächen), als auch um unterschiedliche gesellschaftliche Perspektiven und verschiedene 'Verletzungsrisiken' (vgl. Maria do mar Castor Varela 2001) im Kontext von Rassismus.

Zielgruppe der Tagung waren Personen aus der sozialen und politischen Arbeit, die sich mit dem Abbau von Dominanzen bezogen auf Rassismus innerhalb der eigenen Arbeitsstrukturen auseinandersetzen wollten. Dabei sollten Räume entstehen, in denen sowohl eigene Dominanzen reflektiert, als auch eigene Rassismuserfahrungen thematisiert werden konnten. Daher kam den Erfahrungen der Teilnehmenden ein wichtiger Stellenwert innerhalb der Veranstaltung zu. Aus diesem Grund wurden die Themen Empowerment und Critical Whiteness in die Konzeption der Fachtagung aufgenommen und die Gruppe teilweise in eine Gruppe von Menschen mit Rassismuserfahrungen und eine Weiße Gruppe getrennt.

Die folgende Dokumentation gibt die Beiträge der ReferentInnen, sowie einige Kommentare wieder und soll einen Einblick in die Arbeits- und Diskussionsprozesse vermitteln.

An dieser Stelle möchten wir uns bei allen ReferentInnen und Teilnehmenden sehr herzlich bedanken. Ihnen allen ist es zu verdanken, dass wir eine spannende und offene Fachtagung erlebt haben. Wir hoffen, dass es Folgeveranstaltungen zu diesem Thema geben wird und wünschen nun viel Spaß beim Lesen!

Güler Arapi und Mitja Sabine Lück

Für die Inhalte der Texte sind die Autorinnen und Autoren verantwortlich.

GEFÖRDERT DURCH:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend



Weiterhin bedanken wir uns bei dem IBF e.V. des IBZ-Friedenshaus e.V. Bielefeld, beim Internationalen autonomen Feministischen Referat für Frauen, Lesben und Transgender der Universität Bielefeld und bei der GlücksSpirale, die die Durchführung der Tagung finanziell unterstützt haben.

Gefördert im Rahmen des Aktionsprogramms *Jugend für Toleranz und Demokratie gegen Rechtsextremismus, Fremdenfeindlichkeit und Antisemitismus des Bundesministeriums für Familien, Senioren, Frauen und Jugend*.



Die transkulturelle Zusammensetzung von Teams beschreiben zwar viele Professionelle in sozialen und pädagogischen Arbeitsfeldern als Vorteil, doch sind es nur wenige, die sie als tatsächliche Notwendigkeit beschreiben. Häufig wird sich dem Thema *Transkulturelle Teams* eher so angenähert, als ginge es hier bei um ein vermeidbares Übel oder aber um einen zwar wichtigen Standard, der aber leider nicht erreicht werden könne, da die meisten Professionellen in diesem Feld nun einmal Mehrheitsangehörige seien. Nach wie vor hält sich auch das Vorurteil, dass persönliche Erfahrungen als Minorisierte der professionellen Praxis eher schaden. Dies ist natürlich, das muss hier auch gesagt werden, auch einem technokratischen Professionalisierungsverständnis geschuldet, das davon ausgeht, dass Distanz zum Feld das professionelle Handeln begünstigt und darüber hinaus das Denken gewissermaßen befreit bzw. nicht einschränkt. Dagegen denken die meisten, dass Empathie hergestellt werden und so was wie Ambiguitätstoleranz gelernt werden kann. Die Forderung nach transkulturellen Teams ist deswegen eine politische Frage. Sie ist in der Lage, die soziale und pädagogische Arbeit an für sich einer Hinterfragung zuzuführen.

UNBEQUEM UND INEFFIZIENT

Unabhängig davon, ob die Arbeit als 'interkulturell' beschrieben wird oder nicht, die meisten Teams sind 'mono': Und zwar monolithisch, monokulturell und auch mehr oder weniger monolingual. Womit die Perspektiven, die diese Teams einnehmen können, eher bescheiden sind, und die Zielgruppen, die sie erreichen, deutlich weniger als plural zu bezeichnen sind. Letztlich werden die Strategien, die in der Praxis erprobt werden, nicht selten als eingefahren beschrieben. Bestenfalls verfügt die Institution über eine gute Vernetzung und ein Team, welches sich zumindest um interkulturelle Kompetenz bemüht. Dagegen ist die Atmosphäre in transkulturellen Teams unter Umständen – wie Güler Arapi und Mitja Sabine Lück (2005) schreiben – 'unbequem'. Unbequem bedeutet hier durchaus mehr Arbeit und Würde für einige QualitätsfettischistInnen als ineffizient gelten. Die Ursache von Konflikten, die die Abläufe immer wieder zum Stocken bringen, sind dabei in nur unerheblicher Weise 'kulturell' begründet, sondern vielmehr Ausdruck unterschiedlicher sozialer Verletzlichkeit (vgl. Castro Varela / Dhawan 2004: 218ff.).

Will heißen: Die unterschiedlichen Erfahrungen bezüglich Macht und Herrschaft und die spezifischen Diskriminierungserfahrungen sind es insbesondere, die immer wieder dazu führen, dass Konflikte, 'Missverständnisse' und Verletzungen innerhalb des Teams auftreten. Zu wissen, wie frau sich in welcher 'Kultur' wie begrüßt, ist kaum hilf

reich, wenn die Mauern aus Erfahrungen mit Rassismus und Antisemitismus sich zwischen den Teamfrauen aufbauen. Insoweit schreiben Arapi und Lück zu Recht, dass »die Reflexion der eigenen Haltung und Handlungen der Professionellen sozialer Arbeit in Bezug auf Rassismus eine zentrale Voraussetzung für den Abbau von Machtstrukturen darstellt« (ebd.). Jede (zusätzliche) Reflexionsschweife verzögert allerdings, so könnte hier eingewendet werden, das professionelle Handeln. Woher die Zeit nehmen, um sich mit Rassismus auseinander zu setzen, wenn der unfertige Projektantrag auf Bearbeitung wartet, die nächste Fortbildung vor der Tür steht und der Anspruch auf Selbstevaluation immer mehr Dokumentationen verlangt? »Keine Zeit!«, ist nicht zufällig die beliebteste Ausrede, um solch unliebsamen Debatten aus dem Weg zu gehen. »Keine Zeit!«, verstehen (fast) alle. Und darüber hinaus wird alle Reflexion nicht ausreichend sein, um gegenseitige Verletzungen zu vermeiden. Sprich: Professionelle Arbeit in transkulturellen Teams, die in einer rassistisch gerahmten Gesellschaft stattfindet, kann nicht ohne 'Störungen' ablaufen und sie sollte gar nicht 'reibunglos' funktionieren. Es ist dazu nicht wirklich utopisch zu glauben, dass das Arbeiten innerhalb feministischer Zusammenhänge 'solidarischer' oder 'freundlicher' ablaufen würde, sondern schlichtweg naiv.

Doch ist nicht das Politische an einer antirassistisch orientierten Mädchenarbeit in erster Linie die Debatte? Ist es nicht so, dass der Dissens eine genuin demokratische Erfahrung darstellt? Konsens und Harmonie bleiben meinem Dafürhalten beliebte Konzepte v. a. all derjenigen, die Ausgrenzung, Stigmatisierung und Verachtung überwiegend aus soziologischen Oberseminaren kennen. Für diejenigen, die kollektive Gewalt körperlich und seelisch erfahren haben, sind dies nur nichts sagende Spielwiesen. Ein demokratischer Umgang mit den Konsequenzen produziert zwangsläufig Dissens, der allerdings nicht zwangsläufig destruktiv sein muss, wenn es gelingt denselben zu 'zähmen' und in politische Aktion zu 'kanalisieren'.

Das Leben in einer rassistischen Gesellschaft und in einer Welt, die durch soziale Ungleichheit elementar strukturiert ist, kann nicht ohne Folgen für unser aller Leben bleiben. Es ist auch kaum von ungefähr, dass sich die Folgen dieser Tatsache insbesondere im sozialen und pädagogischen Feld zeigen. Wer Computersoftware entwickelt oder Büros putzt, erfährt soziale Ungerechtigkeit schon mal am eigenen Leib, hat aber weniger professionell mit den Ungerechtigkeiten zu tun, die andere Menschen erleben. Folglich kommt es in der sozialen und pädagogischen Arbeit zu einer Art Verdopplung und auch Vermischung der eigenen Verletzlichkeit mit den erfahrenen und thematisierten Verletzungen der Nutzerinnen der Einrichtungen

und Angebote. Auch bleibt es nicht aus, dass die unterschiedlichen Formen von Identifikationen und verwirrenden Projektionen das professionelle Handeln permanent durchkreuzen. Fragen der Repräsentation sind dann plötzlich ebenso auf der Tagesordnung wie die eigene soziale Positionierung. Ein Team was sich schwer tut, dies zu besprechen, bleibt zwangsläufig auf der Strecke.

Transkulturelle Teams können dagegen ihre vermeintliche 'Schwäche' in 'Stärke' wandeln, wenn sie die eigene Heterogenität als anstrengenden Vorteil begreifen und als eine Chance der sozialen Normalisierungsgewalt etwas entgegenzusetzen.

SOZIALE TRANSFORMATION IST NUR MÖGLICH, WENN DAS UNMÖGLICHE VERSUCHT WIRD

Ein gekonntes Umgehen mit derlei Komplikationen ist eine Kunstfertigkeit. Es bedarf dabei insbesondere der Anerkennung der eigenen Verstricktheit in die Produktion sozialer Ungerechtigkeiten und auch der Reflexion der eigenen Dominanzposition. Das bedeutet, dass nicht nur Mehrheitsangehörige über ihre Privilegien nachdenken müssen, sondern auch diejenigen, die minorisiert wurden, anerkennen müssen, dass sie ebenfalls diverse Vorteile daraus ziehen, in der so genannten Ersten Welt zu leben. Professionelle in der sozialen und pädagogischen Arbeit verdienen nicht viel, aber sie hungern nicht; die Arbeit erfährt keine enorme soziale Anerkennung, aber Sozialpädagoginnen sind keine Analphabetinnen. Sie können lesen und schreiben, sind berufstätig und nicht selten eloquent und argumentativ stark. Wer sich auf die Stärken konzentriert, die Möglichkeiten beleuchtet und dabei nicht die eigene Privilegiertheit außer Acht lässt, wird eher in die Möglichkeit versetzt, Rechte einzuklagen und eine hohe Reflexionsfähigkeit nicht nur einzufordern, sondern auch selber zu performieren.

Macht- und Herrschaftsverhältnisse – letztere bezeichnet Michel Foucault als geronnene Macht – bedürfen einer Herausforderung auf symbolischer und faktischer Ebene. Die bloße verbale Bekundung, frau sei gegen Machtverhältnisse und wehre sich gegen etablierte Herrschaft wird kaum ausreichen. Transkulturelle Teams haben hier den deutlichen Vorteil, dass sie auf einer symbolischen Ebene bereits eine Herausforderung gegen etablierte Normalitäten bedeuten. Dort wo das 'Mono-Prinzip' normal ist, bedeutet das Experiment mit möglichst hoher Heterogenität einen nicht zu unterschätzenden Angriff auf das So-wie-es-ist. Wie bedrohlich dieser Angriff bei denjenigen wahrgenommen wird, die sich ihrer Privilegien sicher sein möchten, ist kaum zu überschätzen: Quotierungen beispielsweise werden gar nicht erst einge

richtet oder immer wieder unterlaufen. Weswegen einige berufliche Felder gerade zu karg und grau erscheinen. Wie viele Professorinnen gibt es, die nicht-deutscher Herkunft sind? Wie viele schwarze Ärztinnen? Wie viele Muslime in Leitungspositionen? Wie viele Frauen aus der so genannten Dritten Welt sind bekannte und gut verdienende Journalistinnen? Alte Geschichten, denen mit alten Strategien kaum beizukommen ist. Legen wir die Karten auf den Tisch: Die Quotierung, das Gender Mainstreaming hat nur einer kleinen, gut etablierten Gruppe von Frauen Vorteile verschafft. Sobald die soziale und ethnische Herkunft von der Dominanzkultur abweicht, sobald der Körper nicht dem 'gesunden Norm-Körper' entspricht, bleiben die Versprechungen der Quotierung auf der Strecke. Und dies gilt durchaus nicht nur für den bundesrepublikanischen Kontext. Es ist ein häufig wiederholter Mythos, dass in den USA bezüglich Antidiskriminierung alles besser sei. Nicht selten wird propagiert, es handele sich dort geradezu um ein 'Diversity-Eldorado'. Tatsache dagegen ist, dass etwa die Lebenserwartung afro-amerikanischer Frauen unter denen südindischer Frauen liegt (vgl. Sen 2002: 35)². Es gibt zwar mehr schwarze Bankangestellte

2 [Für den Gegensatz zwischen dem Lebensstandard bezogen auf das Pro-Kopf-Einkommen und der Möglichkeit, ein höheres Lebensalter zu erreichen, zählen soziale Einrichtungen und Sozialbeziehungen, also etwa Krankenversicherung, Gesundheitswesen, Schulbildung, Recht und Ordnung, alltägliche Gewalt usw." (Sen 2002: 35)

und mehr Akademikerinnen of Colour in den USA als in Deutschland, doch wenn frau den Blick auf die Produktion sozialer Ungerechtigkeiten lenkt, die von den USA in anderen Ländern hervorgebracht werden, dann verschwimmt dieses positive Bild zusehends. Stichworte sind hier: Sweatshops an den borderlands zwischen USA und Mexico oder Kinderarbeit in den Slums Asiens und Lateinamerikas. Was das mit transkulturellen Teams in Deutschland zu tun hat? Eine ganze Menge, so ist es bspw. purer Luxus, Gerechtigkeit mit dem Erhalt des nationalstaatlichen Wohlfahrtssystems gleichzusetzen und dabei zu vergessen, wie dieses in vielfacher Weise mit der Ausbeutung der Ärmsten in der 'Dritten Welt' verflochten ist. In transkulturellen Teams ist es deswegen nicht nur notwendig die eigene soziale Position darzulegen und Achtung einzufordern, sondern auch die Privilegien besprechbar zu machen. Sie bieten die Möglichkeit, die festgefahrene Identitätspolitik zu transzendieren und neue Formen radikaler Politik zu etablieren, die in etwas differenzierter Weise über Repräsentation, Gerechtigkeit, Herrschaft und Macht sprechen als dies häufig der Fall ist. Weder sollte das Lernen so

genannter 'Kulturstandards' in Mittelpunkt stehen, noch die eigenen Verletzlichkeiten, sondern vielmehr, wie die eigene Praxis Verletzungsgewalt stabilisiert und die eigene Emanzipation auf den Schultern Deprivilegierter im In- und Ausland steht usw. Ich denke, wir sollten mehr fordern als die Bereitstellung guter Jobs für gut ausgebildete Migrantinnen und Women of Colour. Es geht um die Denunzierung einer internationalen Arbeitsteilung, der Skandalisierung der kontinuierlichen Produktion frappierender sozialer Ungleichheit innerhalb des Nationalstaates und der Analyse des Zusammenhangs zwischen Ersteren und Letzteren. Diversity ist hier eine denkbar zahnlose Strategie, die eher von den enormen Ungerechtigkeiten ablenkt, anstatt diese tatsächlich anzugreifen.

Das Unmögliche versuchen, erfordert das Reflektieren der eigenen Diskriminierungserfahrungen bei gleichzeitiger Skandalisierung anderer Formen von Ungleichheitsproduktion. Womöglich war es einer der größten Niederlagen von Identitätspolitik, dem eigenen Narzissmus zu viel Spielraum gelassen zu haben.

