

Warum rassismus- und antisemitismuskritische Jugendarbeit nicht ohne die Repräsentation von Schwarzen Menschen, People of Color und Juden_Jüdinnen gelingt – Einsichten aus der Praxis

Kiana Ghaffarizad

Viele, oft junge Menschen, die in der Jugend(verbands)arbeit ehrenamtlich aktiv sind, lassen sich im Laufe ihres Engagements zur Jugendleiter_in ausbilden. Die sogenannten Juleica-Schulungen ermöglichen ihnen, fundiertes jugendarbeitsrelevantes Wissen zu erwerben und Kompetenzen, die bei Jugendleiter_innen gefragt sind, zu stärken und zu erweitern. Doch: Ermöglichen Juleica-Schulungen den angehenden Jugendleiter_innen auch, Kompetenzen zu entwickeln, um Jugend(verbands)arbeit diskriminierungssensibel zu gestalten? Diese Frage hat sich unter anderem der Stadtjugendring Wiesbaden gestellt und verschiedene Institutionen eingeladen, ihre Schulungen unter diesem Aspekt zu evaluieren - darunter auch die ju:an-Praxisstelle antisemitismus- und rassismuskritische Jugendarbeit. So führten meine damalige Kollegin und ich im Frühling 2019 eine viertägige Teilnehmende Beobachtung einer Schulung durch. Durch die Evaluationen erhofft sich der Stadtjugendring kritische Reflexionen und konkrete Ansätze zu erhalten, wie sie ihre Schulungen – und dadurch auch die Jugend(verbands)arbeit – für eine migrationsgesellschaftliche Realität¹ in Deutschland weiter öffnen und die Themen Flucht, Migration und Rassismuskritik als Querschnitt verankern können.

Ich vertrete die Perspektive, dass Rassismuskritik – genau wie Antisemitismuskritik – und Empowerment untrennbar zusammengehören.² Des Weiteren vertrete ich die Perspektive, dass die (Selbst-)Repräsentation von Perspektiven Schwarzer Menschen, People of Color und Juden_Jüdinnen ein wesentlicher Aspekt von Empowerment ist. So habe ich in der Evaluation auch danach gefragt, inwieweit die Juleica-Schulung einerseits Impulse für eine empowernde Jugend(verbands)arbeit zu vermitteln vermag und andererseits als ein empowernder Ort für BPoC³ und jüdische Teilnehmer_innen gestaltet ist. Entlang dieser Fragen möchte ich im Folgenden einen Einblick in die Ergebnisse unserer Evaluation geben.⁴

Sind die Räume, in denen ihr arbeitet, *weiße* Räume?

In vielen pädagogischen Räumen sind Perspektiven, Erfahrungen und Wissensbestände von Schwarzen Menschen, Juden_Jüdinnen und People of Color noch immer zu wenig repräsentiert. Manchmal werden sie explizit verdrängt. Meistens schlicht nicht berücksichtigt. Trotz einer migrationsgesellschaftlichen Realität, die in Deutschland seit Jahrzehnten, wenn nicht seit Jahrhunderten besteht, prägen vorwiegend *weiß*⁵-christlich geprägte Perspektiven und Lebenswelten pädagogische Räume und Angebote. Werden Lebenswelten von Schwarzen Menschen, People of Color und Juden_Jüdinnen in Büchern, Filmen oder Wandfotos dargestellt, fallen die Darstellungen trotz guter Absicht oft einseitig und Klischees bestärkend aus und bleiben BIPoCs und Juden_Jüdinnen nach wie vor die „Anderen“

in der deutschen Gesellschaft. Ursula Wachendorfer schreibt über solche Räume: „Weiße halten weiße Räume *weiß*.“⁶ Daran anlehnend beschreibt Kim A. Ronacher *weiße Räume* als,

„Räume, in denen Entscheidungen über die Abläufe, Regeln, Gestaltung, Angebot, Inhalte der Räume von *weißen* Personen getroffen werden und in denen *weiße* Themen und Perspektiven dominieren. Sie sind eine für weiße Menschen oft unsichtbare Normalität in Deutschland. Sind die Räume, in denen ihr arbeitet, *weiße Räume*?“⁷

Kann nun die JuleiCa-Schulung den Teilnehmer_innen Anregungen mitgeben, um pädagogische Räume nicht mehr *weiß* zu halten?

