

DOKUMENTATION
des Fachtages

Selbstbestimmt. Politisch. Kollektiv.

*Empowerment im Kontext Flucht,
Migration und Rassismus*

im Rahmen des Projekts
„connect – Jugendhilfe migrationssensibel
und menschenrechtsorientiert gestalten“
der AGJF Sachsen

13.10.2021
Villa Breiting, Leipzig

Programm

Moderation:

Rudaba Badakhshi

Referentin, Trainerin, Lehrbeauftragte und Moderatorin mit den Schwerpunkten: Transkulturelle Bildungsarbeit, Antirassismus, Migration, Flucht, Arbeit und Beeinträchtigung,

Senja Brütting & Linh Tran

(Projekt sisters*, LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen)

Doğa Dinçel & Anja Ibes

(Projekt Gemeinsam starkgemacht, Haus der sozialen Vielfalt)

Abschluss

15:45 Poetry Slam (Farnaz Nasiriamini)

16:00 Ende

9:15 Eröffnung und Begrüßung

Claudia Fränkel

(Projekt connect, AGJF Sachsen)

Rudaba Badakhshi (Moderation)

Farnaz Nasiriamini (Poetry Slam)

Vorträge

9:45 Empowered?! Räume & Strukturen nachhaltig gestalten

Mohammed Jouni

11:00 Safe?! Rassismuskritische Jugendarbeit umsetzen

Verena Meyer

12:45 Workshops

Sharing is Caring

Verena Meyer

Empowerment und Partizipation in der Kinder- und Jugendhilfe – Wie kann das gehen?

Mohammed Jouni

Powersharing

Ely Almeida

Intersektionalität und Empowerment in der Mädchen*arbeit

Senja Brütting & Linh Tran

Podiumsdiskussion

15:00 "Empowerment statt Integration?"

Petra Čagalj Sejdi

(Fraktion BÜNDIS 90/DIE GRÜNEN)

Poetry Slam

von *Farnaz Nasiriamini*

(Freie Journalistin und Autorin, Workshopleitung u.a. zu den Themen Antidiskriminierung & Intersektionalität, Gießen)

- Zur Einführung trug Farnaz Nasiriamini die Shortstory „Ich wollte nie berühmt sein“ vor (online abrufbar unter: <https://alphafehler.com/2017/12/31/zwischen-den-blicken/>)
- Am Ende des Fachtages durften wir den Text „Anzugträger“ hören (online abrufbar unter: <https://alphafehler.com/2017/12/31/anzug-traeger/>)

Mehr zu Farnaz Nasiriamini und ihrer Arbeit ist zu lesen auf ihrem Blog: <https://alphafehler.com/>

Einführung durch das Projekt connect¹

Herzlich Willkommen zur Fachtagung „Selbstbestimmt. Politisch. Kollektiv. Empowerment im Kontext Flucht, Migration und Rassismus“! Die Frage, warum wir einen Fachtag zum Thema Empowerment veranstalten, ist nicht schwer zu beantworten. Junge Menschen, die nach Deutschland flüchten/migrieren sind in Deutschland bereits mit ihrem Ankommen mit verschiedenen strukturellen Hürden und Ungleichheiten konfrontiert. Dies fängt an beim Aufenthaltsrecht sowie den damit verbundenen eingeschränkten Teilhabechancen und unsicheren Zukunftsperspektiven, geht weiter mit ablehnenden Diskursen in Politik und Medien über alltägliche Rassismuserfahrungen bis hin zu offenen Anfeindungen und Gewalt im öffentlichen Raum. Das ist nichts Neues – Rassismus gibt es in verschiedenen Formen seit hunderten Jahren und auch lange vor dem „Sommer der Migration“ gab es in Sachsen junge Menschen, die Rassismus erfahren. Die Notwendigkeit nach der Auseinandersetzung mit Rassismus und Empowerment in der Kinder- und Jugendhilfe ist insofern schon lange aktuell. Denn es ist Auftrag einer lebenswelt- und bedürfnisorientierten Kinder- und Jugendhilfe, diese Erfahrungen ernst zu nehmen, junge Menschen im Umgang damit zu unterstützen sowie Benachteiligungen abzubauen. In unserer Wahrnehmung ist dafür in den letzten Jahren auch das Bewusstsein gestiegen. Viele Fachkräfte haben realisiert, dass es für junge Menschen mit Flucht-, Migrations- und Rassismuserfahrungen Möglichkeiten für Empowerment braucht und sie wollen diese dabei unterstützen. Es gibt in Sachsen auch bereits einige empowermentorientierte Angebote im Rahmen der Kinder- und Jugendhilfe. In der Fläche jedoch sind der Empowerment-Ansatz sowie rassismuskritische Ansätze im Allgemeinen noch nicht umgesetzt.

Die Frage, wie nun Möglichkeiten für Empowerment geweitet werden und junge Menschen in ihren Empowermentprozessen wirksam unterstützt werden können, ist nicht so einfach zu beantworten. Das fängt dabei an, was genau eigentlich Empowerment ist bzw. was für junge Menschen empowerend ist. Davon gibt es unterschiedliche Vorstellungen und nicht immer entsprechen sogenannte Empowerment-Angebote dem, was junge Menschen tatsächlich wollen. Hinzu kommt, dass die Bedingungen gerade in Sachsen nicht beson-

ders einfach sind. Räume der Kinder- und Jugendhilfe sowie die Fachkräftelandschaft sind sehr *weiß* dominiert. Es gibt noch nicht so viele Erfahrungen und Strukturen, auf die zurückgegriffen werden kann oder manchmal sind diese auch einfach wenig sichtbar. Rechte Einstellungen sind weit verbreitet, wie die aktuellen Ergebnisse der Bundestagswahl noch mal eindrücklich verdeutlichen; und auch die Ergebnisse der U-18-Wahl sind eher erschreckend als hoffnungsgebend. Das ist besonders im ländlichen Raum eine Herausforderung, wo geflüchtete bzw. migrantisierte Menschen zudem häufig isoliert sind. Gleichzeitig verdeutlicht dies, wie wichtig es ist, empowermentorientierte Angebote zu schaffen.