Darüber hinaus gibt es durchaus Strategien der Antidiskriminierungspolitik, die über jene westlichen Zuschnitte weit hinausgehen: So reserviert die postkoloniale indische Republik einen bestimmten Prozentsatz der Stellen im öffentlichen Dienst und im Parlament für Menschen aus so genannten *Scheduled Castes and Tribals*, die sich aufgrund von jahrhundertelanger andauernder Diskriminierungen in einer Position hoher sozialer Verletzlichkeit befinden. Die Stellen werden solange nicht besetzt, bis sich eine qualifizierte Person gefunden hat. Eine solche Maßnahme hat selbstredend zu Aufständen bei den Etablierten geführt, blieb aber bis heute erhalten. Und auch wenn sie diskussionswürdig ist und auch einige Schwäche aufzeigt, so ist sie zumindest eine bedenkenswerte postkoloniale Strategie, gegen die Formeln wie etwa: 'bei gleicher Qualifizierung' oder 'ethnische Minderheiten werden besonders aufgefordert sich zu bewerben' ausgesprochen unspektakulär daher kommen. Und den Effekt solcher Formeln kennen wir ja ... Transkulturelle Teams bedeuten einen Schritt im Rahmen eines Experiments mit neuen Solidaritäten. Sie weisen in Richtung einer politischen Arbeit mit dem Ziel von mehr sozialer Gerechtigkeit. Hier werden neue Denkwege eröffnet und sozusagen Raum gemacht für schwer Aussprechbares und oft noch nicht Gedachtes.

DIE HERAUSFORDERUNG ANNEHMEN

Die postkoloniale Theoretikerin *Gayatri Spivak* (1988) warnt bei diesen Experimenten vor den »Wiederholungen in den Rissen« (repetition in rupture) – will heißen, der Reproduktion von Machtverhältnissen innerhalb von Wider-

standsstrukturen. »Wo Macht ist, ist Widerstand«, schreibt *Foucault*, doch wie *Nikita Dhawan* und ich betonen, »Wo Widerstand ist, ist Macht«. Wer in politischen Gruppen gearbeitet hat, die sich als widerständig verstehen und / oder in Teams soziale und pädagogische Arbeit geleistet hat, die ihre Arbeit als Gegenbewegung beschrieben, weiß wovon hier die Rede ist. Die Gewalt in diesen Gruppen ist erheblich, die Verletzungen, die Frauen sich gegenseitig zufügen, nicht immer unwesentlich. Hegemoniale Verhältnisse können nicht durch die Hintertür verlassen werden oder gar ohne eigene Involviertheit verändert werden. Alle die daran beteiligt sind, sind betroffen.

Transkulturelle Teams sind und bleiben eine Chance und Herausforderung im Feld sozialer und pädagogischer Arbeit. Die Machtverhältnisse und Dominanzlinien ziehen sich dabei durch die Teams und machen nicht Halt vor der Tür der Institution, nur weil diese ein dominanzkritisches Leitbild für sich entwickelt hat. Für die symbolische Außenwirkung ist ein solches in jedem Falle wünschenswert, nach innen hat es aber nicht die gleichen Konsequenzen. Das Nachdenken über soziale Gerechtigkeit verlangt nach einer historischen und auch geopolitisch kontextualisierten Auseinandersetzung mit der Komplexität sozialer Ungleichheit. Was bedeutet es 'schwarz' zu sein, in einer 'weißen' Gesellschaft? Was bedeutet es in einer 'Gastarbeiterfamilie' aufgewachsen zu sein, in einem Land, indem Klassismus zwar kein Thema der politischen Debatte mehr zu sein scheint, aber die soziale Segregation nach sozialer Herkunft unbestreitbar und erheblich ist? Was bedeutet es eine lesbische Frau zu sein, in einer Welt, die heteronormativ strukturiert ist? Was eine jüdische Frau in einem Deutschland nach der Shoah? Was wird von wem und warum als ungerecht und verletzend betrachtet? Und wenn soziale Ungleichheiten nicht schlicht aufgereiht werden, als hätten alle dieselbe Bedeutung, dieselben Konsequenzen, was muss beachtet werden? Wo sind die Fallen? Ist es bspw. dasselbe als Frau diskriminiert zu werden, wie als weiblicher Flüchtling ausgegrenzt zu werden? Wohl kaum. In transkulturellen Teams zu arbeiten bedeutet, es mit der Kompliziertheit und Komplexität sozialer Ungerechtigkeit aufzunehmen, und zu versuchen, die unterschiedlichen Erfahrungen mit sozialen Verletzungen in einen konstruktiven Arbeitszusammenhang münden zu lassen. Das Ziel wäre dann, soziale Ungleichheit nicht zu wiederholen oder zu stabilisieren, sondern herauszufordern. In diesem Falle würde herausfordern bedeuten, die gemachten Erfahrungen ernst nehmen, ohne in einen politischen Essentialismus zu verfallen, der immer schon ganz genau weiß, was für wen gut ist und wem was zusteht. Dafür müssen die verschiedenen Formen sozialer Verletzlichkeiten wahrgenommen und anerkannt werden,

ohne in einen »Opferwettbewerb« einzusteigen, der schließlich doch nur in neuen Verletzungen mündet.

STRATEGIEENTWICKLUNG ALS POLITISCHER PROZESS

Um dies bewerkstelligen zu können, ist es sinnvoll, nicht nur naiv ein Arbeiten in transkulturellen Teams zu fordern, sondern sich vorab Strategien des Umgangs mit den Schwierigkeiten transkultureller Teams zu überlegen. Eine politische und auch professionelle Affirmierung ist dabei weitaus zu kurz gegriffen. Postkoloniale Konzepte eignen sich meiner Meinung nach sehr gut, um erste Schritte in Richtung Umgang mit der Vielfältigkeit von Herausforderungen psycho-sozialer Arbeit in einer postkolonialen und postnationalsozialistischen Gesellschaft anzugehen. Zwei seien hier explizit genannt: die »Strategie des Verlernens« und das »Zurück-Lesen«.

Verlernen bedeutet hier nicht vergessen, sondern vielmehr aktiv Dinge in Frage zu stellen, die uns bisher als unüberlegt als normal erschienen. Insoweit steht es folgerichtig mit dem Vorgang des 'Lernens' in einem dialektischen Verhältnis und eben nicht – wie viele annehmen – dazu im Widerspruch. Zum Ausgangspunkt gerät, die eigene 'kulturelle' Sozialisation und die spezifische soziale Position, die eine selber innehat. Welche Privilegien habe ich? Worüber brauchte ich mir nie Gedanken zu machen? Was galt mir als 'fremd'? Wer kann mich verletzen und wie? Welche Ressourcen habe ich qua sozialer Position zur Verfügung? sind bspw. Fragen, die dann die eigene Reflexion begleiten und eben auch die kollegiale Intervision bestimmen sollten. Anders sieht es häufig in 'klassischen' interkulturellen Teams aus, wo die Neugier auf die 'Anderen' die Gespräche beherrschen. Wie hast Du das gelernt? Wie macht Ihr das? und so weiter. Die Gier auf das 'andere' kennt kaum Grenzen – und so sind Grenzüberschreitungen an der Tagesordnung.

Nach *Gayatri C. Spivak* sind die eigenen Privilegien dabei als Verlust zu beschreiben, d.h. es ist zwar sozial von Vorteil in einer Gesellschaft, die rassistisch strukturiert ist, 'weiß' zu sein, aber es bedeutet auch einen Verlust, denn die Position der Dominanz versperrt immer auch Perspektiven und Möglichkeiten. Spivak schreibt, dass sie als postkoloniale Intellektuelle hat einsehen müssen, dass ein westlich geprägter Feminismus sich immer auch in einem Interessenskonflikt mit Fragen der Internationalen Arbeitsteilung befindet (vgl. Spivak 1994: 90f.). Wenn also über nationalstaatliche Gewalt und die Konsequenzen für Migrantinnen gesprochen wird, darf z.B. die Frage nach dem postkolonialen Subjekt innerhalb des postkolonialen Kontextes nicht aus den Augen verloren werden. Deswegen sieht Spivak auch die Ineinssetzung westlich akade-

mischer Bildungsinstitutionen mit etwa Alphabetisierungsbestrebungen in der so genannten 'Dritten Welt' als politisch problematisch an.

Die Strategie des »Zurück-Lesens« (reading back) wurde von *Edward Said* entwickelt und entspricht im Grunde einer kritischen postkolonialen Erinnerungsarbeit (vgl. *Castro Varela / Dhawan* 2005: 52). Diejenigen, die zu Anderen gemacht worden, eignen sich auf diese Weise die Texte, die über sie sprechen an und re-interpretieren sie, indem sie ihre Perspektive einfügen. Dabei zeigen sie auf die Unstimmigkeiten in den Texten, aber auch wie Gewalt legitimiert wurde und die Wissensproduktion mit der Dominierung der zum Anderen gemachten einhergegangen ist. Übertragen auf den bundesdeutschen Kontext würde es auch hier darum gehen, sich bspw. die Gewalt, die in der pädagogischen Fachliteratur hindurchschimmert zu vergegenwärtigen. Methodisch würde dies auch gut innerhalb von Teamsitzungen Einsatz finden können, wo die professionelle Perspektive im Zusammenhang mit der hegemonialen Wissensproduktion betrachtet werden könnte. Warum z.B. denken die meisten psycho-sozialen Texte Migrantinnen nur als Klientinnen, Nutzerinnen, Patientinnen und nicht als Professionelle? Was bewirkt diese Tatsache in transkulturellen Teams? Wer übernimmt welche Rollen etc.?

MUT ZUM DENKEN

Ein Bloch'scher 'Mut zum Denken' ist hier wohl kaum deplaziert. Mut zum Denken ist dabei gebunden an ein utopisches Denken, welches nicht im Hier und Jetzt verhaftet bleibt, sondern stattdessen Neues wagt und an Veränderung glaubt. Ein Denken, welches 'auf der Fahrt ist', wie Bloch einmal gesagt hat. Wer die Normalität hinterfragt und es wagt Ungerechtigkeiten beim Namen zu nennen, riskiert dabei nicht gerade wenig: Wer kritisiert macht sich angreifbar. Dagegen ist es einfach und pragmatisch, Realitäten zu simplifizieren, Gewalt zu übersehen. Auch in Anbetracht einer zunehmenden Komplexität von Welt erscheint dies vielen durchaus sinnvoll und nachvollziehbar. Sie sehen hier die klare Grenze zwischen Theorie und Praxis. Mir allerdings erscheint diese Grenzziehung als eine überaus künstliche. Wo fängt Theorie an? Wo hört Praxis auf? – und umgekehrt. Das Verhältnis zu Theorie und Praxis erlebe ich eher als eines, das als krisenhaft zu beschreiben wäre. Wenn Theorie bspw. die Praxis normt, wirft die Praxis die Theorie in die Krise und wenn die Praxis, der Theorie vorwirft zu komplex zu sein, stellt sich Krise gleich zweierlei Arten ein: Einerseits schränkt sich Praxis damit selber ein und ist somit nicht mehr in der Lage, komplexer Realität zu begegnen, während gleichzeitig Theorieproduktion auf die eigene Machtentfaltung gelenkt wird.



EINLEITENDER RÜCKBLICK

Aus dem Rückblick möchte ich zunächst eine einleitende Bemerkung loswerden:

Angefragt war ich, den Teilworkshop *Empowerment* zu leiten, ohne dass klar sein würde, wer genau sich dorthin begeben würde. Allerdings zeichnete sich mit den Anmeldungen ab, dass der Workshop gut besucht sein würde. Ich war gespannt, wer da auf mich – nein: darauf – wartete, das Thema *Empowerment* mit mir zu beleuchten. Am Ende des Wochenendes, nachdem durchaus Spannungen ausgehalten worden waren und nachdem in einer letzten Aussprache im Plenum viele dieser Spannungen gelockert waren, entfuhr es mir beim überschwänglichen Abschied gegenüber einer Teilnehmerin – die nun gerade nicht der vorigen *Empowerment*-Gruppe angehört hatte, wie erstaunt ich doch darüber sei, dass sich nun alle gestärkt für ihren Alltag fühlten und mit positiven Erfahrungen aus diesem gemeinsamen Wochenende in ihre jeweiligen Arbeits- und sonstigen Lebenszusammenhänge zurückgingen. Da war ich also mit dem Thema *Empowerment* für eine gesonderte Gruppe, die es zu 'empowern' galt – und da war ich also selbst nicht nur am Ende meines Lateins, sondern am Anfang neuer möglicher Erfahrungen.

FORTSCHWEIGEN ODER WORTSCHWEMME

Ich will nun auch vorausschicken, dass SCHWEIGEN eines der Phänomene ist, das in solchen (und anderen?) Workshops ganz schlecht ankommt. Schweigen ist eine Handlung, auch wenn dies zunächst paradox erscheinen mag, da in Schweigen ja durchaus Passivität liegt. Aber Schweigen ist die Verweigerung der Kommunikation, aus welchen Gründen auch immer. Schweigen bietet Raum für Interpretationen, Schweigen und was dahinter steht und was es verbirgt – ist vieldeutig, unfassbar und baut sich merklich wie eine immer höher werdende Mauer unter den Teilnehmenden auf. Schweigen ist in der Tat ein Kraftakt, und zwar allseits, nicht nur bei denjenigen, die sich selbst das Schweigen verordnen, sondern auch bei denjenigen, denen das Schweigen entgegen schlägt.

Also war eine der Prämissen, dass aus den beiden Teilgruppen, Weiße Mehrheitsangehörige und die 'Anderen' auf jeden Fall Ergebnisse zu produzieren wären, damit es zumindest einen Einblick in die Vorgänge und daraus resultierenden Befindlichkeiten der jeweils anderen Gruppe geben könnte. Die Gruppe der Mehrheitsangehörigen hatte sich redlich bemüht: vier eng beschriebene Metaplanwände wurden in den gemeinsamen Raum heringeschleppt. Am Ende fiel es doch schwer zu vermitteln,

was da so schwergewichtig visualisiert und festgehalten worden war. Erst nachdem wir alle eine Nacht darüber geschlafen hatten, war es möglich, gelöster von diesen unübersehbaren aber auch undurchschaubaren Notizen, sich mit den erlebten Erfahrungen aus der Teilgruppe in die gesamte Gruppe wieder einzulassen und zurückzugeben. Und wie sah's aus auf der Seite der 'Anderen'? Zunächst mal hatten wir die Zeitvorgabe nicht eingehalten, der Diskussionsbedarf sprengte sämtliche Zeitvorstellungen. Des Weiteren fiel es uns schwer, den Fluss unserer Diskussionen, die noch lange zu keinem Ergebnis geführt hatten, zu präsentieren. Ich bin dankbar für die Idee, die aus der Gruppe kam, dass wir einfach im Kleinen unseren Prozess abbilden, nämlich mit der Methode der Goldfischkugel (fish bowl) einen Dialog inszenieren würden, in den sich die verschiedenen Gruppenmitglieder bei Bedarf einklinken könnten. Letztlich eröffnete diese Methode die Runde für das allgemeine Gespräch, den übergreifenden und intensiven Austausch aller mit allen. Im Nachhinein würde ich sagen, dies war das wichtigste Ergebnis aus unserer Teilgruppe: alle wurden ins Gespräch mit hineingezogen, alle hörten zu, alle hatten etwas zu sagen. Für kurze Zeit gab es keine Räume des inneren Rückzugs und der abgesteckten Linien, sondern einen gemeinsamen Raum des aktiven Gesprächs und Austauschs. Und das war ja dann auch die Grundlage dafür, dass sich beim Abschied ALLE empowert fühlen konnten, spürten, dass es von hier aus weiter gehen müsste und wohl auch weitergehen würde. Ich bin gespannt, in positiver Erwartung, wann, wie und mit wem wir ein Folgewochenende gestalten werden.