Ich sitze im Seminarraum, höre zu, welche Themen und Inhalte in der Juleica-Schulung behandelt werden. Fallbeispiele werden vorgestellt, die Menschen in den Beispielen heißen Marie, Stefan und Anna. Ich blicke auf die Gestaltung der Arbeitsblätter, auf die darauf zu sehenden Abbildungen. Immer wieder diese weiß gelesenen, ablesierten⁸ cis⁹ -Mädchen und cis-Jungen. Ich höre, wie die weiß positionierte Pädagogin, die die Schulung alleinverantwortlich leitet, andere Pädagog_innen und Expert_innen zitiert. Wieder nur Maries, Stefans und Annas. Ich lese weitere Zitate auf den diversen Flipcharts und Plakaten, die im Seminarraum aufgehängt sind. Ich höre die Seminarsprache. Deutsch. Ich höre, wie die Schulungsleitung zwei Teilnehmer_innen auffordert, ihr Zwiegespräch auf Deutsch zu übersetzen. Wieso eigentlich, frage ich mich, ist doch hier kein Deutsch-Leistungskurs. Und nur weil sie selbst kein Arabisch spricht. Ich schaue mir die Bücher an, die als Inspirationsquelle für die Teilnehmer_innen zur eigenständigen Weiterbildung ausgelegt sind. Geschrieben von Marie, Stefan und...

Von Auslassung, Repräsentation und Empowerment

Die Rassismusexpertin Tupoka Ogette schreibt über die Relevanz von Repräsentation: „Identitätsbildung und ein starkes Ich-Gefühl geschieht auch dadurch, dass ich mich in meiner Umgebung repräsentiert sehe. Dass ich weiß, ich bin Teil dieses Systems, ich werde gehört und gesehen.“¹⁰ In der evaluierten Juleica-Schulung waren 2/3 der Teilnehmer_innen Jugendliche of Color. Für diese angehenden Jugendleiter_innen hatte die Schulung allerdings kaum positive Identifikationsangebote zu bieten, die ihren Lebens- und Erfahrungsrealitäten glichen. Tupoka Ogette stellt fest:

„Kinder lernen von diesen Auslassungen sowohl über sich als auch über die Anderen. Schwarze wie *weiße* Kinder. Sie lernen, wer präsent ist. Wer eine Stimme hat, wer benennen darf, wer gehört wird, wer gesehen wird und wer wichtig ist. Und wer eben nicht.“¹¹

Angehende Jugendleiter_in lernen von jenen Auslassungen in ihren Schulungen ebenfalls. In unserer Teilnehmenden Beobachtung erlebten wir, wie durch Auslassungen die Schulung bzw. die Schulungsleitung dazu beitrug, dass anstelle von migrationsgesellschaftlichen Reflexionen, dominanzkulturelle Vorstellungen sich im Raum verfestigten: also Vorstellungen, in denen *weiße* und christlich geprägte Personen ganz selbstverständlich zur Gesellschaft gehören und die unhinterfragte Norm ausmachen. In denen sie als Expert_innen gelten. Vorstellungen, in denen Wissen und Lebensrealitäten von BPOCs und Juden_Jüdinnen weniger ernst genommen werden, bagatellisiert werden, unsichtbar

gemacht werden. Und wenn sie erwähnt werden, dann in der Rolle der „Anderen“, die den Raum ein wenig „bunter machen“ oder die es „aufzuklären“ gilt. Durch Auslassungen hat die Schulung weder zur Identitätsbildung noch zur Ich-Stärkung der Teilnehmer_innen of Color aktiv beigetragen. Doch dadurch hat sie es auch verpasst, ihre Kompetenzen zu stärken, wie sie ihre Jugendverbandsarbeit empowernd für BPoC und jüdische Jugendliche umsetzen können. Denn das eine funktioniert nicht ohne das andere. Und nicht zuletzt haben die Auslassungen dazu geführt, dass auch die *weißen* Teilnehmer_innen keine Impulse entwickeln konnten, wie sie ihre Jugendverbandsarbeit im empowermentorientierten Sinne migrationsgesellschaftlich öffnen können. So kann ich die oben aufgeworfene Frage von Kim A. Ronacher, ob „die Räume, in denen ihr arbeitet, weiße Räume sind“ in Bezug auf den evaluierten Lernraum nur mit einem schlichten ‚Ja‘ beantworten.