Vor diesem Hintergrund ist das Anliegen des heutigen Fachtages zum einen, besser verstehbar zu machen, was Empowerment überhaupt bedeutet. Zum anderen wollen wir vor allem den Raum für die Auseinandersetzung damit eröffnen, wie wir als sozialpädagogische Fachkräfte unterschiedlicher Positionierungen Empowerment unterstützen können. Wir freuen uns sehr, dass wir hierfür so tolle Referent*innen sowohl von bundesweit als auch aus Sachsen gewinnen konnten. Unser herzlicher Dank gilt den Referent*innen, Farnaz Nasiriamini, die den Fachtag kulturell bereichern wird, sowie der Moderatorin Rudaba Badakhshi. In diesem Sinne wünschen wir als Projekt "connect" und im Namen der AGJF Sachsen einen schönen Fachtag!

¹ Nähere Informationen zum Projekt connect der AGJF Sachsen auf S. 17

Empowered?! Räume und Strukturen nachhaltig gestalten

Referent:

Mohammed Jouni

(Sozialarbeiter, Referent der politischen Bildung, Diversity- und Empowerment-Trainer, Gründungsmitglied von Jugendliche ohne Grenzen, Vorstandesmitglied des Bundesverbandes unbegleitete minderjährige Flüchtlinge, Berlin)

Mohammed Jouni ging in seinem Vortrag zunächst auf den Ursprung des Empowerment-Konzepts ein. Er bemerkte, dass Empowerment in aller Munde ist und sogar Google Empowerment-Workshops anbietet. Dabei bleibe die historische Herleitung des Konzepts oft unsichtbar. Der Entstehungskontext liege im Kolonialismus und der Bürgerrechtsbewegung in den USA. Jouni betont, dass politisches Ziel war, die Gesellschaft umzuwälzen und nachhaltig zu verändern, so dass Gruppen von Menschen zu ihrem Ziel kommen.

In den späten 80er Jahren wurden mit der Selbsthilfe-Bewegung Empowerment-Ansätze in Deutschland aufgenommen, wo sie dann auch Eingang in die Soziale Arbeit fanden. Jouni stellte in diesem Zusammenhang eine Empowerment-Definition von Norbert Herringer vor: „Der Begriff ‚Empowerment‘ bedeutet Selbstbefähigung und Selbstbemächtigung, Stärkung von Eigenmacht, Autonomie und Selbstverfügung.“² Er kritisierte an dieser Definition, dass hier aus seiner Sicht das Selbst zu stark im Fokus stehe. Denn bei Empowerment sei die Gruppe zentral. Jouni führte weiter aus, dass es nicht möglich sei, andere Menschen zu empowern. Es könne nur eine Umgebung hergestellt werden, in der Empowermenterfahrungen gemacht werden können. Zudem brauche es zwar die konkrete Unterstützung von Menschen, aber immer auch das Hinwirken auf strukturelle Verän-

derungen. Andernfalls blieben gesellschaftliche Ungleichgewichte bestehen.

Der Referent beschrieb dann die vielfältigen Herausforderungen, die geflüchteten jungen Menschen in Deutschland begegnen:

- Rechtliche Regelungen: Asyl- und aufenthaltsrechtliche Regelungen beinhalten nicht nur verschiedene Verbote (z. B. Arbeitsverbot; Verbot, den Wohnort, zu verlassen), sondern führen u. a. auch zu rechtlich erzwungener Armut und Passivität.
- Traumata: Jugendliche sind nicht nur durch Erlebnisse in den Herkunftsländern traumatisiert, sondern erleben (Re-)Traumatisierungen v. a. auch im Ankunftsland, bspw. durch Rassismuserfahrungen oder weil Ideen und Zukunftswünsche durch die Realität im Ankunftsland zerstört werden.
- Fehlendes Vertrauen: Sozialarbeiter*innen nehmen teilweise ihre Schweigepflicht nicht ernst und werden schnell als Handlanger*innen von Behörden angesehen.
- Verschiedene Diskriminierungen: Neben Rassismus erleben Jugendliche bspw. Adulismus, Sexismus, Cis-Sexismus, strukturell erzwungene Armut.
- Ansatz von Zivilisierung und Integration: Häufig besteht die rassistische Annahme, dass die Jugendlichen kriminell werden, wenn sie nicht „integriert“ und „zivilisiert“ werden, weil sie aufgrund ihrer Herkunft aggressiv, rückständig, sexistisch etc. seien. Die Jugendlichen müssen daher ständig beweisen, dass sie nicht so sind und sie wissen, dass sie diesbezüglich unter Beobachtung stehen.
- Kulturalisierung und Kriminalisierung: Geflüchtete Jugendliche werden hauptsächlich durch die Kulturbrille betrachtet. Zudem werden v. a. Jungen häufig kriminalisiert.
- Defizitorientierter Ansatz: Dieser ist strukturell

verankert, da sich Jugendhilfe stets aus einem Defizit ableitet bzw. dadurch begründet wird.

- Fehlende Identifikationsfiguren: In der Sozialen Arbeit sind v. a. *weiße*³ Frauen tätig. Diese sind nicht unbedingt schlechte Sozialarbeiter*innen, jedoch kann häufig keine Identifikation abgeleitet werden.
- Dankbarkeitserwartung: Von geflüchteten Jugendlichen wird häufig erwartet, dass sie dankbar gegenüber Sozialarbeiter*innen und dem Ankunftsland sind.

All diese sowie weitere Herausforderungen müssten in der Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen berücksichtigt werden.

Vor diesem Hintergrund erläuterte er die Bedeutung von Empowerment-Räumen. Dies seien Räume, in denen junge Menschen ohne die Anwesenheit von Pädagog*innen oder anderen Personen, die ihre Erfahrungen nicht teilen, für sich reflektieren können. Er verglich dies mit der Teamsitzung für Pädagog*innen, in denen diese ohne die Anwesenheit von Jugendlichen reflektieren. Empowerment-Räume könnten auch moderiert oder durch Supervisor*innen unterstützt sein und sie finden am besten nicht nur einmal, sondern als Prozess statt. Junge Menschen könnten in diesen Räumen ihre Erfahrungen thematisieren, manchmal auch ohne zu wissen, dass es um Rassismus geht.



Anschließend beschrieb Mohammed Jouni – in Anlehnung an Grada Kilombas „Plantation Memories: Episodes of Everyday Racism“⁵ – die Phasen der Auseinandersetzung mit Unterdrückung, jeweils aus Perspektive der Unterdrückenden und der Unterdrückten:

- Phase 1: Widerstand/ Verleugnung

Beide Seiten nehmen nicht wahr bzw. verdrängen, dass Ungleichheitsstrukturen bestehen, welche zu unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionierungen führen und die eigenen Erfahrungen beeinflussen.