REFLEXIONEN ZUM TITEL ...

... emPOWERment heißt erMACHTigung. Ich bin immer wieder davon befremdet, dass die Menschen mit Muttersprache Deutsch⁴ so schnell bereit sind, Gefühle mit engli-

4 O.K., nicht alle von uns sprechen Deutsch als Muttersprache, aber unsere gemeinsame Sprache ist gewiss nicht Englisch ...

schen Wörtern auszudrücken. So auch bei dem hoch emotional geladenen *empowerment*-Thema, das seit kurzem als zielgruppenspezifischer Teilaspekt Einzug in die antirassistische Arbeit gezogen hat. Ich frage mich, inwiefern Gefühle, die ja das nächste menschliche Erleben und Grundlage von Denken, Einstellungen und Handeln darstellen, in einer wie auch immer garteten Fremdsprache lebensnah ausgedrückt werden. Um dem eigenen Gefühl also etwas näher zu kommen, will ich mich der sprachlichen Mittel bedienen. Zunächst mal lautet die bloße Übersetzung von *empowerment* ins Deutsche: 'Ermächtigung'.

Das klingt schon viel schlichter – weil gewöhnlicher. Wobei in beiden das Mächtige zentral ist; power = Macht. Wer von uns hat sich schon ausführlich mit der Machtfrage auseinandergesetzt? Damit, ob und in welchem Ausmaße wir an Macht teilhaben, sie selbst ausüben, sie veräußern, sie brach liegen lassen, sie missbrauchen ...

empowerment-Workshops zielen doch darauf, dass mehr Menschen mächtig sind, also Macht haben, an Macht teilhaben. Ist Macht also etwas Wertvolles, das es zu erringen gilt? Und wenn dem so ist, müssen andere Macht abgeben? Ist Macht teilbar? Oder potenziert sie sich einfach und wird mehr, je mehr Menschen darinnen aufgehen? Was heißt eigentlich, Macht haben? In welchen Bereichen des gelebten, erfahrenen Lebens zeigt sich Macht, zeigen sich Machtverhältnisse? Wie will es da ins Gedankengebäude passen, dass sich die meisten Menschen (auch Mehrheitsangehörige) als kleines Rad im Getriebe und als gar nicht mächtig erleben, selbst wenn sie an Macht teilhaben? Ist es denn sinnvoll, einfach nur an die Macht kommen zu wollen, oder geht es um eine neue Machtverteilung, um eine Umstrukturierung sämtlicher gesellschaftlicher Bezüge, in denen Macht neu definiert und neu erlebt werden könnte – und zwar von allen? Mit wie viel Utopie und Idealismus gehen Menschen in die Workshops, die so schön trendy *empowerment* genannt werden? Es geht um nichts weniger als die Machtfrage, und zwar für alle, nicht nur für eine wie auch immer definierte und umrissene Teilgruppe der Gesellschaft.

REFLEXIONEN ZUR GRUPPE

In antirassistischen Zusammenhängen scheint es klar zu sein, dass es eine Unterscheidung in 'Mehrheitsangehörige' gibt, und in die 'Anderen'. Mehrheitsangehörige zeichnen sich u.a. durch Attribute wie Deutschsein, Weißsein (oder Weißheit), Mittelschicht, christliche Sozialisierung, höhere Bildung, u.v.m. aus. Die Vielfalt der Kriterien deutet sich bei der gewiss unvollständigen Aufzählung bereits an, und damit auch die Variabilität, die in der Anerkennung – oder Aberkennung – des Dazugehörens mitschwingt. Die 'Anderen' hingegen tragen meist einen wie auch immer garteten 'ethnisierenden' Marker, der sie von den Normierten unterscheidet, sei's durch die äußere Erscheinung, Kleidung, Namen, Sprache, (erkennbare oder zuerkannte) Weltanschauung. Außerdem sind die 'Anderen' in der Regel durch negative Vorzeichen gekennzeichnet, sie sind – definierter Maßen – nicht-weiß, nicht-autochthon, nicht-christlich, nicht-gebildet usw. Für alle gesellschaftlichen Gruppen gilt, dass gesellschaftliche Hierarchien vor allem auf Fremdzuschreibungen und darauf basierenden Einteilungen und damit einhergehenden Handlungsvaria-

tionen basieren. Hieraus resultieren dann durchaus korrespondierende Eigenzuschreibungen. Es kommt in der gesellschaftlichen Realität nicht wirklich darauf an, wie du dich selbst siehst, einordnest, fühlst; die gesellschaftliche Stellung und Einordnung geschieht durch den durchaus nicht interessefreien »fremden Blick«⁵.

5 people of colour (Abk. p.o.c.), das meist in der amerikanisierten Schreibweise (color) im deutschsprachigen Raum genutzt wird und unübersetzbar erscheint, allein, weil im Deutschen rassistische Sprache und Sprachgebrauch bisher noch viel zu wenig reflektiert sind und weil – auch hier – viel zu schnell mit Blick aufs Ausland (!) ein Begriff von außen genommen wird, der dann tatsächlich

Wir wollten uns von diesem Schema weitestgehend lösen und überließen die Zuordnung also den TeilnehmerInnen selbst. Weder die eine noch die andere so entstandene Teilgruppe war homogen, im Gegenteil, während bei der Gruppe der 'Mehrheitsangehörigen' schon eine der Teamerinnen das Kriterium des Deutschseins nicht mit sich trug, war die Gruppe der 'Anderen' so heterogen, dass sie entsprechend lange brauchte, sich vorsichtig aneinander heranzutasten. In der ersten Übung assoziierten die TeilnehmerInnen ihre Vorstellungen mit *empowerment*, und das nicht nur in der Sprache der 'Mehrheit', nämlich Deutsch, sondern soweit gewollt, auch in den jeweils anderen beherrschten Sprachen. Die Assoziationen rangierten von positiv geladener Erwartungshaltung bis hin zu von negativer Erfahrung geprägten Feststellungen oder vermuteten Stolpersteinen. Die Worte in anderen Sprachen (Ungarisch, Arabisch, Englisch ...) boten häufig Einstieg in einen intensiveren Austausch, nachdem jeweils wort- und gestenreich vermittelt wurde, welche Tatsache, aber auch häufig welches Lebensgefühl da gerade ausgedrückt wurde.

Spannend in dieser Konstellation war, dass wir ja gar nicht voneinander wussten, warum die jeweils anderen für sich entschieden hatten, in diese Gruppe zu gehen und nicht zur Teilgruppe der Mehrheitsangehörigen. Im vorsichtigen Austausch miteinander stellte ich fest, dass wir auf ganz unterschiedlichen Ebenen 'unsere Marker' mit uns herumtrugen, die einen sichtbar, durch äußere körperliche Erscheinung, die anderen biografisch und kulturell (Namen und Sprachkontexte), wiederum andere, nicht sichtbar und nicht hörbar, durch soziale bis hin zu rechtlicher Ausgrenzung und 'Sonderbehandlung'. Bei dieser Komplexität ließen wir das Frau / Mann-Thema, das ja ebenfalls von gesellschaftlichen, in der Regel einengenden und häufig abwertenden, hierarchisierenden Zuschreibungen bestimmt ist, weitestgehend außen vor.

Eine für uns gewiss wichtige und eher seltene Erfahrung war es, dass wir – selbstverständlich auf den Hintergründen unseres im Alltag eher fremdbestimmten Zugeordnetseins – hier in dieser Gruppe jeweils aus eigener Motivation zusammengekommen waren. Zum einen bedeutet dies, die Realität der 'anderen' Erfahrung für sich selbst akzeptiert zu haben, zum anderen bedeutet es gleichzeitig die Bereitschaft, den so gegebenen Rahmen aktiv auszufüllen und eventuell neu zu definieren und mit neuen Inhalten zu füllen. Wobei wir zunächst einmal in den Gesprächen mit allen Brüchen zu tun hatten, wie wir sie alltäglich in unseren gesellschaftlichen Realitäten erleben. Wir gehören selten nur einer Gruppe von Dominierenden oder Dominierten an, wir haben, kontextabhängig und in abgestecktem Rahmen, durchaus Wahlmöglichkeiten, in welche Rollen wir schlüpfen. In diesen sind wir dann allerdings verfangen, mit allen Implikationen, die die gegebene gesellschaftliche Rolle mit sich bringt. Mensch möge uns verzeihen, dass wir in den knappen vier Stunden Workshop-Realität solche grundsätzlichen Fragen nicht klärten. Sie schienen durch und mit ihnen neue Möglichkeiten.

Unübersetzbar bleibt, weil es keine Gruppe in Deutschland gibt, die sich mit den hier zur Verfügung stehenden sprachlichen Mitteln eine neue Begrifflichkeit einfallen ließe. Der Import von solchen Schlagwörtern erscheint mir fragwürdig und halbherzig, da die innere Auseinandersetzung und das Aushandeln eigener Lösungen damit auf unbestimmt hinausgeschoben wenn nicht gar umgangen wird. Siehe hierzu auch den Beitrag 'Persons of color', Auszüge aus rassistischen Gesetzen Georgias seit dem 19. Jahrhundert.

REFLEXIONEN ZUM THEMA

Ermächtigung kommt von Macht.

An dem gemeinsamen Workshop und Wochenende kamen wir nicht dazu, die Machtfrage wirklich zu erörtern. Bevor solches geschehen kann, müssen zunächst einmal die Gesprächsgrundlagen geklärt werden. Das ist angesichts der hyper-Heterogenität einer so zusammengewürfelten Gruppe bereits ein mehr als schwieriges Unterfangen, in das wir denn die knapp bemessene Zeit investieren. Die Machtfrage schien immer mal wieder durch, sie wurde immer mal wieder angesprochen, aber es gab keine durchgängige Auseinandersetzung, geschweige denn geklärte Positionen hierzu. Allerdings gab es einen Vorstoß, eine praktische Forderung, die am Ende einerseits schwer, andererseits verlockend im Raum hing. Vielleicht wird hieran anknüpfend tatsächlich ein konkreter Ansatz entwickelt, wie die 'people of colour' / Menschen mit Migrationshintergrund / die 'Anderen' (vielleicht sind ja

noch andere Etiketten im Umlauf, die mir nur nicht präsent oder – noch – nicht bekannt sind) im je eigenen beruflichen Handlungs- und Bezugsrahmen in transkulturellen Teams in Zukunft tatsächlich an der Macht teilhaben werden. Voraussetzung wäre, dass sie überhaupt auf gleicher oder doch zumindest vergleichbarer Ebene in den Berufen arbeiten wie Mehrheitsangehörige. Dies betrifft die vertraglich geregelte Vergütung, Gratifikation, mögliche Laufbahn und Absicherung des Arbeitsplatzes.

Wenn als 'positive Maßnahmen' Stellenausschreibungen entsprechend verfasst wären, dass in jedem Fall zur Bildung oder Konsolidierung transkultureller Teams unbedingt Menschen mit Migrationshintergrund bzw. Nicht-Mehrheitsangehörige eingestellt würden. Mit solchen Versuchen gibt es Erfahrungen, vor allem in die Richtung, dass bei gleicher Eignung 'people of colour' / Migrantinnen / Andere / ... bevorzugt würden. Dies liest sich gut in einer Stellenausschreibung. Bei der BewerberInnenauswahl macht sich dann doch allzu häufig die unsichtbare Mauer/Glasdecke bemerkbar, dass just die BewerberInnen mit eben diesem einen Merkmal den sonstigen Anforderungen – scheint's – nicht entsprechen bzw. die allgemeine Eignung nicht abgefragt wird. Dass dies höchstwahrscheinlich auch an dem Bezugsrahmen und den in diesem Rahmen Agierenden liegt, dass solche gutgemeinten Überlegungen und papiernen Anforderungen also weit mehr struktureller Veränderungen als nur ein paar weniger oberflächlicher Korrekturen bedürfen, gerät leicht aus dem Blick, der ja noch immer ein strukturell gefestigter Blick von »Dominanzangehörigen« ist. Und so geraten nachgestellte Sätze wie »Bei gleicher Eignung werden bevorzugt« oft zum Feigenblatt, dessen sich ganz schnell und schadlos entledigt wird. Schadlos, wenn mensch in letzter Konsequenz die Erhaltung der Normen und des Status quo ein (heimliches) Anliegen ist, wo keine Veränderung, geschweige denn Erschütterung Platz hat.

Um also aus dieser bekannten Falle herauszukommen und dem dringend notwendigen ADG⁶ vorwegzugreifen oder den

6 Die EU-Richtlinien 2000 / 78 (Gleichbehandlungsgrundsatz für Beruf und Ausbildung) und 2000 / 43 (Antirassismus im Privatsektor / Zivilrecht) wären mittels eines ADG / Antidiskriminierungsgesetzes spätestens seit 2003 bindend in nationale Gesetzgebung einzubinden und umzusetzen gewesen. Die deutsche Regierung aber riskiert lieber eine wie auch immer hohe Konventionalstrafe, als den diskriminierenden Interessen von staatstragenden (?) Institutionen wie Wirtschaftsverbänden und auch Kirchen eine Nichtdiskriminierungspraxis entgegen zu setzen. Es scheint, dass ein ADG von den machthabenden PolitikerInnen am liebsten auf

den Nimmerleinstag verschoben würde.

Weg zu weisen, könnten ArbeitgeberInnen sich selbst verpflichten, dass das Anforderungsmerkmal 'Nicht-Mehrheitsangehörige' als eine Qualifikation sine qua non behandelt wird. Will heißen, wenn keinE geeignete BewerberIn mit eben auch dieser Qualifikation gefunden wird, dann kann die Stelle nicht besetzt werden. Und hier wird es spannend, weil hier von der bisherigen Praxis des eigentlich guten Willens abgewichen würde und ganz uneigentlich praktische neue Handlungsmuster gesetzt würden, innerhalb derer sich zwangsläufig Verschiebungen ergeben werden.

Nach diesem Exkurs nun nochmals zum Kernthema Macht, und zwar auf der theoretischen Ebene: In Deutschland scheint der englische Begriff empowerment, zumindest in den p.c.-Kreisen⁷, in das Stammvokabular Einzug gehalten

7 p.c. = political correctness hat sich in Deutschland als Handlungsmaxime und Denkweise noch nicht mal richtig verfestigt, da wird es – von dem Mehrheitsangehörigen – schon wieder verpöht, ins Lächerliche gezogen und als übertrieben bezeichnet. Die Übernahme englischer Begriffe hilft da nicht weiter, es müsste sich grundlegend und flächendeckend etwas an den Einstellungen ändern, um p.c., also politisch korrektes Handeln, zunächst einmal möglich und real und erst dann überflüssig werden zu lassen. Aber in Deutschland gehen auch die Kreise, die sich das p.c. gerne selbst ans Revers heften, vor dem ersten eher schon den zweiten Schritt. Sie halten sich nicht auf mit Selbstreflexion, Selbst-Infragestellen und Aufgabe von wie auch immer gearteten Privilegien. Ganz einfach lässt sich ein unangenehmes, importiertes Schlagwort bei Seite fegen. Noch eine Nebenbemerkung: die Menge der Abkürzungen mag schon mal Verwirrung stiften, aber p.c. ist nicht zu verwechseln mit p.o.c. = people of colour, siehe Fußnote 6

zu haben. Nicht zuletzt durch die Bemühungen der vielen, die zu einer gesellschaftlich marginalisierten / benachteiligten Gruppe gehören und aus dieser Position mehr oder minder offen und vehement für eine Teilhabe an der 'normalen'? Macht kämpfen. Gesellschaftsfähig wurde der Begriff, als auch Unterstützerguppen sich dieses Phänomens annahmen und nun immer wieder – meist im Konjunktiv - davon reden, dass bestimmte Gruppen empowerment bräuchten. Wo dieses herkommen mag, und dass Ermächtigung etwas mit Macht teilen, Macht abgeben, auf Macht verzichten zu tun haben könnte, steht nicht im Mittelpunkt des Interesses. Solange nur eine der beiden beteiligten Seiten in den Blick genommen wird, solange findet keine wirkliche Diskussion zum Thema statt sondern eher ein 'Verschiebebahnhof', ein 'Nebenschau-

platz', ein Geplänkel.