Die Hidjabi-Gang oder: von der Bedeutsamkeit von Safer Spaces

Eine prägnantes Beispiel, wie in der Schulung Perspektiven und Lebenswelten of Color unsichtbar gemacht wurden, zeigte sich während einer Themeneinheit, in der sich die Teilnehmer_innen mit verschiedenen Gruppenrollen, die sich in Jugendgruppen vermeintlich oft wiederfinden, auseinandersetzen sollten. Aufgabe war, in Kleingruppen kurze Szenen zu entwickeln, in denen eine Person eine bestimmte Rolle (z. B. Störer_in, Klassenclown_in) übernimmt und mit dem Rest der Gruppe interagiert. Entlang der Szenen sollten die Teilnehmer_innen im Anschluss diskutieren, wie sie als Jugendleiter_innen umsichtig mit verschiedenen Gruppenrollen umgehen können. Eine Kleingruppe sollte eine Szene entwickeln, in der eine Person zur Außenseiter_in gemacht wird. Die Kleingruppe bestand aus drei weiblich positionierten Jugendlichen of Color und einem männlich positionierten *weißen* Jugendlichen. Die aufgeführte Szene verlief wie folgt:

Drei junge Frauen of Color unterhalten sich vertrauensvoll miteinander. Der weiße Jugendliche kommt dazu und will sich am Gespräch beteiligen. Die drei verwehren ihm das jedoch mit den Worten: „Nein, das hier ist die Hidjabi-Gang. Was willst du hier? Du trägst kein Kopftuch!“ Der weiße Jugendliche reagiert betroffen, deutet ein Weinen an. „Ich will auch so cool sein, wie ihr“, schluchzt er und fügt hinzu, „Jetzt fühle ich mich ausgeschlossen“.

Für uns Teilnehmende Beobachter_innen entwickelte sich hier eine spannende Situation, die mehrere Möglichkeiten, sie anschließend zu besprechen, zuließ: Die Kleingruppe hatte das Thema „Außenseiter_in in Jugendgruppen“ zunächst vorschriftsgemäß in Szene gesetzt. Zugleich hatte sie eine weitere Möglichkeit des „jemanden zur Außenseiter_in machen“ eingeführt. Im alltagssprachlichen Verständnis gelten in Jugendgruppen meistens die Personen als Außenseiter_innen, die von einer herrschenden Norm abweichen (,falsche‘ Klamotten, ,falsches‘ Hobby oder entlang von Diskriminierungsdimensionen). In der vorgespielten Szene wurde der Jugendliche jedoch nicht daher ausgeschlossen, weil er nicht einer Norm entsprach. Sondern gerade, weil er als *weiß*, christlich geprägter cis-Mann der gesellschaftlichen Norm in Deutschland entsprach. In dieser Szene ging es also nicht um Abwertung, sondern um die Sichtbarmachung von gesellschaftlichen Positionierungen. Dabei

wurden Zuweisungen, wer normalerweise als unhinterfragt zugehörig gilt und wer nicht, situativ umgekehrt. Da die drei den Ausschluss des vierten Jugendlichen begründeten, indem sie ihre geteilten Lebensrealitäten als muslimisch positionierte Frauen of Color sichtbar machten, die sich von der Lebensrealität des *weißen* und christlich positionierten Jugendlichen unterscheidet („Hidjabi-Gang“) ließe sich daher aus einer Empowerment-Perspektive die gespielte Szene auch folgendermaßen lesen: Die jungen Frauen of Color drehten für kurze Zeit gesellschaftliche Norm-Abweichungsverständnisse um und kreierten sich auf selbstbestimmte Weise einen empowernden Safer Space. Ein Safer Space ist nach Halil Can als

„die temporäre Konstituierung eines zielgruppenspezifischen und politischen Kommunikationssortes zu verstehen. Dieser stellt für PoC [...] einen sicheren und schützenden Rahmen dar, um individuelle Erfahrungen und Verstrickungen mit Gewalt und Unterdrückung im Kontext von Rassismen und (Mehrfach)Diskriminierung im Gruppenprozess zu thematisieren.“¹²