- Phase 2: Ungleichgewicht

In dieser Phase werden die Realität und die eigene Verstrickung bzw. die eigene Betroffenheit erkannt. Dies hat jedoch unangenehme Gefühle zur Folge, was leicht zu Rückzug und Handlungsunfähigkeit führt.



© graphicrecording.cool (Johanna Benz und Tiziana Beck)⁴

- Phase 3: Wiederaufbau / Rekonstruktion

In dieser Phase finden Handeln und Veränderung statt. Unterdrückte kreieren eine positive Identität und fühlen sich in transkulturellen Kontexten wohl. Unterdrückte übernehmen Verantwortung.

Die Phasen seien nicht linear, sondern es finde immer wieder ein Springen zwischen den Phasen statt.

Schließlich stellte Mohammed Jouni „Jugendliche ohne Grenzen“ (JoG)⁶ als Beispiel einer Selbstorganisation als (Self)Empowerment-Raum vor. JoG ist ein 2005 gegründeter bundesweiter Zusammenschluss von geflüchteten Jugendlichen. Erreichen möchte JoG:

- die Wertschätzung und Anerkennung als Erfahrungsexpert*innen (so nehmen Mitglieder von JoG bspw. an Podien nicht als „Betroffene“, sondern als Erfahrungsexpert*innen teil)
- ein echtes Bleiberecht für alle

- die Umsetzung der UNO-Kinderrechte
- Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt
- Ermöglichung von Selbstorganisation durch die Schaffung von Empowerment-Räumen

Die Organisation setzt verschiedene Aktivitäten wie Kampagnen, Treffen mit Politiker*innen und Infoveranstaltungen um. Parallel zu den jährlichen Innenministerkonferenzen werden zudem Jugendkonferenzen organisiert, im Rahmen derer jeweils Workshops und Demonstrationen stattfinden und der Abschiebeminister des Jahres als Initiativpreis gewählt wird.

Positive Effekte der Partizipation sind auf individueller Ebene, dass oft eine Verbesserung des Aufenthaltsstatus erwirkt werden kann, Skills wie Sprechen und Organisieren erworben werden. Zudem würden positive Erfahrungen von Gruppe und Solidarität gemacht und Bilder in den Köpfen der Jugendlichen würden sich verändern, so dass sie rebellieren und ihre Situation verändern wollen.

Vor diesem Hintergrund wies Mohammed Jouni darauf hin, dass empowerte Jugendliche nicht nur liebe kleine Jugendliche sind, sondern Forderungen stellen und auch Pädagog*innen und Institutionen in Frage stellen. Darauf sollten Fachkräfte vorbereitet sein!

² Norbert Herring (2006). *Empowerment in der Sozialen Arbeit*. Stuttgart, Deutschland: Kohlhammer

³ um zu verdeutlichen, dass „Weißsein“ und „Schwarzsein“ keine biologischen Eigenschaften, sondern die Folge von Rassifizierungsprozessen sind und damit soziale Konstrukte bzw. politische Kategorien darstellen, wird weiß kursiv und Schwarz groß geschrieben. S. dazu z. B. das Glossar des Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung (IDA) unter: <https://www.idaev.de/researchtools/glossar>

⁴ Webseite: <http://graphicrecording.cool/>

⁵ Grada Kilomba (2008): *Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism*. Münster: Unrast.

⁶ Webseite von Jugendliche ohne Grenzen: <http://joospace.net/>, Facebook: <https://de-de.facebook.com/joospace/>



© Mohammed Jouni



Buchtipp:

Autor*innenkollektiv „Jugendliche ohne Grenzen“, koordiniert von Mohammed Jouni (2018):

„Zwischen Barrieren, Träumen und Selbstorganisation. Erfahrungen junger Geflüchteter“.

Göttingen: Vandenhoeck & Ruprecht.

Der Band versammelt Texte und Berichte geflüchteter Jugendlicher zu ihren Alltagserfahrungen in Deutschland, z. B. mit Rassismus, Helfer*innensystemen und Selbstorganisation.

Online bestellbar unter: <https://www.vandenhoeck-ruprecht-verlage.com/themen-entdecken/gemendepaxis/diakonie-und-soziale-arbeit/27387/zwischen-barrieren-traeumen-und-selbstorganisation>

Safe?! Rassismuskritische Jugendarbeit umsetzen

Referentin:

Verena Meyer

ist Trainerin und Beraterin für Empowerment und rassismuskritische intersektionale Bildung und Organisationsentwicklung, Hannover

Verena Meyer ging in ihrem Vortrag zunächst auf die Grundlagen zu Rassismus ein. Sie startete mit einer Metapher: dem Bild eines Fußes und der Frage, was dieser mit Rassismus zu tun hat. Sie benannte dazu zwei mögliche Assoziationen. Erstens könne Rassismus scheinbar ganz leichtfüßig um die Ecke kommen. Zweitens passiere es manchmal, dass man jemandem auf den Fuß tritt, wodurch die andere Person möglicherweise verletzt wird, auch wenn man es selbst nicht bemerkt oder beabsichtigt. Die Referentin machte damit deutlich, dass Rassismus und Diskriminierung unbewusst stattfinden können und keine Frage der Intention sind, sondern dass der Effekt entscheidend sei. Bei Rassismuskritik gehe es entsprechend darum, die Perspektiven von Betroffenen in den Vordergrund zu stellen.

Die Referentin grenzte damit Rassismus von einem Alltagsverständnis ab, das Rassismus häufig lediglich als rechte Einstellung bzw. Rechtsextremismus versteht. Stattdessen sei Rassismus ein historisch gewachsenes Machtverhältnis, in das wir alle verstrickt sind. Im Zuge des Kolonialismus seien „Menschenrassen“ erfunden worden, die es nachgewiesenermaßen nicht gibt. Dennoch wirke Rassismus in unterschiedlichen Formen weiter fort. So werde bspw. heute der Begriff „Rasse“ häufig durch „Kultur“ ersetzt. Rassismus sei also wandelbar.