Für Deutschland spezifisch scheint mir, dass viel mehr über empowerment theoretisiert, als dass es in die Praxis umgesetzt würde. Dieses Theoretisieren findet bisher eher in sozialen Nischen statt, dort, wo einzelne sich zusammenfinden, die – aus ihren persönlichen Biografien heraus – einen inneren Antrieb verspüren, dass sich gesellschaftlich etwas verändern muss. Diese Forderung wird durch das Theoretisieren – das 'Darüberreden' verweicht, verwässert und abgemildert zu einem 'müsste'. In Deutschland, so scheint mir, ist die Sprengkraft sozialen Veränderungswillens klein.

Das Darüberreden findet in Begriffen statt, die nicht aus der eigenen Innerlichkeit kommen, die von außen angeeignet werden müssen / wollen / sollen. Die englische Sprache dient als Reservoir für Begrifflichkeiten und für Werte, die im eigenen Bezugsrahmen entweder schwer aufzufinden, vielleicht gerade deswegen – schwer zu verankern sind. Damit einhergehend wähnt mensch sich durch die rudimentäre Aneignung von Begrifflichkeiten als bereits interkulturell kompetent, ohne tatsächlich die Dimensionen inter- und transkultureller Realitäten in den unterschiedlichen englischsprachigen Ländern jemals selbst erlebt zu haben. Wie soll da Begreifen stattfinden? Ist Begreifen, echtes Lernen überhaupt gewünscht, oder dienen diese fremden Begriffe, die in immer schnellerer Folge einander ablösen, nicht eher dem gelingenden Wettlauf gegen sich selbst und gegen tiefere Erkenntnisse? Das Englische dient als Folie für Fremderfahrungen, die mensch sich gerne holen würde, ohne die eventuell schmerzenden Abschieds- weil Veränderungsprozesse selbst durchmachen zu wollen. Da passt es, dass die Begriffe so gewählt werden, dass sie nicht aus der eigenen Innerlichkeit kommen und also auch kaum dort Wurzeln schlagen. Ich plädiere aus diesem Grund für Übertragungen in die eigene Sprachwelt. Da wir hier in diesem Land Macht in der deutschen Sprache verhandeln, wäre es nur angemessen, wenn Neu- und QuerdenkerInnen die Frage der Umverteilung, Teilhabe oder Aufhebung von Machtverhältnissen in eben auch dieser Sprache diskutierten.

Was hindert uns daran, statt von *empowerment* von Ermächtigung zu reden? Bei Ermächtigung ginge es um die Auseinandersetzung mit der eigenen Geschichte, den eigenen, erlebten, gelebten, mitgestalteten oder auch nicht gestaltbar erlebten, mitverantworteten gesellschaftlichen Zusammenhängen und Bezügen – um das Eigene. Mir scheint es wichtig, eben zu diesem Eigenen vorzudringen, um empowerment / Ermächtigung ins Leben eindringen, einfließen lassen und integrieren zu können. Mir scheint es



Weißsein – was geht mich das an? Verunsicherung als Notwendigkeit

Elena Bandalise, Fei Kaldrack und Dorothea Schütze

Der Workshop mit diesem Titel möchte die Notwendigkeit der Verunsicherung in der Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein sowie die daraus erwachsende Chancen thematisieren. Sich mit dem eigenen Weißsein zu beschäftigen, heißt Weißsein in den gesellschaftlichen rassistischen Kontext zu stellen und die eigene Verstickung darin zu reflektieren. So möchten wir Selbstverständliches problematisieren, Weiße Normalität und Normativität unter die Lupe nehmen. Versucht ha-ben wir dies im Tagungsworkshop anhand einer Übung und Gruppen-Aufgaben.

In einem Positionsspiel wurde die Bedeutung des eigenen Weißsein im Alltag untersucht. Die Teilnehmenden sollten sich zu den jeweiligen Fragestellungen an zwei Orten in Raum bei entweder »Ja« oder »Nein« positionieren, um so die verschiedenen Meinungen in der Gruppe sichtbar zu machen. Dabei ging es nicht um richtige oder falsche Antworten, sondern darum, eine Auseinandersetzung und Diskussion in Gang zu bringen, bei der die eigene Positionierung reflektiert werden kann.

Wir stellten folgende drei Fragen:

1. Spielt Weißsein für dich im Alltag eine Rolle?
2. Verbindest du Weißsein mit 'rassistisch' sein?
3. Können Weiße von Rassismus betroffen sein?

Bei der ersten Frage zeigten sich Unterschiede bezogen darauf, inwieweit und wie eine Auseinandersetzung mit Weißsein die eigene Wahrnehmung (von Räumen, Situationen und sich selbst) sowie ihre Deutungen im Alltag prägen. Unterschiedliche Erfahrungen und Lebensumstände wurde thematisiert.

Die zweite Frage führte zu einer lebhaften Diskussion darüber, inwieweit eine Weiße gesellschaftliche Position bzw. Hautfarbe zu einer bestimmten Haltung und Einstellung (Rassismus) führen müsse / würde. Mehrere Teilnehmenden waren der Meinung, dass Weiße durch ihr Aufwachsen in einer Weißen, rassistisch strukturierten Gesellschaft zumindest erstmal viele rassistische Stereotype und Denkweisen von klein auf mitbekommen. Hier müsse erst eine kritische Auseinandersetzung stattfinden, um sich davon lösen zu können.

Die dritte Frage brachte zum ersten Mal eine ungefähr gleich starke Positionierung zu Zustimmung und Ablehnung. Die Teilnehmenden, die sich äußerten, vertraten inhaltlich allerdings ähnlich Positionen, da die Frage in zwei Richtungen interpretiert wurde: zum einem in dem Sinne, dass Weiße ebenfalls in Rassismus involviert sind (ihn ausüben und mittragen), zum anderen in dem Sinn, dass Weiße zwar Vorurteilen begegnen, nicht aber selber rassistisch diskriminiert werden können.

In den letzten beiden Fragen wurden auch unterschiedliche Verständnisse von Rassismus besprochen.

Die anschließende Gruppenarbeit drehte sich um drei Themenkomplexe, die wir vorstrukturiert hatten, um gezielte Antworten herauszuarbeiten. Auch in dieser Übung wollten wir Weißsein im Alltag durch die Benennung konkreter Situationen 'sichtbar' machen.

In einer Kleingruppe wurde über die eigenen Grenzen und Beschränkungen diskutiert, an die wir aufgrund unseres Weißseins im (beruflichen) Alltag stoßen (können). Reflektiert wurde hierbei das eigene Verhalten in den beschriebenen Situationen und wie mit diesen eigenen Grenzen und Beschränkungen umgegangen werden kann (Frage nach möglichen Konsequenzen).

In einer zweiten Kleingruppe beschäftigten sich die Teilnehmenden mit Erlebnisse, in denen ihnen ihr Weißsein bewusst wurde bzw. sie damit konfrontiert wurden. Dann wurden in den einzelnen Situationen die eigene (und ggf. zusätzlich den anderen bekannte) Reaktionen und Umgangsweisen damit und ihre Bedeutung analysiert. Was waren die Gründe, was war die Motivation für mein Verhalten? Was für ein (Selbst-) Verständnis kommt darin zum Ausdruck?

Spannend in der Kleingruppendiskussion war, dass alle Ergebnisse und Antworten gemeinsam noch weiter befragt wurden und werden konnten. So lag beispielsweise der Verhaltensweise, nicht mehrfach nach der korrekten Aussprache eines 'nicht geläufigen' Namens nachzufragen, die Angst zu verletzen zugrunde (Bild 1). Aber da konnte dann weiter gefragt werden: Wo kommt diese Angst her? Auf was für Annahmen gründet sie sich? Ähnlich wie in der zweiten gemeinsam bearbeiteten Situation wurde bei den Teilnehmenden dieser Gruppe eine Tendenz der Überbewertung der Bedeutung und Auswirkungen des eigenen Verhaltens gesehen. Andererseits wurde auch auf die Gefahr von eigener Ignoranz, übergreifigen Verhalten und auf die real bestehenden Verletzungsrisiken in der Interaktion zwischen Weißen und Menschen of colour hingewiesen. Die dritte Kleingruppe beschäftigte sich mit Weißen Privilegien, ihren individuellen Auswirkungen auf jedeN EinzelneN als auch bezogen auf die gesellschaftliche Bedeutung und Funktion dieser Privilegien. Die Verstrickung in die rassistischen Machtstrukturen wurde dadurch deutlich. Die Kleingruppenergebnisse (Bild 2 + 3) wurden dann im Plenum zusammengetragen. Sie sollten tiefgehend gemeinsam diskutiert werden, was aufgrund der Zeitknappheit leider nur begrenzt stattfand (die weißen Karteikarten sind Ergänzungen aus der Diskussion im Plenum).

Nach einer kurzen Kaffeepause widmeten wir uns der Frage, welche Chancen in der Auseinandersetzung mit Weißsein stecken. (In den Übungen vorher hatten wir uns hauptsächlich mit der Bedeutung und Notwendigkeit von

Verunsicherung in der und für die Auseinandersetzung mit Weißsein beschäftigt.)

Es wurden Ideen gesammelt und besprochen. Mehrfach drehten sich die konstatierten Chancen einer Auseinandersetzung mit dem eigenen Weißsein um einen Zugewinn an Wissen über und Verstehen von sich selbst, vom eigenen Verhalten und der eigenen Geschichte. Zusammenhänge zwischen dem eigenen Verhalten und gesellschaftlichen Verhältnissen werden ersichtlich(er). Weitere Chancen wurden in der vergrößerten Selbstsicherheit, der daraus erwachsenden größeren Handlungsfähigkeit und (Handlungs-) Freiheit gesehen (Bild 4).

Die Ergebnisse aus den Arbeitsgruppen und die Sammlung der Chancen wurden später der Empowerment-Gruppe präsentiert.

Dorothea Schütze

Auf welche Grenzen und Beschränkungen (in unserer Perspektive, Wahrnehmung, Zusammenarbeit, etc) stoßen wir als Weiße im (beruflichen) Alltag?

Situationen	Grenzen	mögliche Konsequenzen
DISKRIMINIERUNG BEIM RÄCKER	AS PASSIERT MIR NICHT	KOMMUNIKATION DIE DIFFERENZEN NICHT NEGIERT (WURD. POSITIONEN)
MÄDCHEN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND IN MÄDCHENTREFF (PLAUDEREI)	ANDERER DRAH DER KOLLEGIN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND FREMDHEITSGEFÜHL	VERSCHIEDENE DRÄHTE KÖNNEN NEBENEINANDER STEHEN BZW. NICHT ZUSAMMENGEHÖREN
INTERVIEW MIT FRAU MIT MIGRATIONSHINTERGRUND	SITUATIONEN ERKLÄRT BEKOMMEN MÜSSEN (ERBIRATION)	EIGENE UNWISSEN TRANSPARENT MACHEN LIEBER MIT SELBER INTERVIEWEN
ALLTAG MIT KOLLEGIN MIT MIGRATIONSHINTERGRUND	UNTERSCHIEDLICHE ERFAHRUNGEN TRENNEN UNS	EIGENE GRENZEN ÜBERNACH SOLIDARISIERENS NACH
SCHIEDLICHE ERFAHRUNGEN BEI BEGLEITUNG DURCH UNTERSTÜTZERIN	MACHTVERHÄLTNIS (BEI) AUFRECHTERHALTEN	AUF POLITISCHER EBENE AKTIV WERDEN

Wie verhalte ich mich, wenn mir mein Weißsein bewusst wird / wenn ich mit meiner Weißen Dominanz konfrontiert werde?

konkrete Situation	eigene Umgangsweisen / Reaktionen	Bedeutung meines Verhaltens
solche Namen sind mir unbekannt / unverständlich. Welche spalte ich falsch aus?	ich vermeide das Namen anzusprechen. An schillernde verzög. Verunsicherung der Person + nachfragen	Angst, im unklarem. Handreich Weißen Dominanz durch Viktimisierung (eigene Überbewertung) in Abhängigkeit der Reflexion der Verletzungsrisiko
andere werden gefragt wo kommst du her? - ich nicht	geschweigt, bzw. spart	Angst für die andere sparte werden (Frageposition) - mir fällt was ein
Polizeikontrolle am Bahnhof ich werde nicht kontrolliert, jemand schwarze sehen	keine Wort mehr, alle beide Weiße (Schwarze) - ich kann mich nicht erklären	aber ich als Weiße überbewerte mich, aber diesen Ausdruck (Schwarze) - ich kann mich nicht erklären

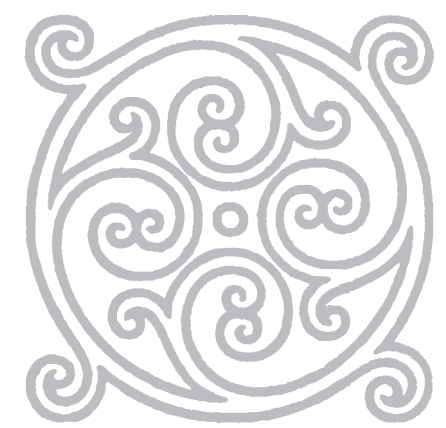
Welche Chancen stecken in der Auseinandersetzung mit (dem eigenen) Weißsein?

- die eigene Verstricktheit wahrnehmen
- sich selbst im Grenzen Reflexion
- handlungsfähig werden (inwieweit der Strukturen) aus eigenen Interesse
- sich selbst kennenlernen
- sicherer werden
- mehr Freiheit Subjekt zu werden (selbst denken, wahrnehmen, handeln) → handlungsfähig werden
- Parallelen zwischen eigener Persönlichkeit und gesellschaftlichen Strukturen verstehen
- neue Perspektive, aus der ich mich innerhalb der Strukturen positioniere (und so auch Strukturen zu verstehen)

Bild 1 – 4

Welche Privilegien habe ich als Weiße?