BPoCs und Juden_Jüdinnen erleben oft, dass *weiße* Mehrheitsangehörige ihre Lebensrealitäten exotisieren, „ver-othern¹³“ und abwerten, gleichzeitig jedoch ihr Diskriminierungserleben in Frage stellen und sie als unglaublich verurteilen. Durch den temporären Ausschluss von Mehrheitsangehörigen haben Menschen mit Rassismus- und Antisemitismuserfahrungen jedoch eine geschütztere Möglichkeit, die zahlreichen Facetten ihrer Identität und ihrer Lebensrealität selbstbestimmt und jenseits von Othering-Schubladen zu erkunden. Ein Safer Space ermöglicht ihnen, Erfahrungen zu teilen, unhinterfragtes Verstehen und Gesehenwerden zu erleben und Verbundenheit zu erfahren. Ein Safer Space ermöglicht zudem, gemeinsam Stärkungs- Handlungs- und Widerstandsstrategien gegen erlebte Ausgrenzung und Ausschluss zu entwickeln. Das Prinzip des Safer Spaces beschränkt sich dabei nicht nur auf den Kontext Rassismus und Antisemitismus, sondern ist beispielsweise Fundament einer feministischen Mädchen_arbeit. Auch hier wird die dominante Gruppe – in dem Fall cis-männliche Personen – temporär ausgeschlossen, damit marginalisierte Personen, die normalerweise im Alltag sexistische Diskriminierung oder Ausschluss erleben, sich empowern können.

Schlussfolgerungen

Jene oben beschriebene Szene, die die vier Jugendlichen entwickelt hatten, hätte das Potential für eine neue Diskussionsebene in der Schulung gehabt – wäre die gesellschaftliche Dimension, die die Jugendlichen bespielt haben (intendiert oder nicht spielt dabei keine Rolle), durch die Schulungsleitung erkannt und aufgegriffen worden. Denn in der Szene beleidigen die Jugendlichen of Color niemanden, sie werten auch niemanden ab. Sondern sie verteidigen schlicht ihren selbstgestalteten Raum. So hätte die Schulungsleitung neben der Reflexionsfrage, wie Außenseiter_innen in Jugendgruppen inkludiert werden können, auch folgende Fragen mit der Gruppe besprechen können: Was ermöglichen wem temporär getrennte Räume in der Jugend(verbands)arbeit und innerhalb von Jugendgruppen? Wann sind temporäre Ausschlüsse von mehrheitsangehörigen Personen sinnvoll oder sogar notwendig, wann nicht? Wie können wir sie gestalten? Welche Herausforderungen können sich

ergeben, wenn wir Räume trennen, und wie gehen wir mit diesen um? All diese Fragen blieben unangetastet. Der „ausgeschlossene“ Jugendliche tat der Schulungsleitung leid. Der Raum war wieder *weiß*.

Anhand der betrachteten Szene wird unter anderem deutlich: Damit BPoC- und jüdische Lebenswelten und Wissensbestände in Juleica-Schulungen eine gleichwertige Repräsentation erfahren, damit die Schulungen rassismuskritischer, antisemitismuskritischer und damit auch empowernder werden, braucht es nicht nur eine grundlegende Weiterentwicklung der Juleica-Schulungs-Konzepte. Es braucht auch selbstkritische Schulungsleitungen, die sich eingehend mit Rassismus, Antisemitismus und Empowerment auseinandergesetzt haben und sensibel dafür sind, wenn Schwarze, of Color- und jüdische Jugendliche ihre Erfahrungen einbringen. Bestenfalls sind dies Seminarleitungen, die ähnliche Lebensrealitäten mit den Jugendlichen teilen – also selbst Schwarz, of Color und jüdisch positioniert sind. Denn entlang von geteilten Erfahrungshorizonten kann ein ganz anderes Sprechen im Raum möglich werden. Es kann zum Beispiel möglich werden, dass das of Color situierte Wissen, das die drei Teilnehmerinnen in die Szene haben einfließen lassen, nicht ausgelassen wird. Dass sie Raum bekommen, um ihre Perspektiven, Lebenswelten und ihr situiertes Wissen zu repräsentieren und damit auch den anderen Teilnehmer_innen of Color stärkende Identifikationsmöglichkeiten zu bieten. Und dadurch pädagogische (Bildungs-)Räume auch nicht mehr *weiß* gehalten werden.