Verena Meyer ging dann auf den Prozess des „Othering“ bzw. „geandert werden“ ein, welcher

zentral für Rassismus sei: Menschen werden in diesem Prozess als „anders“ markiert, in Gruppen eingeteilt sowie hierarchisiert und abgewertet. „Othering“ werde von Mehrheitsangehörigen oft nicht wahrgenommen, Betroffene dagegen machen verschiedene Othering-Erfahrungen in unterschiedlichen Kontexten. Rassismus sei daher nicht (nur) zu verstehen als ein einzelnes Erlebnis, das Menschen widerfährt und erschüttert, sondern als etwas, das Dauerstress verursacht und sogar traumatisierend wirken kann. Um dies zu verdeutlichen, zeigte die Referentin das Video [„How microaggressions are like mosquito bites • Same Difference“](#) von Fusion Comedy, welches anschaulich darstellt, wie Diskriminierung im Alltag von Betroffenen wirkt.

Buchtipps der Referentin:

Dileta Fernandes Sequeira (2015):

Gefangen in der Gesellschaft – Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie.

Tectum Wissenschaftsverlag.

Schließlich wies die Referentin darauf hin, dass Rassismus auf verschiedenen Ebenen der Gesellschaft wirkt:

- auf der *individuellen Ebene* in zwischenmenschlicher Kommunikation und Interaktion, z. B. durch Beleidigungen und Belästigung
- auf der *institutionellen Ebene* durch institutionalisierte Abläufe und strukturelle Barrieren in / von Organisationen sowie durch Gesetze und Regeln

- auf der *ideologisch-diskursiven Ebene* durch Vorstellungen, Sprache und Begriffe sowie Bilder

„Zusammenfassend können wir Rassismus also definieren als ein System von Diskursen und Praxen, die historisch entwickelte und aktuelle Machtverhältnisse legitimieren und reproduzieren. Rassismus im modernen westlichen Sinn basiert auf der „Theorie“ der Unterschiedlichkeit menschlicher „Rassen“ aufgrund biologischer Merkmale. Dabei werden soziale und kulturelle Differenzen naturalisiert und somit soziale Beziehungen zwischen Menschen als unveränderliche und vererbte verstanden (Naturalisierung). Die Menschen werden dafür in jeweils homogenen Gruppen zusammengefasst und vereinheitlicht (Homogenisierung) und den anderen als grundsätzlich verschieden und unvereinbar gegenübergestellt (Polarisierung) und damit zugleich in eine Rangordnung gebracht (Hierarchisierung). Beim Rassismus handelt es sich also nicht einfach um individuelle Vorurteile, sondern um die Legitimation von gesellschaftlichen Hierarchien, die auf der Diskriminierung der so konstruierten Gruppen basieren. In diesem Sinn ist Rassismus immer ein gesellschaftliches Verhältnis.“

(Birgit Rommelspacher)

Rommelspacher, Birgit (2009): Was ist eigentlich Rassismus. In: Melter, Claus; Mecheril, Paul (Hg): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und-forschung. Schwalbach: Wochenschau Verlag.

Lernen über Rassismus

Anschließend stellte Verena Meyer dar, was weiße Menschen über Rassismus lernen: Sie lernen, dass sie selbst nicht rassistisch seien. Sie lernen also, Rassismus auszulagern und als etwas zu verstehen, das nur bewusst und absichtlich stattfinden könne. Demgegenüber stehe jedoch eine (unhinterfragte) rassistische Sozialisation. Weiße Menschen lernen bspw., dass sie die Norm sind und immer repräsentiert werden. Ihre eigenen Normalitätsvorstellungen sowie rassistischen Sicht- und Handlungsweisen können sie oft unkritisch und als „neutral“ stehen lassen, weil sie mit Rassismus in der Regel nicht konfrontiert werden. Schließlich profi-

tieren weiße Menschen von Rassismus, bspw. bei der Wohnungs- oder Arbeitssuche, weil andere Menschen hier diskriminiert werden. Verinnerlichte und gelernte rassistische Denk- und Verhaltensweisen müssen demnach reflektiert werden, um diese nicht zu reproduzieren.

Es bedürfe struktureller Veränderungen – gesamtgesellschaftlich und somit auch in der Jugendarbeit. In der Jugendarbeit seien die Grundsteine dafür bereits angelegt. Zum einen ergebe sich der Auftrag, Benachteiligungen abzubauen, aus einem Selbstverständnis Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession. Zum anderen sei dieser Anspruch auch im Kinder- und Jugendhilfegesetz verankert. **Als Reflexionsanstoß gab die Referentin die Anregung mit, sich die Gesetzestexte anzuschauen und sich zu fragen, ob man das dort Festgelegte tatsächlich für alle gleichermaßen umsetzt.**

Verena Meyer fragte dann danach, was Schwarze Menschen, People of Color und Migrant*innen über Rassismus lernen. Sie beantwortete dies exemplarisch anhand eines Liedes, welches zwei 9-jährige Kinder in einem Workshop für Kinder of Color geschrieben haben. Obwohl es in dem Workshop nicht explizit um Rassismus ging, thematisierten sie ihre eigenen Rassismuserfahrungen, wodurch deutlich wird, wie stark diese ihren Alltag und ihre Lebensrealitäten prägen und welche Bedeutung geschützte Räume haben, um diese Erfahrungen zu verarbeiten.

„Es gibt es auf der ganzen Welt / Leute, die Schwarz sind / Und alle sagen Schwarze haben kein Geld / Yo / Das nennt man Rassismus / Deswegen lassen uns manche nicht einmal in Discos / Nicht in Discos / Man trifft Rassismus auch in Wörtern / Das möchte ich aber nicht erläutern / Nicht erläutern Yo Yo / Das nennt man Rassismus / Ich war in der Schule / Sie schmissen uns einfach in irgendeine Kuhle / ich hatte nur schlechte Noten / In meiner Klasse waren nur Idioten / Man beschmiss uns mit dem N-Wort / Vor allem in unser'm Ort / Rassismus!“⁸

Ansatzpunkte für die Praxis

Die Referentin wies darauf hin, dass sowohl die Gruppe der *weißen* Menschen, als auch die der Rassismuserfahrenen in sich heterogen sind. Im Kontext von Rassismuskritik sei es dennoch hilfreich, mit diesen (analytischen) Kategorien zu arbeiten.

In der Praxis ergäben sich aufgrund der unterschiedlichen Erfahrungshorizonte und Positionierungen in Bezug auf die Auseinandersetzung mit Rassismus unterschiedliche Reflexionsprozesse und Aufgaben für *weiße* Fachkräfte und Fachkräfte of Color. Ziel müsse dabei sein, ein gemeinsames rassismussensibles Handeln und somit Veränderung möglich zu machen.