PRIVILEGIEN	AUSWIRKUNGEN	GESELLSCH. FUNKTION
Eigenbürgerschaft	Keine Repression → kein Rechtlosigkeit → Zugang zu den meisten Räumen	Speicherung der Gesellschaft
Normalität	Diszipliniertheit → Unerschütterlichkeit → Respekt	Konstruktion einer Grenzschicht durch Aktiven + Sektoren
Repräsentation	stigmatisieren	Integration Werte
Bewegungsfreiheit	streckt weiterkommen Spezial + Spezial + rassistisch	Besetzung der beherrsch. Struktur
Wohlfühlstrukturen	Feldern pol. Aktivitäten → Polizei hat	Reproduktions/Distanzierung
Keine Homogenisierung	eigen Identität Differenzierung Bewahrung der Individualität	Auf + Abwertung
Mitgang sein in der Gesellschaft	→ Ermöglichung einer Individualität → Rechte haben → geteilt werden	offensivere Staatsbürgerschaft Aufrechterhaltung der rass. Strukturen eigene + Fremdbilder Komplexstruktur
Selbstkritik zu erfahren	Selbstverunsicherung → Unterstützung erfahren	Netzwerkstruktur





Brüchigkeit: Widersprüche und Ungleichzeitigkeiten in der weißen Dominanzkultur

Elena Bandalise

Weißsein als Ort, von dem man sich selbst und die anderen verortet, eröffnet 2 Perspektiven:

- DIE BRÜCHIGKEIT
- DIE VERSTRICKUNG

Weißsein wird brüchig, wenn man als Weiße keine Kontrolle mehr über das eigene Weißsein hat. Weiße profitieren und nutzen Privilegien der weißen Dominanzkultur, sie sind aber auch immer Produkte der weißen Dominanzkultur.

Die Eingebundenheit in diesem System macht die Verstrickung in der Ideologie des Weißseins deutlich.

Die Verstrickung kann niemals aufhören, so lange das System selbst existiert. In diesem Sinne ist die Brüchigkeit des Weißseins zwar relational und kontextabhängig, sie ist aber immer eine Variante innerhalb der Dominanzkultur, also ein Zustand, der aus einem Kategorisierungsmuster des Weißseins (gut / schlecht, reich / arm ...) entstammt, dies aber nicht aufrechterhalten kann.

Die Wertigkeit des Weißseins wird also brüchig, wenn Fremdbestimmungen, die aus der Logik des Weißseins entstammen, selbst auf Weißsein wirken.

Die Gründe ergeben sich aus dem Kategorisierungssystem der weißen Herrschaft und fangen alle mit Nicht an: z.B. Nicht-Weiß, Nicht-Hetero, Nicht-Mann

Ich werde dies mit einem Beispiel vertiefen:

Deutschsein ist ein Bruchteil von Weißsein. In Deutschland ist dieser Bruchteil der sinngebende Hauptteil des Weißseins. Die nationale Variante, die Zugehörigkeit und vor allem die Imagination des Deutschseins bestimmen die weiße Dominanzkultur im Lande.

Weißsein im Nicht-Deutsch-Sein heißt Verstrickung und Brüchigkeit zugleich.

Die Brüchigkeit bei mir als Weiße Nicht-Deutsche drückt sich auf folgenden Ebenen aus:

- STATUSEBENE
- SPRACHE
- HERKUNFT

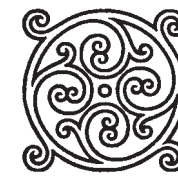
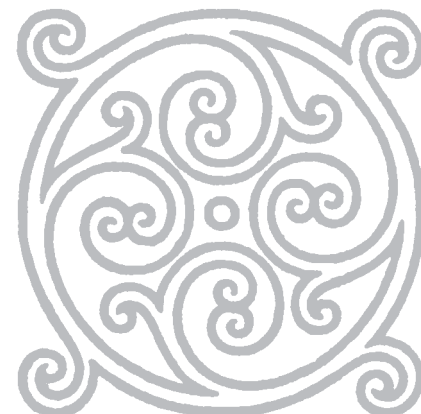
Als Weiße laufe ich durch Berlin, bin unsichtbar. Wenn ich den Mund aufmache werde ich durch die weiße Dominanzkultur von Weißen deutschen Person 'Weiß gewaschen' und bleibe trotzdem nicht so Weiß wie sie. Mir wird ein anderer Platz zugewiesen.

Mein Weißsein geht in die Brüche.

Treffe ich auch Nicht-Weiße 'wasche' ich sie durch mein Weißsein. Ich bin in Weißsein verstrickt.

Soviel zu den Handlungsmöglichkeiten oder die Unmöglichkeiten 'nicht rassistisch sein zu können' ... sie können reflektiert, kritisch begleitet und prozeßhaft 'sichtbar' werden, sie bleiben aber in diesem Paradigma verortert.

EIGENE GEDANKEN



Zusammenarbeit von Flüchtlingen und weißen deutschen

Unterstützungsgruppen Konzeption des inhaltlichen Beitrags: Sabine Gruner und Hyacienth Nguh Tebie; der schriftliche Vortrag: Hyacienth Nguh Tebie

Zum Anlass dieser Konferenz, einem fundamentalen Aspekt beim Erreichen der Ziele des *Girls act!*-Projekts, welches einen essentiellen Gesichtspunkt antirassistischen politischen Trainings darstellt, möchte ich gerne meine Erfahrungen mit euch teilen. Als Mitglied der *Flüchtlingsinitiative Brandenburg (FIB)*, einer selbstorganisierten Gruppe von Asylsuchenden, habe ich eine ganze Reihe an Rückschlägen wie auch Erfolgen aus der Zusammenarbeit mit weißen deutschen UnterstützerInnengruppen zu verzeichnen. Ich werde euch sowohl die allgemeinen Lebensumstände von Asylsuchenden in Deutschland darlegen, als auch die konkreten Bedingungen, unter welchen Asylsuchende mit weißen deutschen UnterstützerInnengruppen zusammenarbeiten müssen.

Wir müssen dem Projekt *Girls act!* unsere volle Unterstützung geben! Diese besondere Gelegenheit möchte ich nutzen, den Initiatorinnen des Projekts zu gratulieren.

Einen Schwerpunkt werden die transkulturellen Aspekte der Arbeitsteams bilden. Die Arbeit in transkulturellen Teams ist nicht immer einfach – aus verschiedenen Gründen: eine Rolle spielen u.a. die Komplexität in der Zusammensetzung der Teams und die Atmosphäre in der deutschen Gesellschaft sowie deren Einwirken auf das Arbeitsklima innerhalb solcher Teams.

In meinem Vortrag werde ich zu einem großen Teil mein besonderes Augenmerk auf die Perspektiven von Asylsuchenden richten. Teilweise rühren meine Erfahrungen auch von den täglichen Kämpfen bei dem Versuch, Strukturen aufzubauen und ein festes Fundament zu schaffen, das die Selbstorganisation von Asylsuchenden zu fördern und voran zu treiben vermag.

Die Unterstützung durch und Kooperation mit weißen deutschen PartnerInnen in Richtung der Realisierung dieser Ziele beinhaltet eine Menge an Lernprozessen und bietet mir eine perfekte transkulturelle Atmosphäre. Diese Gelegenheit, denke ich, ist einmalig.

Ein gutes Beispiel für ein transkulturelles Team ist die Zusammenarbeit zwischen Asylsuchenden und weißen deutschen UnterstützerInnengruppen. Die Komplexität in der Zusammensetzung ist beispielhaft in ihrer Art und einzigartig in ihrer Funktionalität. Die Komplexität eben dieses transkulturellen Teams könnte in der Natur der auftretenden Schwierigkeiten gesehen werden, wobei manche von ihnen sehr offen erkennbar, andere wiederum recht abstrakt und somit scheinbar unsichtbar sind.

Die Lebensumstände von Asylsuchenden stellen einen Rückschritt nicht nur in der Zusammenarbeit dar, sondern wiegen noch viel schwerer im Kontext eines transkulturellen Teams.

In Deutschland sind Asylsuchende gezwungen, nach den Vorschriften einer Gesetzgebung zu leben, die nicht nur

einzigartig ist, sondern auch bezeichnend für ihre Art. Eine Gesetzgebung, die nicht nur Asylsuchenden das Recht auf Asyl verweigert, sondern darüber noch hinaus geht, indem sie ihnen grundlegende Menschenrechte entzieht (Bewegungsfreiheit, Recht auf Bildung, angemessene medizinische Versorgung, Freiheit der eigenen Wahl, usw.) – eine Gesetzgebung, die im Kontrast steht zu der von der Bundesrepublik Deutschland unterzeichneten Genfer Menschenrechtskonvention, die Asylsuchende zu Untermenschen degradiert, diskriminiert, entmenschlicht und kriminalisiert und sie der Gunst und Gnade der Ausländerbehörden unterwirft. Jene wiederum schicken die Asylsuchenden durch alle Arten von Tortur, moralischer, psychischer und körperlicher Art, welche jenseits menschlichen Verstehens liegen.

Unter diesen Umständen werden Asylsuchende der Gesetzgebung nach als Kriminelle definiert. Diese Gesetzgebung ist einzigartig und gleichzeitig beispielhaft in ihrer Anwendung. Hierdurch werden aus Asylsuchenden automatisch Opfer gemacht, was genau das Ziel der Gesetze ist. Die Folgen dieser Gesetzgebung lassen sich nicht ermessen, weder das Ausmaß polizeilicher Repression durch rassistische Kontrollen, noch die künftige Dimension der stetig ansteigenden rassistischen Ressentiments gegenüber Asylsuchenden in der Gesellschaft, die eine große Gefahr in Form direkter rassistischer Angriffe darstellen, basierend auf dem tiefen Hass der Zivilgesellschaft gegenüber Asylsuchenden. Ebenfalls unmessbaren Ausmaßes sind die Auswirkungen der Unterwerfung der Asylsuchenden unter die Gnade der Ausländerbehörden. Die daraus resultierende Degradierung und Zerstörung vollzieht sich auf mentaler, moralischer, körperlicher und psychischer Ebene, durch dauerhaften Stress, Bedrohungen, und der Qual mit Panik und Angstzuständen leben zu müssen, mit Depression, Verlust jeder Hoffnung, Isolation und Ausgrenzung und ohne Aussicht auf eine positive Veränderung der eigenen Situation. Entweder du lebst so ein Leben, oder du wirst früher oder später ohne eine bessere Wahl abgeschoben. Diese Bedingungen stellen die Asylsuchenden unter große Belastung. Dass ein Mensch unter solchen Umständen nervös, intolerant, arrogant und für seine Umwelt schwer zu ertragen wird, ist nur zu klar. Hier ist ein größeres Maß an Toleranz, Geduld und Verständnis gefordert, das jedoch nicht immer gewährt wird.

In einer Gesellschaft, wo Asylsuchende per Gesetz kriminalisiert werden (z.B. durch das Residenzpflichtgesetz), zu Geächteten, ungewollt und damit vollkommen aus der Gesellschaft ausgeschlossen, wird dies - wie wäre es anders zu erwarten? - schlicht in der Zusammenarbeit zwischen Asylsuchenden und weißen Deutschen reproduziert, sei es im Rahmen der bestehenden Struktur, in der Gesamt-



funktion des transkulturellen Teams oder in den vorhandenen Stereotypen. Die Konsequenzen einer derartigen Zusammenstellung sind schwer zu ertragen. Im Kontext der Zusammenarbeit werden Asylsuchende als arm, hilflos und verzweifelt angesehen, als Menschen, denen man helfen muss, während den weißen Deutschen die Rolle der intervenierenden Retter gebührt. Den Blick auf die vermeintlich Unterprivilegierten, Ausgestoßenen, Unerfahrenen gerichtet halten sich die weißen Deutschen selbst für privilegiert und erfahren und mit besseren Chancen, politische Ziele und Strategien aufzustellen. Asylsuchende werden kaum als PartnerInnen begriffen, als vielmehr als Mittel zur Erreichung von politischen Zielen. Auf diese Art wurde die FIB bereits hier und da zur Teilnahme an gemeinsam organisierten Aktionen eingeladen. Aber von der Teilnahme an Planung und Entscheidungsprozessen ist die FIB weit entfernt. Einige unserer weißen deutschen UnterstützerInnen denken, Asylsuchende hätten außer essen und schlafen nichts zu tun. Also werden Aktionen geplant, über die man Letztere irgendwann plötzlich aus dem Nichts heraus informiert mit der Vorstellung, sie würden dann sofort aufspringen und mitmachen. Solche Aktionen finden im Blick der weißen Deutschen um der Asylsuchenden Willen statt, in dem Versuch, jene zu retten. Es ist dann wahrscheinlich, dass die Asylsuchenden an allen möglichen organisierten Aktionen teilnehmen werden. Und bei Aktionen, an welchen die Teilnahme der FIB als unterstützende Gruppe erwartet wird, zieht man vorher nicht die Agenda und den Terminplan der FIB in Betracht.

In weißen deutschen Kreisen ist oft ziemlich offen von Asylsuchenden als Opfern die Rede. Natürlich werden die den Asylsuchenden gesetzlich aufgedrückte gesellschaftliche Rolle und ihre Folgen schlicht legitimiert, in der Zivilgesellschaft wie auch in transkulturellen Arbeitsgruppen zwischen Asylsuchenden und weißen deutschen UnterstützerInnengruppen. Die Selbstorganisation von Asylsuchenden war immer und ist auch heute die große Herausforderung. Manche weiße Deutsche haben immer geglaubt, die Asylsuchenden seien nicht in der Lage, sich selbst zu organisieren. Sie halten sich selbst für einzigen, die die Asylsuchenden richtig organisieren können. Es ist vorgekommen, dass diese weißen Deutschen die bereits bestehenden Strukturen selbstorganisierter Gruppen von Asylsuchenden störten und durcheinander brachten. In völliger Ignoranz der bestehenden internen Strukturen fingen sie an auszuwählen, mit wem sie zusammenarbeiten wollen und mit wem nicht, und suchten sich die Leute aus, die sie als leitende Personen für bestimmte Projekte bevorzugen. Die Folgen waren unerträglich. Die Gruppen wurden auseinander gerissen und eine Atmosphäre des Misstrauens, des Hasses

und der Feindschaft zwischen den weißen Deutschen und den Asylsuchenden wurde geschaffen. Die daraus resultierenden Konflikte erzeugten eine angespannte Stimmung unter den Asylsuchenden, unter den weißen Deutschen und zwischen den beiden Gruppen. Die Komplexität dieser Konflikte war recht beeindruckend.

Ein konkretes Beispiel hierfür ist die sogenannte Lohnbetrug-Kampagne der FIB und der Gruppe 'Elexira'. Zielsetzung dieser Kampagne war es, die Auszahlung unbegleiteter Löhne zu erreichen, die einigen Asylsuchenden aus illegaler Arbeit zustand. Der Arbeitgeber hatte seinen Nutzen aus ihrem Status der fehlenden Arbeitsgenehmigung gezogen und sich geweigert, die geleistete Arbeit zu bezahlen. Die Kampagne hatte einen positiven Start, und ein Teil der Betroffenen bekam ihre ausstehenden Löhne. Die Übriggebliebenen hatten zunächst große Angst. Angesichts des Erfolges der Anderen jedoch, kamen sie alle aus ihren Verstecken, um ihre eigenen Löhne auch zu erstreiten. Einige Mitglieder von Elexira jedoch beschlossen, willkürlich ausgewählte Personen, vielleicht aufgrund persönlicher Freundschaften, in die Kampagne einzubringen. Ohne den einer KooperationspartnerIn gebührenden Respekt gegenüber der FIB wurde beschlossen, dass die unfähigsten dieser niemandem bekannten Personen ohne Einverständnis der FIB bestimmte Arbeitsgruppen als RepräsentantInnen der FIB anleiten sollten. Erstaunlich daran ist v.a., dass besagte Personen zwar Asylsuchende, aber keineswegs Mitglieder der FIB waren. Dies hatte einen starken Konflikt innerhalb von Elexira zur Folge, die Zusammenarbeit mit der FIB wurde gehemmt. In seinem Ausmaß hätte der Konflikt beinahe das Ende für beide Gruppen bedeutet. Elexira hat sich mittlerweile aufgelöst, aus mir unerklärlichen Gründen. Aber ich glaube fest, dass dies bis zu einem gewissen Grad im Zusammenhang mit der Kampagne steht. Nach vier Jahren des Schweigens über dieses gemeinsame Projekt, ergriffen einige Mitglieder von Elexira die Initiative und leiteten ein gemeinsames Treffen in die Wege, mit dem Ziel einer Versöhnung der beiden Gruppen und dem Blick auf die Perspektiven für die Fortsetzung des Projekts, sowie für gemeinsame Arbeit an zukünftigen Projekten. Trotz einiger Spannungen verlief dieses Treffen relativ erfolgreich. Als eine Grundvoraussetzung galt, dass beide Parteien ihre Vorbehalte verbunden mit der Kampagne beiseite legen. Nur wenige Monate später erhielt ich zu meinem großen Erstaunen eine e-Mail mit der Nachricht der Auflösung von Elexira.