¹ Der Begriff Migrationsgesellschaft wurde unter anderem von Paul Mecheril in die Erziehungswissenschaft eingeführt. Er macht darauf aufmerksam, dass Migration(en) für die gesamte Gesellschaft konstitutiv sind. Dies erfordert, das gesellschaftliche Selbstbild in Deutschland ganz neu zu denken. Zur Vertiefung: Paul Mecheril, Maria do Mar Castro Varela, Inci Dirim, Annita Kalpaka, Claus Melter (2010): Migrationspädagogik. Weinheim u. a: Beltz.

² Einführungen in die Themen Antisemitismuskritik, Rassismuskritik und Empowerment bieten frühere Veröffentlichungen der Praxisstelle. Zu finden sind sie unter www.amadeu-antonio-stiftung.de/projekte/juan-praxisstelle/.

³ BPoC ist eine Abkürzung für: Black People und People of Color und sind politische Selbstbezeichnungen von und für Menschen, die in der *weißen* Mehrheitsgesellschaft von Rassismus getroffen sind. Weder verweisen sie auf (vermeintlich) biologische Eigenschaften wie Hautfarbe, noch stellen sie starre Identitätskategorien dar. Die Selbstbezeichnungen ermöglichen, die künstlichen Trennungen von Menschen entlang nationaler, ethnischer oder kultureller Zuweisungen auf- und stattdessen ihre verbindenden Erfahrungen hervorzuheben; also Erfahrungen, nicht nur von Rassismus getroffen zu sein, sondern sich auch individuell und kollektiv gegen Rassismus zu wehren und für eine gesellschaftliche Vision zu kämpfen, in der Rassismus keine Rolle mehr spielt. Zur Vertiefung: Kien Nghi Ha (2009): People of Color als solidarisches Bündnis. In *Migrazine* 2009/1. URL: <https://www.migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>.“

⁴ Der vollständige Bericht wird voraussichtlich im Winter 2020 erscheinen.

⁵ *Weißsein* ist keine biologische Eigenschaft oder ein Wesensmerkmal von bestimmten Menschen. Wenn wir über Rassismus reden, benutzen wir „*weiß*“ als eine soziale Konstruktion, um die privilegierte Position von jenen Menschen sichtbar zu machen, die nicht von Rassismus getroffen sind – eine Position, die oft unbenannt bleibt. Zur Vertiefung: Ursula Wachendorfer (2005): Weiße halten weiße Räume weiß. In: Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Grada, Peggy Piesche, Susan Arndt (Hg.) (2005): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland*. 1. Aufl. Münster: Unrast., S. 530-539.

⁶ Ursula Wachendorfer (2005).

⁷ Kim Annakathrin Ronacher (2017): Critical Whiteness-Perspektiven in der Mädchenarbeit. In: *Schriftenreihe zur Mädchenarbeit und Mädchenpolitik* 16/2017, S. 6-19, hier S. 13.

⁸ Ableisiert oder Ableism ist abgeleitet von dem englischen Verb „to be able to“, also „fähig sein“. Ableism ist die Diskriminierung von Menschen mit Behinderung. Wenn wir über Ableism sprechen, dann ermöglicht die Bezeichnung „ableisierte Person“, die privilegierte Position sichtbar zu machen, nicht von Diskriminierung aufgrund von Behinderung getroffen zu sein.

⁹ Cis-Frauen und Cis-Männer sind Personen, die sich dem Geschlecht zugehörig fühlen, welches ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Wenn wir über Inter- und Transfeindlichkeit sprechen, dann sind cis-Personen in einer privilegierten Position, da sie im Unterschied zu Transpersonen keine Abwertung oder Ausgrenzung erfahren.

¹⁰ Tupoka Ogette (2017): *Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen*. Berlin: Unrast Verlag, S. 105.

¹¹ Ebd.

¹² Halil Can (2013): Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Hg. LADS. URL: www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf, S. 12f.

¹³ In der rassismuskritischen Sprache bedeutet „othern“ bzw. „Othering“ so viel wie jemanden zur „Anderen“ machen.