Die Referentin benannte dann, dass sich Veranstaltungen und Vorträge zum Thema Rassismus implizit vor allem an weiße Menschen richten, um sie über Rassismus aufzuklären. Fachkräfte mit Rassismuserfahrungen würden dagegen in der Regel nicht angesprochen. Um dieser Selbstverständlichkeit entgegenzuwirken, führte sie ihren Vortrag anschließend mit Handlungsempfehlungen für Schwarze Fachkräfte, Fachkräfte of Color und Migrant*innen fort. Sie wies darauf hin, dass hierin aber auch Arbeitsaufträge für *weiße Menschen* liegen.

Die **Handlungsempfehlungen** basieren auf dem Beitrag „Slow Slow (Run Run)“ Empowerment, Sichtbarkeit und Teilhabe in der Offenen Jugendarbeit“ von Golschan Ahmad Haschemi, Verena Meyer und Pasquale Virginie Rotter, erschienen im Sammelband: Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen (2020), hrsg. von Birgit Jagusch und Yasmine Chehata (Weinheim Basel: Beltz Juventa).

- **Caring for myself [...] is self-preservation [...]. [Lorde 1988] – Selbstfürsorge und Empowerment für Schwarze Fachkräfte und Fachkräfte und Color!** „Rassismuserfahrungen sind anstrengend! Zu unseren eigenen Erfahrungen kommen die, die Jugendliche mit uns teilen, noch dazu. Selbstfürsorge ist ein wichtiges professionelles Instrument, um Burnout und Sekundärtraumatisierung vorzubeugen.“

- **Representation matters – Die Organisation als empowerndes Designprojekt verstehen:** Fachkräfte sollten schauen, wer und in welcher Weise in Jugendeinrichtungen repräsentiert wird. Medien und Materialien, z. B. auf Social Media, könnten genutzt werden, um für junge Menschen Identifikationsmöglichkeiten in der Einrichtung zu schaffen, u.a. „damit wir nicht die einzigen Role-Modells mit Rassismuserfahrungen in der Lebenswelt der Adressat*innen sind“. Bspw. können bestärkende Poster und Postkarten ein Türöffner für Gespräche sein.
- **Chillen im OT und Partizipation fördern:** Gemeinsames Abhängen in der Einrichtung sei wichtig, um Kontakt und Vertrauen langsam aufzubauen. „Aus dem Nichts heraus funktionieren klassische Empowerment-Angebote oft nicht.“ Stattdessen könnten auch in Alltagssituationen Impulse gegeben werden. Zudem sei es wichtig, die Wünsche der Jugendlichen ernst zu nehmen und gemeinsam Ideen und Formate zu entwickeln.
- **Wir malen, schreiben, lachen. - Kulturelle Bildung nutzen:** Da (junge) Menschen in kreativen Prozessen oft viel lernen, könnten durch kulturelle Bildung Möglichkeiten für Empowerment und selbstbestimmten Ausdruck geschaffen werden. Es könnten bspw. Menschen für Workshops (Rappen, Filmdreh, Tanzen usw.) eingeladen werden, die dann mit den Jugendlichen zusammen arbeiten. Eine Idee ist es, zusammen mit den Jugendlichen online Videos anzuschauen und die Künstler*innen aus den Videos für einen Workshop o-ä. einzuladen.
- **Power ... was? - Solidarität, Unterstützung und Power_Sharing:** Es brauche Solidarität und Unterstützung von *weißen* Teamkolleg*innen, denn „wir können nicht alles allein schaffen“. Bspw. können *weiße* Kolleg*innen aufgefordert werden, sich in verschiedenen Gremien für rassismuskritische Ansätze einzusetzen. Für die Umsetzung von Empowerment-Räumen können sie organisatorische Dinge, wie Einkaufen oder Anträge stellen, erledigen.
- **Growth responds to structure – Organisationsentwicklung:** Fachkräfte of Color seien nicht

verantwortlich dafür, Prozesse rassismuskritischer Organisationsentwicklung umzusetzen. „Wir können diese zwar anregen, aber es ist nicht unserer Auftrag, sie zu begleiten!“

- **Sharing is Caring – Vernetzung:** „Junge Menschen mit Rassismuserfahrungen kommen häufig gerade auf uns BIPOC Fachkräfte zu.“ Um empowermentorientierte Arbeit nachhaltig zu gestalten, sei es wichtig, sich mit anderen Fachkräften of Color zu vernetzen, gemeinsam die eigene Praxis zu reflektieren und die Jugendarbeit weiterzuentwickeln. Fachkräfte könnten dann Jugendliche auch auf weitere Angebote hinweisen, die sie noch nicht kennen.

Verena Meyer richtete sich danach an die *weißen* Fachkräfte im Raum: „Möglicherweise wurden durch diesen Perspektivwechsel Gefühle und Irritationen ausgelöst. Ich lade dazu ein, diesen nachzuspüren und als Ressource für das weitere Lernen zu begreifen.“

Weitere Literaturhinweise der Referentin:

Grundlagen zu Rassismus und Weißsein:

- Auma, Maureen Maisha (2018): Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis. Herausgegeben von der RAA Berlin <http://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2019/01/RAA-BERLIN-DO-RASSISMUS-EINE-DEFINITION-F%C3%9CR-DIE-ALLTAGSPRAXIS.pdf>
- Arndt, Susan /Ofuatey-Alazard, Nadja (2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht: Kerben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast
- Meyer, Verena (2020): Themenflyer. Rassismus. https://mbt-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2021/02/mbt_folder_serie2020_rassismus_v9a_ansicht.pdf
- Ogette, Tupoka (2017): exitRACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster
- Vu, Vanessa, Franzke, Amna; Gökkaya, Hasan (2019): 20 Empfehlungen, um weniger rassistisch zu sein <https://www.zeit.de/campus/>

[2018-05/rassismus-empfehlungen-alltag-diskriminierung-erfahrungen](https://www.zeit.de/campus/)

- Formulierungshilfe und mehr: Glossar der Neue deutsche Medienmacher*innen <https://glossar.neuemedienmacher.de/>

Zu Beratung und Soziale Arbeit:

- Johnston-Arthur, Araba Evelyn (2009): „Rassismus ist ein unbenannter Stressfaktor“. Warum Rassismus traumatisiert und wie das Benennen rassistischer Gewalt heilend wirken kann. <http://www.migrazine.at/artikel/rassismus-ist-ein-unbenannter-stressfaktor>
- Mecheril, Paul (2004): Beratung in der Migrationsgesellschaft. Paradigmen einer pädagogischen Handlungsform. In: Treichler, Andreas / Cyrus, Norbert (Hrsg.): Soziale Arbeit in der Einwanderungsgesellschaft: Grundlinien-Konzepte-Handlungsfelder –Methoden. Frankfurt am Main: Brandes & Apsel, S.371–387. http://www.staff.uni-oldenburg.de/paul.mecheril/download/beratung_mecheril2004.pdf
- Sequeira, Dileta Fernandes (2015): Gefangen in der Gesellschaft-Alltagsrassismus in Deutschland. Rassismuskritisches Denken und Handeln in der Psychologie. Marburg
- Meyer, Verena (2019): Nicht noch eine Wunde –Ein diskriminierungssensibles Traumaverständnis. In: LAG Mädchen*arbeitNRW (Hg.) Betrifft Mädchen: Perspektiven. Mädchen* und junge Frauen* nach Flucht. 32. Jahrgang 2019, Heft 3. S. 100 –104
- Maduboko, Nkechi (2021): Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen. Beltz Juventa

⁷ Online abrufbar unter: <https://www.youtube.com/watch?v=hDd3bzA7450&list=PLSfmMVczsBAieaBCLuYf6nmm-mX3pGSyw&index=141>

⁸ Meyer, Verena (2020): Themenflyer. Rassismus. https://mbt-niedersachsen.de/wp-content/uploads/2021/02/mbt_folder_serie2020_rassismus_v9a_ansicht.pdf

⁹ BIPOC steht für Black (Schwarz), Indigenous (Indigen) and People of Color. Diese Begriffe sind Selbstbezeichnungen von Menschen, die Rassismus erfahren.

Workshopphase

1. Sharing is caring

(mit Verena Meyer)

Dieser Workshop stellte einen Empowerment-Space bzw. Schutzraum für Fachkräfte mit eigener Rassismuserfahrung dar, z.B. Schwarze Menschen, People of Color, Migrant*innen, Asiatische Deutsche, Sint*ezze, Romn*ja u.v.m.

„Schutzräume: Dort halten sich keine Menschen ohne Rassismuserfahrungen auf. So kann eine gewisse Sicherheit erzeugt werden, weil sich die rassistisch diskreditierbaren Menschen nicht für ihre Erfahrungen rechtfertigen müssen. Sie können dann offener und sicherer sprechen.“

(IDA-Flyer „Was heißt eigentlich Empowerment?“, Download unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Flyer/2018_IDA_Flyer_Empowerment.pdf)

Rassismus, auch in der Verschränkung mit anderen Formen von Diskriminierung, stellt für uns Schwarze Menschen, People of Color und migrantisierte Menschen eine tägliche Lebensrealität dar. Dies trifft auch auf viele Jugendliche und junge Erwachsene, mit denen wir zusammenarbeiten, zu. Wie gehen wir mit dem Spannungsfeld um, durch eigene Rassismuserfahrungen mit den Adressat*innen verbunden zu sein und gleichzeitig an strukturelle Grenzen zu gelangen? Welche Bedeutung hat es, wenn wir die „Einzigen“ im Team sind? Was brauchen wir, um unsere Arbeit reflektieren zu können, ohne dass dabei unsere Professionalität in Frage gestellt wird? In diesem Kurz-Workshop ging es daher um die Stärkung unseres professionellen Handelns. Er bot Raum für Austausch, Empowerment und Vernetzung.

2. Empowerment und Partizipation in der Kinder- und Jugendhilfe – Wie kann das gehen?

(mit Mohammed Jouni)

In diesem Workshop wurden Praxisbeispiele aus Trainings mit jugendlichen Geflüchteten im Kontext der Kinder- und Jugendhilfe vorgestellt. Zudem wurden Elemente und Methoden der Empowerment-, Partizipations- und Selbstorganisationsarbeit präsentiert. Der Workshop lud dazu ein, sich über Empowerment als Chance in der Kinder- und Jugendhilfe im Kontext der Arbeit mit jungen Geflüchteten auszutauschen und Partizipation als Grundlage für Empowerment und Selbstorganisation zu verstehen.

3. Powersharing

(mit Ely Almeida - Trainerin und Beraterin im Kontext von Antirassismus, Empowerment, Begleitung rassistischer Bildungsprozesse und Organisationsentwicklungen, Berlin)

Dieser Workshop richtete sich an alle, die strukturell privilegiert sind. Es ging um die kritische Reflexion von Macht, um Ressourcenzugänge für rassifizierte Menschen und um Erfahrungen mit intersektional betroffenen Zielgruppen. Zentrale Fragen waren: Was ist meine Verantwortung als Pädagog*in im Kontext von Diversität und Diskriminierung? Wie reagiere ich, wenn Diskriminierung angesprochen wird? Wie befördere ich Empowerment?

„Powersharing heißt wörtlich übersetzt: „Macht teilen. Powersharing wird als Verbündetsein verstanden von Menschen, die mit Privilegien und Macht ausgestattet sind gegenüber strukturell benachteiligten Menschen. Auf dieser Basis gilt Powersharing als unabdingbares Gegenstück zu Empowerment. Die Idee des Powersharing beinhaltet, eigene Ressourcen, Privilegien und Macht mit anderen Menschen zu teilen. Durch Powersharing soll erreicht werden, sich der eigenen Macht und Privilegien bewusst zu werden und sie teilen oder abgeben zu können. Vor allem aber beinhaltet es die Anerkennung, gewisses Erfahrungswissen nicht teilen zu können und nicht zu wissen, was für eine

bestimmte Person(engruppe) „am besten“ ist (vgl. dazu auch den IDA-Flyer „Was heißt eigentlich Empowerment?“).