Die Kommunikationsschranken waren sehr offensichtlich, mit äußerst negativen Auswirkungen auf die Zusammenarbeit. Asylsuchende mit stark begrenztem Zugang, richtig Deutsch zu lernen, haben grundsätzlich geringere Möglichkeiten, sich auszudrücken, was immer als Mangel an

Erfahrung oder schlichte Dummheit ausgelegt wird. In der Zusammenarbeit als transkulturelle Teams bleiben Sprachbarrieren ein drängendes Thema, und die verfügbaren Übersetzungsmöglichkeiten sind alles andere als genau. Dies macht die Verständigung ziemlich kompliziert und problematisch und erzeugt manchmal eine Atmosphäre von Verwirrung, Unverständnis und Misstrauen, was in bestimmten Situationen schon zu starker Frustration geführt hat. Ohne richtiges Verständnis beider Seiten kann es sehr konfliktbehaftet sein, zusammen zu arbeiten. Die Folge davon ist häufig gegenseitige Intoleranz und Unüberlegtheit.

In der Zusammenarbeit zwischen weißen Deutschen und Asylsuchenden existieren eine Handvoll Komplexe, Vorurteile und Stereotype. Die männlichen Asylsuchenden zum Beispiel werden normalerweise als Sexisten angesehen, die weißen Deutschen (Frauen und Männer) im Gegenzug als Rassisten. Dies sind zwei besonders heftige Kontroversen, die das Zusammenarbeiten in Frage stellen. Asylsuchende sind bereits mit dem Vorwurf, Sexisten zu sein, aus Gruppen geworfen worden, ohne dass man ihnen eine faire Chance gegeben hätte, sich zu äußern. Die anderen Asylsuchenden stellen sich dem entgegen und interpretieren es als eine schlichtweg rassistische Handlung und eine Kontinuität einer neueren Ära der Kolonisierung. Von Asylsuchenden wird darin eine Konstruktion von Stereotypen und von hegemonialer weißer Überlegenheit gesehen wie zu Kolonialzeiten. Es ist wie eine Neuaufführung des kolonialen Stückes. Die weißen Deutschen finden sich in ihrer Rechtfertigung wieder Zusammen und stehen für Vertreibung. In der Folge endet die Kampagne, ohne zu Ende gebracht worden zu sein.

Die Existenz von Normen und Standards in Verbindung mit weißen Deutschen ist sehr kompliziert und problematisch. So wird beispielsweise auf Camps von allen erwartet, nur vegetarisch zu essen, unabhängig von den jeweiligen Geschmäckern verschiedener TeilnehmerInnen. Erklärt wird dies dann mit der Solidarität gegenüber einer Minderheit von sich vegetarisch ernährenden weißen Deutschen. Dass VegetarierInnen das essen, was ihnen gefällt, ist kein Problem, aber dies sollte allen zugestanden werden. Die Asylsuchenden zu ignorieren oder ihnen gar das Recht auf eigene Entscheidung zu entziehen ist nichts anderes als eine Reproduktion des gesetzlich verankerten Rassismus. Zur „Anti-Lager Action-Tour“ im letzten Jahr waren einige weiße Deutsche mit ihren Hunden angereist. Sich den Esstisch mit einem Hund teilen zu müssen ist nicht für alle eine gewohnte Sitte, unabhängig von sozialem oder kulturellem Hintergrund. Auf ihre Beschwerde darüber bekamen einige Asylsuchende die Antwort eines Hundebesitzers zu hören, es sei doch gut, dass diejenigen,

die es nicht gewohnt sind, mit einem Hund am selben Tisch zu speisen, auch die Chance bekämen, mal etwas dazu zu lernen.

Manche weiße Deutsche sehen sich als wahre AntirassistInnen, wahre Linke und wahre Feministinnen, stellen aber gleichzeitig selbst Normen auf, welche zur Konstruktion von Identitäten führen. Das Problem mit diesen Konstruktionen ist, dass du ausgegrenzt wirst, wenn du nicht in die Definitionsmuster passt. Willst du zum Beispiel als ideale Linke, Feministin oder AntirassistIn wahrgenommen werden, musst du dich auf eine bestimmte Art kleiden. Als wahre Feministin musst du eine bestimmte Position unterstützen. Dies sind alles Stereotype. In Verbindung mit vorherrschenden Strukturen erschweren diese Stereotype die gemeinsame Arbeit unheimlich.

Dominanz kann in den bestehenden Strukturen und in der Funktionsweise transkultureller Teams gefunden werden. Wichtigere und schnelle Entscheidungen können nur von weißen Deutschen getroffen werden. Weiße Deutsche wissen am besten, welcher Sprachgebrauch zur jeweiligen Situation als angebrachtester zu wählen ist, selbst bei der Beschreibung dessen, was Asylsuchende zu erleiden haben. Wie können weiße Deutsche sich nur für bessere SprecherInnen für Asylsuchende halten?

Weiße Deutsche können besser definieren, was Antirassismus eigentlich bedeutet, besser politische Ziele und Aktionspläne aufstellen. In diesem Fall werden die Asylsuchenden nicht als PartnerInnen in transkulturellen Teams angesehen, sondern benutzt, um politische Ziele zu erreichen.

Um die negative Geschichte von Lagern in diesem Land wissend ist es nicht nur eine Schande sondern ein Fluch, dass bis heute weiterhin Lager existieren. Sie sind ein Symbol für Folter. Asylsuchende unterliegen in diesem Land verschiedensten Qualen durch die Ausländerbehörden.

Zwischen Flüchtlingen und weißen deutschen Linken gibt es viele kontroverse Diskussionen um die Wahl der Begriffe, diese Lebensbedingungen von Flüchtlingen (z.B. das Leben in Lagern) zu beschreiben. So sind viele Asylsuchende der Ansicht, dass dieses Maß an Schande, Erniedrigung und Entmenschlichung seine Inspiration nur aus dem Faschismus erhalten haben kann. Auch die schlichte Tatsache, dass dieses Land eine Gesetzgebung trägt, die Asylsuchende zu wertlosen Menschen reduziert, macht es schwer, Opfer von Rassismus davon zu überzeugen, dass es sich hierbei nicht um Gesetze handelt, die eine Kontinuität von Faschismus in der Bundesrepublik darstellen. In der bürgerlichen Gesellschaft ruft diese Gesetzgebung nur wieder Rassismus hervor. Die Existenz



Repräsentation und das Sprechen über Rassismus in Kontexten feministischer Projektarbeit

Güler Arapi und Mitja Sabine Lück



*Feministinnen of color*⁹ machen weltweit bereits seit den

9 Zu den verwendeten Begriffen siehe Einleitung

1970er Jahren darauf aufmerksam, dass die Differenzlinie Geschlecht immer auch mit anderen Differenzlinien wie Herkunft, Klasse, geographischem Standort und der Geschichte des Kolonialismus verschränkt ist.

Seit den 1980er Jahren entstanden in der BRD zahlreiche politische Netzwerke, wie z.B. ADEFRA (Schwarze Frauen in Deutschland)¹⁰, FEMIGRA (feministische Migrantinnen), AGISRA (Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen in Köln) oder die ISD (Initiative Schwarze Deutsche und Schwarze Menschen in Deutschland). Hiermit schufen Frauen und Männer of color sich Schutzräume, in denen es möglich wurde, ihre Rassismuserfahrungen zu thematisieren und aufzuarbeiten.

So blickt die *Neue Schwarze Bewegung* in Deutschland mittlerweile auf eine mehr als 20jährige Geschichte zurück¹¹, innerhalb derer eine Reihe von Wissensproduktionen, literarische und theoretische Veröffentlichungen und politische Forderungen entstanden. Von hier aus begannen die Auseinandersetzungen um Rassismus, in denen Menschen of color in Deutschland auf ihre Rassismuserfahrungen aufmerksam machten¹² und ihren Ausschluss aus und ihre Unsichtbarmachung in politischen Bewegungen, wie der Weißen deutschen Frauenbewegung anklagten.

10 zur Geschichte Schwarzer Institutionen und Schwarzen Bewegungen in Deutschland siehe Wiedenroth-Coulibaly, Eleonore; Zinflou, Sascha 2004

11 ebd.: S. 133 f

12 vgl. z.B. Oguntoye / Opitz u.a. 1991

Die Rassismuskritik wurde von Frauen / Lesben of color in die verschiedenen feministischen Kontexte getragen: Auseinandersetzungen begannen im Bereich der Frauenforschung, auf Kongressen und Tagungen, in Frauen / Lesbenkulturzentren, feministischen Grenzcamps, Frauen / Lesbenreferaten an den Universitäten oder Fraueninfoläden. Auch im sozialen Bereich feministischer Projektarbeit, z.B. in Mädchen- und Frauenhäusern und in der offenen Mädchenarbeit begannen Diskussionen zu Rassismus in den eigenen Strukturen und Forderungen nach Quotierung von Stellenbesetzungen zugunsten von Frauen of color wurden hörbar. In all diesen Bereichen legten Frauen of color rassistische Machtstrukturen innerhalb feministischer Diskurse offen und forderten Weiße Frauen zur kritischen Selbstreflexion auf.

Vieleorts kam es zu Spaltungen und nicht selten verließen

Frauen of color feministische Kontexte, die sich als Weiß dominiert herausstellten und in denen Rassismus ungehindert reproduziert wurde.

Die Hauptkritikpunkte Schwarzer Frauen betrafen die Globalisierung Weißer feministischer Forderungen: Weiße / westliche Frauenforschung, so die Kritik, universalisierte ihre eigenen Standpunkte, indem sie behauptete, alle Frauen seien von ähnlichen Zwängen betroffen und dies führe zu einer weltweiten Frauensolidarität¹³. Das Sprechen im Namen aller Frauen marginalisierte jedoch Schwarze Feminismen/Feminismen of color und Schwarze Geschichte/Geschichte of color, sowie Kolonial- und Migrationsgeschichte in Deutschland. Die Verschränkung von unterschiedlichen Diskriminierungslinien und sozialen Verortungen im Leben von Frauen of color, wie rassistische Diskriminierung, Sexismus, unterschiedliche rechtliche Voraussetzungen oder Armut wurden damit unsichtbar gemacht¹⁴. Das Sprechen Weißer Frauen über die Situation von

13 vgl. Thürmer-Rohr 1995: S.87 / 88

14 vgl. Braun 1995: S. 111

Frauen of color wurde als machtvoll entlarvt, da Weiße feministische Werte als Referenzpunkt zur Analyse und Bewertung der Lebensbedingungen von Frauen of color weltweit gesetzt wurden.

Der Wandel feministischer Diskurse ließ immer deutlicher werden, dass Frauenräume keine machtfreien oder geschützten Räume sind. Vielmehr sind auch diese durch Macht strukturiert, unter anderem durch die Differenzlinie Rassismus. Frauen stehen nicht außerhalb der genannten Machtstrukturen, sondern sind ebenso wie Männer in sie verstrickt, an ihnen beteiligt und von ihnen betroffen.

Diese Einsicht ist auch bedeutsam für Kontexte feministischer Sozialarbeit in Deutschland. Für feministische Theorie und Praxis sollten Analysen des Ineinanderreifens von Sexismus und Rassismus zur Querschnittsaufgabe werden. Die Herausforderung wäre dabei, Leitlinien und Handlungsmaximen zu entwickeln, die die Verschränkung von Sexismus und Rassismus im Leben von Frauen und Mädchen of color anerkennen und gleichzeitig Dominanzstrukturen innerhalb von Kontexten feministischer Sozialarbeit aufdecken und hinterfragen. Zentrale Fragen in der Auseinandersetzung mit Rassismus könnten für alle, in pädagogischen Settings involvierten Personen daher lauten:

- Wie strukturiert und betrifft Rassismus unser aller Leben?
- Was bedeutet dies für unser gesellschaftliches, soziales, politisches und professionelles Handeln und wie ist dieses in Herrschafts- und Machtverhältnisse eingebettet und an

ihrer (Re-)Produktion beteiligt?

Der vorliegende Beitrag möchte entlang dieser Fragestellung versuchen, einige Aspekte feministischer Sozialarbeit kritisch zu beleuchten und von hier aus Anregungen für die Praxis geben.

Eine zentrale These vieler Ansätze antirassistischer Theorie und Praxis ist, dass neben der Auseinandersetzung mit theoretischen Debatten zu Rassismus, die Reflexion der Haltung und Handlungen der Professionellen sozialer Arbeit in Bezug auf Rassismus eine zentrale Voraussetzung für den Abbau von Machtstrukturen darstellt¹⁵. Da wir davon ausgehen, dass Rassismus ein Strukturprinzip ist, dass alle gesellschaftlichen Ebenen durchzieht, ist eine wichtige Frage für uns die, wie Rassismus in sozialen Arbeitsfeldern so thematisiert werden kann, dass es nicht zu neuerlichen Zuschreibungen und Verletzungen der Nutzerinnen und Mitarbeiterinnen of color kommt. Der Ansatzpunkt für eine Auseinandersetzung mit Rassismus sollte nicht nur 'draußen', in der Gesellschaft gesucht werden, sondern auch im transkulturellen Arbeitsfeld selbst, das als Abbild der Gesellschaft verstanden werden kann. Hier reproduzieren sich Dominanzstrukturen ebenso, wie auf gesamtgesellschaftlicher Ebene. Somit ist die Beschäftigung mit Interkultureller Kommunikation eine Auseinandersetzung mit der Reproduktion von Machtstrukturen, auch in alltäglichen Situationen, wie z.B. Teamgesprächen. Das Zusammenarbeiten in transkulturellen Teams stellt damit, aufgrund der unterschiedlichen Perspektiven und 'Verletzungsrisiken'¹⁶, eine prekäre Situation dar.

15 vgl. u.a. Maureen Maisha Eggers, 1999

16 zu diesem Bereich vgl. Maria do Mar Castro 2001

In den letzten vier Jahren antirassistischer Bildungsarbeit im Rahmen unseres Projektes *girls act!* mit transkulturellen Multiplikatorinnengruppen aus feministischen Projekten, wie Frauen- und Mädchenhäusern, Beratungsstellen, etc. wurde uns deutlich, dass sehr viele pädagogische Arbeitsteams überwiegend mehrheitsdeutsch zusammengesetzt sind. Dort, wo Professionelle of color in pädagogischen Einrichtungen arbeiten, bekleiden sie sehr selten Leitungspositionen, sondern arbeiten auf ungesicherten oder geringfügigen Stellen, z.B. als Honorarfrauen. Das ist umso erstaunlicher, als die Debatten um Quotierung (so kontrovers sie auch geführt werden) zugunsten von KollegInnen of color, sowie Diskussionen über die interkulturelle Öffnung der Sozialen Arbeit schon lange hörbar sind. Diese Schiefelage in den Teamzusammensetzungen wird von Frauen of color schon lange thematisiert. So bezeichnet Maisha

Eggers (ADEFRA, Theoretikerin und Praktikerin feministischer Mädchenarbeit) diese Situation als »Marginalisierung von Schwarzen Professionellen«, deren Professionalität kontinuierlich in Frage gestellt werde. 'Weißsein', so Maisha Eggers, gelte als »Norm, als vermeintliche 'natürliche Kompetenz'¹⁷«.