(IDA-Reader: Rassismuskritische Öffnung II, S. 113, Download unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf)

4. Intersektionalität und Empowerment in der Mädchen*arbeit

(mit Senja Brütting und Linh Tran, Projekt „SISTERS* - Empowerment for Girls* of Color! Stärkung der Selbstbestimmung und Partizipation von Mädchen* und jungen Frauen* of Color in Sachsen“ der Landesarbeitsgemeinschaft Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen¹⁰)

Mädchen* im Kontext Flucht, Asyl und Migration sind von Mehrfachdiskriminierung betroffen und benötigen daher Zugänge, Räume und Angebote, die sie in ihrer Entwicklung, ihrer Selbstbestimmung und beim Empowerment im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen fördern und unterstützen. Im Workshop wurde das Projekt „SISTERS* - rassismuskritische Mädchen*arbeit in Sachsen“ als ein Beispiel für intersektionale empowernde Mädchen*arbeit vorgestellt. Mit folgenden Fragen wurde sich beschäftigt: Was bedeutet Intersektionalität? Wie können wir Empowerment ermöglichen? Welche Rolle spielt unsere eigene Positionierung und Haltung dabei?

„Der Begriff Intersektionalität beschreibt die Analyse der Interdependenz (gegenseitigen Bedingtheit) und des Zusammenwirkens verschiedener Kategorien von Differenzen mit Dimensionen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung. Um ein umfassendes Verständnis von Diskriminierung zu erhalten, dürfen deren einzelne Formen (etwa Rassismus, Sexismus oder Heterosexismus) nicht unabhängig voneinander betrachtet werden. Ein homosexueller Muslim, der migriert ist und Wirtschaftswissenschaften studiert, konnte bspw. aufgrund seiner sexuellen Identität und / oder seiner Religion und / oder seiner „ethnischen“ Herkunft von Diskriminierung betroffen sein. Gleichzeitig stehen ihm aufgrund seiner Genderzugehörigkeit und seines Bil-

dungshintergrundes verschiedene Ressourcen zur Verfügung, die ihn in diesen Aspekten privilegieren. Intersektionalität meint also nicht lediglich Mehrfachdiskriminierung, sondern die Tatsache, dass die Interdependenz von Differenzlinien und ihre gesellschaftlichen Folgen zu ganz spezifischen Formen der Diskriminierung führen.“

(IDA-Reader: Rassismuskritische Öffnung II, S. 112, Download unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2019_IDA_RKOE.pdf)

¹⁰ Zur Webseite des Projekts: <https://www.maedchenarbeit-sachsen.de/seite/415660/projekt.html>. Das Projekt ist zu finden auf Facebook und Instagram unter @sisters.sachsen

Podiumsdiskussion

zum Thema „Empowerment statt Integration?“

Diskussionsteilnehmer*innen:

Petra Čagalj Sejdi
(Fraktion BÜNDIS 90/DIE GRÜNEN)

Linh Tran
(Projekt SISTERS*, LAG Mädchen* und junge Frauen* in Sachsen)

Anja Ibes & Doğa Dinçel
(Projekt „Gemeinsam starkgemacht – Jugendarbeit mit Muslim*innen in Sachsen“¹¹ des Hauses der sozialen Vielfalt)

Moderation:

Rudaba Badakhshi
(Referentin, Trainerin, Lehrbeauftragte und Moderatorin mit den Schwerpunkten: Transkulturelle Bildung, Antirassismus, Migration, Flucht, Arbeit und Beeinträchtigung Vorstandsvorsitzende des ZEOK e.V., Leipzig)

Ist in Sachsen ein Paradigmenwechsel weg vom Integrationsparadigma hin zum Empowerment-Ansatz zu erkennen?

Die Podiumsdiskussionsteilnehmer*innen waren sich einig, dass es keinen Paradigmenwechsel gibt. Petra Čagalj Sejdi konstatierte, dass auf politischer Ebene Integration gefördert wird. Empowerment werde dabei nicht mitgedacht oder es gebe nur eine allgemeine Förderung von Diversity. Dies werde bereits deutlich daran, dass es auf der einen Seite das Sozialministerium gibt, das Integration fördert, und auf der anderen Seite das Gleichstellungsministerium, welches Diversity fördert. Durch die ministeriale Trennung werden Integration und Gleichstellung also nicht zusammengedacht.

Linh Tran vom Projekt „SISTERS*“ ergänzte, dass Empowerment in Sachsen dadurch erschwert wird, dass es auf struktureller Ebene keinen Paradigmenwechsel gibt. Beispielsweise werde das Projekt „SISTERS*“ von der Richtlinie „Integrative Maßnah-

men“ gefördert. Der Ansatz des Projektes sei es, Empowerment für Mädchen* und junge Frauen* of Color zu ermöglichen. Um eine Förderung zu bekommen, müsse sich aber dem Integrationsparadigma angepasst werden. So müsse in den Antrag geschrieben werden, dass die Aktivitäten im Projekt der Integration der Mädchen* und jungen Frauen* dienen, obwohl das nicht das Anliegen des Projektes ist.

Doğa Dinçel vom Projekt „Gemeinsam starkgemacht“ ergänzte, dass der Begriff „Integration“ zwar inzwischen teilweise durch neue Begriffe wie „Inklusion“ ersetzt werde. Dies sei jedoch nicht die Lösung, wenn hinter den neuen Begriffen weiterhin alte Vorstellungen stehen, die vorwiegend auf „Assimilation“ abzielen, aber nicht auf tatsächliche Teilhabe und Gleichstellung abgezielt werde. Eine ähnliche Problematik bestünde beim Begriff „Präventionsarbeit“, der in der muslimischen Jugendarbeit eine große Rolle spielt. Politisch werde in Bezug auf die Arbeit mit muslimischen Jugendlichen häufig Extremismusprävention angestrebt, so dass Projektanträge darauf ausgerichtet werden. Der Begriff sei für junge Muslim*innen jedoch stigmatisierend und erschwere die Kontaktaufnahme mit dieser Zielgruppe, da sie nicht als potenzielle Extremist*innen wahrgenommen und angesprochen werden wollen.

Aus dem Publikum kam später die Anmerkung, dass auch in der Wissenschaft das Integrationsparadigma weiterhin stark verankert sei, obwohl es bereits andere wissenschaftliche Perspektiven und Ansätze gibt. Dies wirke sich z. B. auf Forschungsfragen aus, welche den Blick vor dem Fokus auf Integration in eine bestimmte Richtung lenken. Auch hier spielten zudem finanzielle Förderabhängigkeiten eine Rolle, welche Forschungsfragen mit beeinflussen.

Welche Praxiserfahrungen werden in den Projekten in der Arbeit mit jungen Menschen gemacht?