Innerhalb unserer Seminare benannten Teilnehmerinnen of color viele Situationen im Kontext von Rassismus, die sie im Arbeitsalltag als belastend empfinden und in denen sie wenig oder keinerlei Unterstützung durch Weiße deutsche Kolleginnen erhalten.

Als Beispiel kann hier ein Frauenhaus gelten, in dem es Konsens des Vorstands ist, dass Frauen mit Kopftuch zwar als Bewohnerinnen aufgenommen werden können, als Mitarbeiterinnen jedoch nicht zugelassen sind. An dieser Stelle ist es bedeutsam, wie viele Personen of color im Team arbeiten und inwiefern sich alle Mitarbeitenden mit rassistischen Dominanzstrukturen auseinandergesetzt und ihre eigenen reflektiert haben.

So zeigen einige Untersuchungen, dass es für das Klientel of color sozialer Angebote wichtig ist, People of color als Professionelle zu erleben und sich dadurch vertreten zu fühlen¹⁸. Zudem signalisiert eine transkulturelle Teamzu-

17 vgl. Raburu Eggers 1999: S. 23 / 24

18 vgl. z.B. Boos-Nünning und Karakaso lu, 2005

sammensetzung, dass unterschiedliche Perspektiven ihren Platz in der Einrichtung haben. Es kann transportieren, dass z.B. Rassismuserfahrungen selbstverständlich geäußert werden können. Interkulturalität und Antirassismus können so vorgelebt werden und nicht nur erstrebenswerte Ansprüche sein. Dabei kann ebenfalls eine wichtige Erfahrung für das Klientel sein, dass Weiße PädagogInnen eine klare antirassistische Haltung vertreten. Über diese Haltungen und Verortungen besteht jedoch in den wenigsten Einrichtungen Klarheit und Transparenz.

Das Bilden von transkulturellen Teams ist ein politisches Signal. Im Sinne von sozialer Gerechtigkeit ermöglicht es das Aufbrechen von Machtstrukturen und rassistischen Zuschreibungen, sowie Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen und Teilhabe. Eine verstärkte Stellenbesetzung durch Menschen of color in pädagogischen Handlungsfeldern hätte konsequenterweise eine Vergrößerung ihres politischen Einflusses in Gremien, Beiräten, Arbeitsgemeinschaften etc. zur Folge. Wenn pädagogische Einrichtungen in der Migrationsgesellschaft den Anspruch haben, auch politische Agenturen für das Klientel zu sein (so wie es in der feministischen Mädchenarbeit z.B. der Fall ist),

müssten sie die Reflexion von gesellschaftlichen Machtverhältnissen im Kontext von Rassismus auf ihre 'Top-Liste' setzen. Denn wenn das Team nicht transkulturell zusammengesetzt ist, ergibt sich eine paradoxe Situation: Die politische Arbeit wird zum Sprechen über, anstelle eines Sprechens miteinander; Vertretungspolitik läuft immer Gefahr paternalistisch zu sein und wird zur Repräsentationspolitik. Hiermit werden gesellschaftliche Strukturen reproduziert.

REFLEXION DER EIGENEN NETZWERKE

Zunächst einmal stellt sich die Frage, wie es dazu kommt, dass Stellen zwar verstärkt für Personen mit Migrationshintergrund ausgeschrieben werden, gleichberechtigte transkulturelle Leitungsteams jedoch noch immer eine Ausnahme bilden? Es lässt sich beobachten, dass die Stellenausschreibungen zwar häufig Sätze, wie 'MigrantInnen bevorzugt' oder 'Wir wünschen uns einen Kollegen / eine Kollegin mit Migrationshintergrund' beinhalten, selten jedoch explizit und ausschließlich für Personen mit Migrationshintergrund ausgeschrieben werden. Auf die Nachfrage, wieso denn die ausgeschriebene Stelle nicht von einer Person of color besetzt wurde, werden unterschiedliche Argumente aufgezählt. Ein häufiges Argument ist, es hätte sich niemand oder nur eine begrenzte Auswahl mit der erwünschten Qualifikation beworben. Zentral ist jedoch die Frage danach, wie und wo beworben wurde und wer somit Zugang zu der Ressource 'Information' erhalten hat.

So nehmen bezüglich der Verbreitung von Informationen das Internet und das E-Mailing eine zentrale Rolle ein. Über sie verbreiten sich wichtige Informationen, wie z.B. Stellenausschreibungen. Diese Informationen werden über die vorhandenen formellen und informellen Netzwerke weitergeleitet. An dieser Stelle wird relevant, über welche Netzwerke die Einrichtung und ihre Mitarbeiterinnen verfügen. An welche Arbeitskreise ist das Team angeschlossen, welcher e-mail-Verteiler wird benutzt, wer sind die KooperationspartnerInnen? Auf welche Professionelle wird selbstverständlich zurückgegriffen? Inwiefern prägen Freundschaften die Weitergabe von Stellenbewerbungen?

In Einrichtungen, in denen überwiegend Weiße Deutsche arbeiten ist zu beobachten, dass auch die Professionellen, die für Aufträge angefragt werden, Weiße Deutsche sind. Es gibt also Weiße Netzwerke, die nicht als Weiß im Bewusstsein sind. Ein Perspektivwechsel würde bedeuten, sich einerseits explizit nach Professionellen of color umzuschauen und damit die eigenen Netzwerke zu verändern und andererseits bereits bestehende Netzwerke of color und MigrantInnenselbstorganisationen kennen zu lernen. Eine eingehende Auseinandersetzung mit Organisationen

of color macht deutlich, dass auch diese marginalisiert werden und häufig weniger etabliert und finanziell abgesichert sind und weniger politische Einflussnahme haben. Es gibt nur punktuell, wenn überhaupt, Berührungspunkte der beiden Netzwerkstrukturen. Ein Lösungsansatz kann darin bestehen, Bündnisse zu bilden, die einen kollegialen Austausch ermöglichen.

EINSTELLUNGSGESPRÄCHE

Kommt es zu Vorstellungs- und Einstellungsgesprächen, so wird in der Regel die Kollegin/der Kollege gewählt, »die / der zu uns passt«. Dies verhindert eventuell, dass Personen ins Team kommen, die neue Aspekte und Perspektiven, vielleicht auch andere inhaltliche Standpunkte einbringen. Stereotype Bilder führen häufig dazu, dass die / der potentielle Kollegin / Kollege of color zu Bereichen befragt wird, die Mehrheitsdeutsche nicht beantworten müssen, so z.B. zu feministischen / antisexistischen Standorten. Zudem werden Bewerbungsgespräche mit Personen of color auch nicht auf eigene Blockaden, Konkurrenzängste, rassistische Stereotype hin beobachtet und reflektiert. Umgekehrt kann es auch passieren, dass die Notwendigkeit, interkulturell zu arbeiten, zwar eingesehen wird, dann jedoch der Migrationshintergrund als einzige Qualifikation gilt und alles andere gar nicht mehr abgefragt wird. So kann es zu späteren Unzufriedenheiten kommen und evtl. wird die Ursache dafür in der (angeblich) mangelnden Qualifizierung der Kollegin / des Kollegen of color gesehen. Dies ist nur ein prekärer Aspekt der Quotierung von Stellen zugunsten von Personen of color, ohne dass weitergehende Auseinandersetzungen über Rassismen stattfinden.

RASSISTISCHE STRUKTUREN IN TRANSKULTURELLEN TEAMS

Mit der Präsenz von KollegInnen of color können Konflikte auftauchen, die vorher nicht offensichtlich waren. So wird die Atmosphäre unter Umständen 'unbequemer', da nun andere Umgangsweisen ausgehandelt werden müssen. Die Zuschreibungen, die die KollegInnen of color erfahren, führen zu Verletzungen, die nun möglicherweise offen gelegt werden, 'nicht böse gemeinte' Witze und Fragen erreichen eine andere Grenze. Im Team entstehen Unsicherheiten und die Frage danach, was wie geäußert werden kann. Vielfach werden jahrelange Routinen und Selbstverständlichkeiten plötzlich hinterfragt.

Ein Risiko für Menschen of color in sozialen Berufen liegt in der Gefahr der Abwälzung aller migrationsspezifischen Themen auf ihre Person; die KollegInnen of color werden zu RassismusexpertInnen und die Weißen KollegInnen müs-

sen sich nicht weiter mit dem Thema auseinandersetzen. Nicht selten werden Professionelle of color ausschließlich als zuständig für das Klientel of color betrachtet, ihre pädagogischen Qualifikationen für die Arbeit mit Mehrheitsdeutschen gar nicht wahrgenommen.

Eine weitere Erfahrung besteht darin, dass weiße PädagogInnen sich in Bezug auf den eigenen antirassistischen Sensibilisierungsprozess an den KollegInnen of color 'abarbeiten', z.B. in dem sie ständig mit ihnen über Rassismus diskutieren wollen, oder von ihnen hören möchten, dass sie selbst bessere AntirassistInnen sind als andere.

Werden all diese Prozesse zu anstrengend, kann es zu einer Blockadepolitik seitens der Weißen deutschen Mitarbeiterinnen und zum Rückzug der Kollegin of color kommen. Maureen Maisha Eggers¹⁹ berichtet, wie Pädagoginnen of

19 vgl. dies. 1998

color rassistischen Vorurteilen und Verhalten an ihrem Arbeitsplatz ausgesetzt sind. Dies bezieht sich z.B. auf die Gleichschaltung von Rassismus- mit Sexismuserfahrungen (»Das ist mir auch schon passiert...!«), die Bewertung ihrer Gefühle (»Sei doch nicht immer so empfindlich!«) und andere Formen von Dominanzverhalten und Diskriminierungen.

Kolleginnen of color berichten auch immer wieder davon, dass das gemeinsame Leiten von Seminaren, Gruppen oder offenem Bereich mit Jugendlichen nicht gleichberechtigt verläuft und Weiße deutsche KollegInnen den Rahmen dominieren. Dieser Gefahr von Anfang an Aufmerksamkeit zu schenken bedeutet, in der Zusammenarbeit Räume für Reflexion von Dominanzen und Rückzug zu schaffen, um ein gleichberechtigtes Auftreten zu ermöglichen. So ist die Konzeption des Seminaufbaus auf unterschiedliche Aspekte hin zu beleuchten. Zum Beispiel ist die Verteilung der jeweiligen Seminarblöcke auch als mögliche Signalwirkung im Hinblick darauf zu sehen, dass jeder Schritt zu einem 'Kulturschritt' – also zur Zuschreibung der Handlungen auf die jeweilige gesellschaftliche Positionierung / vermutete Herkunft der Teamerin - werden kann und oder gesellschaftliche Machtverhältnisse reproduzieren und aufrechterhalten kann. Es kann daher z.B. relevant werden, wer die Seminarteilnehmerinnen begrüßt und wer was thematisiert.

ZUSCHREIBUNGEN UND ANGRIFFE VON AUSSEN

Transkulturelle Teams sind täglich mit einer Reihe von Fremdzuschreibungen konfrontiert und misstrauischen und prüfenden Blicken ausgesetzt. Sie werden daraufhin betrachtet, ob ihre Zusammenarbeit auch wirklich gleichberechtigt ist, wer welche Aufgabenbereiche abdeckt, wer

mehr spricht und was die einzelnen wann sagen. Dies bedeutet einen großen Druck, denn alles muss perfekt laufen, ansonsten läuft das Team Gefahr, unterschiedliche Kompetenzen zugeschrieben zu bekommen. In der Regel geschehen diese Zuschreibungen jedoch ohnehin - manchmal subtil, manchmal ganz offen - und die Professionellen of color werden zu MigrationsexpertInnen, während den Weißen Deutschen Kompetenz ganz selbstverständlich zugeschrieben wird. Nicht selten wird die Pädagogin / der Pädagoge of color auf einer persönlichen, privaten Ebene angesprochen: dabei dient sie / er als StellvertreterIn für alle MigrantInnen. So wird nur KollegInnen of color die Frage nach ihrer Herkunft gestellt. Im Kontakt mit dem Klientel kann es zu Angriffen auf die PädagogInnen of color kommen, indem sie zur Projektionsfläche werden. In Reflexionsrunden kann es zu unterschiedlichen Rückmeldungen seitens der Teilnehmenden kommen, wie zum Beispiel dass eine Teamkollegin kritisiert, gelobt, besonders beachtet oder ignoriert wird. Bei solchen schwierigen Momenten ist es bedeutsam, sich als Team solidarisch und zugewandt miteinander zu präsentieren, was nicht bedeuten soll, die Kollegin nicht kritisieren zu dürfen. Ein respektvoller Umgang miteinander stellt hier die Basis guter Zusammenarbeit dar, so dass evtl. mögliche Reaktionsmuster miteinander diskutiert werden, um zum Beispiel nicht 'für die Kollegin' zu sprechen.

Die Fremdzuschreibungen stellen eine enorme Belastung für das Team dar. Persönliche Vorlieben dafür, welche Arbeitsbereiche einzelne am liebsten machen, treten in den Hintergrund, wenn das Team sich bemüht, kein klassisches Bild zu reproduzieren. Diese Situation verursacht eine Anspannung, die sich sowohl auf die Interaktionen innerhalb des Teams, als auch auf das Auftreten des Teams in der Öffentlichkeit auswirken kann. Es ist eine große Herausforderung, mit diesen Zuschreibungen umzugehen. Hierüber sollte unbedingt ein kontinuierlicher Austausch stattfinden.

REFLEXIONEN ÜBER RASSISMUS IN ARBEITSTEAMS

Die Konfrontation mit Rassismus im pädagogischen Alltag löst oft Verunsicherung aus. Der Umgang mit rassistischen Situationen hängt stark davon ab, ob und wie die MitarbeiterInnen sich selbst mit Rassismus und ihrer eigenen Haltung dazu auseinandergesetzt haben. Häufig gibt es im Team wenig Auseinandersetzung darüber, wie der Umgang mit rassistischen Bemerkungen und Handlungen aussehen könnte. Die Haltung des Teams in Bezug auf Rassismus ist jedoch wichtiger als das Durchführen einzelner Antirassismusworkshops oder das Einüben von Verhalten in rassistischen Situationen, wenngleich beides sehr



»Es gibt kein unabhängiges, dauerhaftes konsolidiertes Subjekt, und niemand ist als unabhängiges, dauerhaftes Subjekt konsolidiert. In diesem Spiel verfügen wir über mehr als nur eine Konstitution, und wir befinden uns nicht nur an einem einzigen Ort. Verortung ist keine Frage der Empirie, man kann nicht aufzählen, wo man sich befindet. Man ist immer gezwungen, irgendwie, in irgendeinem Sinn, konstitutiv und produktiv zu sein.«
(Haraway 1995, S. 110)

Im Bereich der transkulturellen Arbeit sind Dilemmata ein unausweichliches und so ausgiebig diskutiertes Phänomen, dass in bestimmten Kreisen statt der Vokabel ‚Dilemma‘ bevorzugt die Verklammerung ‚das böse D-Wort‘ benutzt wird. Auf den folgenden Seiten reiht sich ein ‚böses D‘ an das nächste, weniger, weil es sich um ein schier unerschöpfliches Thema, sondern mehr, weil es sich m.E. um eine nicht enden könnende Reflexion handelt; weil uns nur ein stetes Mitdenken der Dilemmata-Behaftetheit vor bestimmten Fallstricken bewahrt.

1. ZUM UNBEHAGEN

Als erstes möchte ich die Implikationen ausleuchten, die eine Veranstaltungsaufteilung in sich birgt, in der es einen Workshop zum Thema ‚Critical Whiteness‘ und parallel dazu einen ‚Empowerment Workshop‘ gibt. Ich will das strukturell (und nicht organisatorisch) angelegte Dilemma ausleuchten, mit dem wir uns zwangsläufig konfrontiert sehen, wenn wir uns auf dieses Tretminnenfeld begeben.

Um Missverständnissen vorzubeugen, möchte ich explizit betonen, dass ich Empowerment Workshops gutheiße. Unter anderem deswegen, da sie einen Ort der Reflexion von bestimmten Gefühlen bieten, und was diese für eine jede persönlich bedeuten. Die Erkenntnis, dass Gefühle als ein Medium von Herrschaft dienen, macht dieses zu einem politischen Unterfangen.

»Gefühle, die in einer systematischen Beziehung zu sozialen Verhältnissen stehen, können nicht allein als Indizien, sondern müssen auch als Wirkungsweisen von Herrschaft verstanden werden. Herrschaft ist den Beherrschten nicht äußerlich, sondern sie überschreitet die Grenze zu den Körpern und nistet sich ein, z.B. in Form dauerhafter Gefühlsdispositionen. Weil sie eine gewissermaßen holistische Einheit psychischer Repräsentation und sozialen Handelns darstellen, umfassen Gefühle kognitive Einschätzungen und evaluative Urteile. Sie sind epistemische, moralische, soziale sowie nicht zuletzt leibliche Stellungnahmen und laufen diesen zugleich voraus« (Mecheril 05).

Mit ein Grund dafür, dass jedoch aus theoretischer Perspektive das Label ‚Empowerment‘ ein gewisses Unbehagen bei mir hervorruft, führe ich darauf zurück, dass es in mir Assoziationen von ‚ohnmächtigen Zuständen‘ und ‚beschädigter Identität‘ auslöst, von etwas ‚Defizitärem‘, das ‚geheilt‘ werden muss; während ich mit ‚Critical Whiteness‘ Workshopinhalte assoziiere, in denen sich ‚als-Weiß-Positionierende‘ mit ihren Privilegien und gesamtgesellschaftlichen Machtpositionen beschäftigen; d.h. einer anderen wird implizit eine bestimmte Wahlfreiheit im Diskurs zugestanden, und sie kann sich optional mit ihren ‚weißen Flecken‘²⁰ auseinandersetzen. Mit anderen Worten: das eine als politischer Akt, was voraussetzt, dass das Subjekt erkannt hat, dass eine Befreiung des Selbst nur in der Gemeinschaft möglich ist, und das andere als verhinderte Selbsterfahrungsgruppe, die sich ihren psychischen Befindlichkeiten widmet?!

20 Der Ausdruck ‚weiße Flecken‘ wurde von Martina Tißberger kreiert, nachdem der landläufig bekanntere Ausdruck ‚blinde Flecken‘ als diskriminierend identifiziert wurde.

Wenn es in einer Gruppe um strukturelle Fragen, kritische Reflexion und Fragen der eigenen Positionierung geht, muss frau diesen Teilnehmerinnen nahezu per se ein gewisses bereits erlangtes Reflexionsniveau zuschreiben, über das diese vermeintlich verfügen, bzw. haben die Teilnehmerinnen die Möglichkeit ohne Rücksprache mit anderen diese Reflektiertheit für sich in Anspruch zu nehmen und es für ihre Selbstbildkonstruktion zu nutzen. Schließlich sind sie zumindest anwesend – im Gegensatz zu vielen anderen Bio-deutschen, die derartige Veranstaltungen scheuen, wie der Teufel das Weihwasser²¹.

21 In dieser ‚Dilemma-Familie‘ würde ich auch das von Problem verorten, dass Hyacienth Nguh in seinem Vortrag sehr anschaulich beschrieben hat. Die Differenzlinie von Flüchtlingen und UnterstützerInnen wird u.a. dann besonders deutlich, sobald inhaltliche Vorannahmen von Mehrheitsangehörigen nicht geteilt werden oder diese als ‚unpassend‘ empfunden werden. Die Reaktion ist oftmals, dass die Mehrheitsangehörigen ihre Anwesenheit verweigern, was zur Folge hat, dass z.B. Illegalisierten die Unterstützung wegbricht. Und aus der Perspektive von Unterstützerinnen gestaltet es sich so, dass sie unabhängig davon, dass sie unter mehr oder minder großen persönlichen ‚Opfern‘ diese Unterstützung leisten, und sie aufgrund dessen das Gefühl haben wollen, dass sie Inhalte ‚mittragen‘ und ‚vertreten‘ können müssen.

2. DIE POSTKOLONIALE GRETCHENFRAGE

Die Empowerment Gruppe setzte sich ausschließlich aus Teilnehmenden zusammen, die sich als ‚nicht-weiß‘ positionieren; bzw. sie können auch folgendermaßen beschrieben werden: einige Teilnehmenden haben keine eigene Migrationsgeschichte und sprechen sogar Deutsch als erste Sprache, viele können eine abgeschlossene Ausbildung oder gar ein abgeschlossenes Studium vorweisen oder / und befinden sich in einem (mehr oder minder) gesicherten Angestelltenverhältnis. Bis auf wenige Ausnahmen verfügen alle über einen gesicherten Aufenthaltsstatus.

Wenn man die Idee ernst nimmt, dass es eine unmittelbare Beziehung zwischen Erfahrung, Weltsicht und Positionierung gibt, so dass ein unterdrückerisches System i.d.R. am ehesten von den Subjekten durchschaut werden kann, die von den Unterdrückungsverhältnissen am unmittelbarsten betroffen sind (Frankenberg 1993, S. 5), dann mag es weniger als Zufall anmuten, dass ausgerechnet von den Gruppenmitgliedern ohne gesicherten Aufenthaltsstatus und

im Zuge dessen, dem mit Abstand schwächsten finanziellen und sozialen Hintergrund, nicht nur die fundamentalsten, sondern auch die selbstkritischsten Fragen gestellt wurden; was seitens einiger anderer Gruppenmitglieder anfänglich eher auf Unverständnis, teilweise gar auf regelrechtes Befremden stieß und auch als solches artikuliert wurde.

Ich spreche Marginalisierten aufgrund ihrer Position im gesamtgesellschaftlichen Diskurs zu einem gewissen Grad einen epistemologischen Vorteil zu. Nicht, weil ich annehme, dass sie generell ‚gesegnet‘ bzgl. ihrer intellektuellen Fähigkeiten sind, sondern weil ihnen eine bestimmte Position zugeschrieben wird, und die damit einhergehenden Lebensbedingungen ihnen oftmals jede Möglichkeit nimmt, diese aufgezwungen Position zu ignorieren oder zu leugnen. Und illegalisierte Menschen leben an den ‚Rändern‘ dieser Gesellschaft und sind unentwegt mit ihren Extremen konfrontiert, an welchen sich nach Foucault (1976) besonders gut die Normalität ablesen lässt.

DIE FRAGEN LAUTEN:

- Was ist die politische Stoßrichtung von Empowerment?
- Wer soll (überhaupt) empowert werden?
- Aus welchem Grunde wollen wir uns empowern?
- Sind wir dazu bereit zu geben und zu leisten, was wir von anderen fordern?

Ein wesentlicher Punkt ist hierbei gewesen, dass seitens der Fragestellenden die Haltung vertreten wurde, dass wir

zumindest die Bereitschaft dazu entwickeln müssen, eine Antwort auf diese Fragen zu suchen, bevor wir mit dem eigentlichen Empowerment Prozess beginnen können. Mit anderen Worten, dass auch wir, die wir uns in diesem Kontext explizit als Marginalisierte positionieren, uns der Gretchenfrage der postkolonialen Theorietradition stellen und uns fragen müssen: Wer spricht mit welcher Stimme und von welchem Ort (Spivak 1987)?

Und das aufgetretene Befremden ist m.E. ein Phänomen, das strukturell angelegt ist und möglicherweise aus dieser binären Aufteilung folgt. An dieser Stelle würde ich meinen Finger ein weiteres Mal in die ‚Dilemmata Wunde‘ legen und behaupten wollen, dass ein weiteres Dilemma Viktimisierungsprozesse sind, die innerhalb der Empowerment Gruppe auftraten.

3. WAS IST DIE POLITISCHE STOSSRICHTUNG VON EMPOWERMENT?

Mir persönlich erschloss sich der Zusammenhang zwischen diesen Fragen und der Veranstaltung erst durch die Er-

innerung an die ‚Ursubstanz‘ der postkolonialen Theorie-tradition und den Wechsel von der ‚POC (people / person of colour) in der BRD Brille‘ hin zu einer transnationalen Perspektive: Obwohl wir, die wir in Europa, Kanada, den USA, Japan oder Australien leben, noch nicht einmal 14 % der Weltbevölkerung stellen, teilen wir uns mehr als 80 % des weltweiten Einkommens. Aufgrund unserer aller Eingebundenheit in die Weltwirtschaftsordnung bedeutet das, dass unser Lebensstil direkte Konsequenzen für Menschen hat, die in anderen Teilen der Welt leben (Pogge 2002). D.h. sogar nach konservativen Schätzungen leben 46 % der Menschheit unter der von der Weltbank definierten Armutsgrenze und gemäß alternativer Einschätzungen ist das wirkliche Ausmaß noch weitreichender (Pogge & Reddy 2003).

3.1 AUS WELCHEM GRUND WOLLEN WIR UNS EMPOWERN?

D.h., derselbe strukturelle Rassismus, dessen Auswirkungen wir als people of colour (mit gesichertem Aufenthaltsstatus in der BRD lebend) in Form von alltagsrassistischen Diskursen jeden Tag ausgesetzt sind, mit denen wir uns auf Behörden, im Berufsleben und beim Einkaufen konfrontiert sehen, der uns den Zugang zu bestimmten Orten und Jobs verwehrt, der uns die Möglichkeit nimmt uns in einem größeren politischen Rahmen selbst zu repräsentieren und auch auf gesamtgesellschaftliche Diskurse



ELEONORE WIEDENROTH-COULIBALY

Mitbegründerin der Initiative Schwarze Deutsche und Schwarze in Deutschland (ISD, 1985) Initiative Schwarze Menschen in Deutschland ISD-Bund e.V. (1999).
Berufe: Übersetzerin, Pädagogin, Journalistin, Fortbildungsteamerin für Antirassismus-Trainings und Psychodrama.
Identität: schwarz, hessisch, Mutter einer 19-jährigen Tochter, lange – nun aber kaum noch allein – erziehend, engagiert, studiert, reisend, Licht liebend, deutsch, sesshaft, weiblich, lesend, diskutierend, Wärme brauchend und gebend, schreibend, ordentlich chaotisch u.v.m.

MARIA DO MAR CASTRO VARELA

Promovierte Politologin, Diplom-Psychologin und Diplom-Pädagogin. Lehrbeauftragte der FH Fulda für interkulturelle Soziale Arbeit und freie Sozialwissenschaftlerin und Autorin. Arbeits- und Forschungsschwerpunkte: Interkulturalität, Migration, Diskriminierungen und Postkoloniale und feministische Theorie. Kontakt: [castrovarela@web.de]

ERI PARK

Psychologin. Doktorandin an der London School of Economics and Political Science zum Thema European Representations of African Poverty (Individuelle Verantwortlichkeiten von Menschen in Europa im Kontext von weltweiter Armut). Referentin zu rassismuskritischen Themen.

HYACIENTH NGUH TEBIE

Politischer Flüchtling aus Kamerun. Mitglied der Flüchtlingsinitiative Brandenburg (FIB), aktiv in der Flüchtlingsunterstützungsarbeit und Selbst-Organisation von Flüchtlingen und MigrantInnen in Deutschland. Mitorganisator der African Colonial Conference und der Anti-Lager-Action-Tours. Referent für und Vorträge zu Flüchtlingspolitik, Verfassen von Fachartikeln und Organisation von Presse- und Öffentlichkeitsarbeit.

ELENA BRANDALISE

Europäische Ethnologin, hat seit dem WS 2006 einen Lehrauftrag in der TU-Berlin im Fach Politikwissenschaften im Bereich Politische Bildung. Sie arbeitet als Trainerin in der Jugend- und Erwachsenenbildungsarbeit seit 2004 und beschäftigt sich auf verschiedenen Ebenen mit Migration, Empowerment, Rassismus und Weiß-Sein.

DOROTHEA SCHÜTZE

Trainerin für antirassistische und demokratiefördernde Bildungsarbeit, Weiterbildungsmanagerin, Schulberaterin, 'Beztavta-Trainerin', 'Blue Eyed'-Trainerin, Spielepädagogin, Weiterbildungsmanagement / Organisationsentwicklung
Arbeitsschwerpunkte: Beratung, Begleitung und Moderation von demokratischen Schulentwicklungsprozessen / Schulcoaching
Konzeption und Durchführung von Bildungs- und Modellprojekten im Schulentwicklungsbereich
Trainings und Multiplikatorenfortbildungen zu den Themen Diskriminierung, Rassismus, Rechtsextremismus und Demokratieförderung (Jugend- und Erwachsenenbildung)
Weiterbildungs- und Projektmanagement
E-mail: doro_schuetze@compuserve.com

FEI KALDRACK

Studium der Politikwissenschaft auf Diplom in der Abschlußphase, Mitarbeit bei internationalen Jugendgemeinschaftsdiensten und geschlechtsspezifischer Jugendbildung, Auseinandersetzung mit Weißsein und (Anti-)Rassismus in unterschiedlichen Zusammenhängen

TOBIAS LINNEMANN UND SEBASTIAN FLEARY

Arbeiten mit im EinBlickprojekt, ein rassismuskritisches Projekt, das Workshops für Jugendliche anbietet, und studieren Pädagogik an der Uni Bielefeld

GÜLER ARAPI

Angehende Diplom-Pädagogin; Leiterin des Projekts *girls act – antirassistische Bildungsarbeit* seit 2002. Inhaltlicher Schwerpunkt: Empowerment-Trainerin.

MITJA SABINE LÜCK

Diplom-Pädagogin; Initiatorin und Leiterin des Projekts *girls act – antirassistische Bildungsarbeit* seit 2001. Inhaltlicher Schwerpunkt: Kritische Auseinandersetzung mit Weiß-Sein.

Güler Arapi und Mitja Sabine Lück arbeiten seit vielen Jahren gemeinsam als Teamerinnen für antirassistische und geschlechterreflektierende Bildungsarbeit mit den Schwerpunkten Theaterarbeit, soziometrischen Übungen, psychodramatischen Elementen und Zukunftswerkstätten. Beratung und Coaching für transkulturelle Teams. Sie bieten Unterstützung bei Projektplanungen, Fundraising, sowie bei der Entwicklung von Selbstevaluationskonzepten.

Bielefeld, 2006





Veranstalter

Projekt *girls act!* - antirassistische Bildungsarbeit

Mitja Sabine Lück und Güler Arapi

c/o Mädchentreff Bielefeld e. V.

Alsenstraße 28

33602 Bielefeld

Fon: 05 21.17 94 50

Fax: 05 21.3 29 21 21

girlsact@maedchentreff-bielefeld.de

www.maedchentreff-bielefeld.de