Das Projekt „Gemeinsam starkgemacht“ biete zum einen regelmäßige Angebote für Jugendliche aus muslimisch geprägten Communities an. Dazu gehöre das Café JuMuSa, in dem sich Jugendliche treffen und die Themen, über die sie sprechen möchten, selbst festlegen können. Daneben gebe es auch Schulungen und Workshops zu verschiede-

nen Themen, z. B. zu Verschwörungsmythen oder Graffiti sprühen. Ambivalenzen ergeben sich in der Arbeit teilweise daraus, ob es für die jungen Menschen gerade wichtiger ist, einen safer space zu haben, oder ob es auch wichtig ist, Begegnungen zu schaffen. Dazu gebe es im Projekt viel Diskussion. Da mit dem Projekt in Sachsen Pionierarbeit geleistet werde, müssten die Mitarbeiter*innen zudem erst ausprobieren, was funktioniert. Darüber hinaus seien muslimische Jugendliche keine homogene Gruppe, sondern es gebe verschiedene Bedürfnisse und Wünsche, so dass es keine allgemeinen Lösungen und Antworten geben könne.

Petra Čagalj Sejdi berichtete aus ihrer Arbeit beim Verein Romano Sumnal¹², dass die meisten Jugendlichen einfach einen Ort zum chillen wollen. Spezifische Angebote funktionierten meist nicht so gut. Anja Ibes von „Gemeinsam starkgemacht“ ergänzte, dass auch bei ihnen v. a. gemeinsame Abendessen gut laufen, zu denen sich die Jugendlichen einfach austauschen können. Auf der anderen Seite freuen sich die Jugendlichen aber teilweise auch über Angebote speziell für ihre Zielgruppe. So war die Reaktion auf die vom Projekt angebotene JuLeiCa-Schulung für muslimische Jugendliche sehr positiv: „Cool! Eine Schulung nur für uns!“. Doğa Dinçel erzählt zudem von einem Ausflug am 3. Oktober - dem Tag der offenen Moscheen. Hier gab es einen Austausch zwischen verschiedenen Gemeinden. Die jungen Menschen fanden dies sehr spannend, da so etwas normalerweise nicht stattfindet.

Das Projekt „SISTERS*“ wurde ins Leben gerufen, um Empowerment-Strukturen im ländlichen Raum Sachsens zu schaffen. Hintergrund des Projekts war, dass die LAG Mädchen* zunächst spezifische Empowerment-Angebote für Mädchen* und junge Frauen* of Color im ländlichen Raum initiierte, diese jedoch kaum angenommen wurden. Die Mitarbeiterinnen* realisierten, dass es zunächst den Aufbau von Beziehungen braucht und stellten hierfür Fachkräfte of Color ein, die regelmäßig vor Ort sein können. Auch im SISTERS*-Projekt ist die Erfahrung, dass Mädchen* und junge Frauen* Räume brauchen, in denen sie einfach sein können und nichts leisten müssen, da sie bereits im Alltag ständig Leistungen erbringen müssten, auch in der Familie oder in der Schule. Fördermittelgeberlogiken setzten diesen Leistungsanspruch aber fort, da dort immer etwa Vorweisbares verlangt werde. Linh Tran bringt auf den Punkt: „Integration bedeutet

immer Leistung!“ – dies stehe im Widerspruch zu dem, was junge Menschen of Color eigentlich brauchen.

Petra Čagalj Sejdi bemerkte, dass es für die Jugendlichen bei Romano Sumnal aber auch eine wichtige Erfahrung sei, selbst zu Expert*innen zu werden. Nachdem sie sich in der Gruppe eingefunden haben, wollen sie selbst aktiv werden und Aufgaben übernehmen, wie sie es zuvor von den bereits länger im Verein tätigen Jugendlichen erlebt hatten. Auch Linh Tran sagte, dass es für die Mädchen* und jungen Frauen* zwar Rückzugsräume braucht, es für sie aber auch wichtig ist, aktiv partizipieren und sich mitteilen zu können, z. B. als Expertinnen* bei Veranstaltungen. So gab es bspw. eine aktive Partizipation bei der Gedenkveranstaltung in Dresden für Marwa El-Sherbini.

Doğa Dinçel wies darauf hin, dass in der Arbeit ein peer-to-peer-Ansatz wichtig sei. Das heißt, es brauche in der Arbeit Fachkräfte, die den gleichen oder einen ähnlichen Hintergrund haben wie die Jugendlichen selbst. Denn die Jugendlichen nähmen diese Fachkräfte als Identifikationsfiguren wahr. Linh Tran ergänzte, dass auch Vernetzung wichtig sei. Jugendliche wüssten manchmal nicht von anderen Angeboten in anderen Orten. Es sei daher gut, darauf als Fachkräfte hinzuweisen. Jugendliche brauchten aber auch Ansprechpersonen und Identifikationsfiguren vor Ort. Im Projekt gebe es daher die Überlegung, Honorare für Mädchen* zu zahlen, so dass diese Angebote vor Ort selbst leiten können. Zum Beispiel gebe es an einem Standort des Projekts eine junge Frau*, die das dort etablierte Angebot selbst leiten könne – dafür brauche es die Fachkräfte nicht mehr.

Was ist ein safe space?

Anja Ibes gibt zu bedenken, dass der Begriff safe space schwierig sei, da suggeriert werde, dass in diesem Raum keine Diskriminierung stattfindet. Sie bevorzuge es daher, von safer spaces zu sprechen. Was genau Orte zu safer spaces macht, also was die betreffenden Personen brauchen, müsse mit diesen gemeinsam diskutiert und ausgehandelt werden. Zum Beispiel hätten sie im Projekt gemeinsam mit den Jugendlichen besprochen, ob die Zeiten und Orte der queer spaces öffentlich bekannt gegeben werden sollen oder nicht, denn hier gehe es zu einem großen Teil auch um die Sicherheit vor

physischer Gewalt, die den Ort zu einem safer space macht. Die Jugendlichen hätten sich dann dagegen entschieden.

Petra Čagalj Sejdi sagt, dass ein safe space eine Gruppe sei, in der man sein könne, wie man ist. Beispielsweise hatten bei Romano Sumnal die Mädchen keine Lust zu kommen, weil der Raum sehr von Jungs dominiert war, die die ganze Zeit Hip Hop gehört haben. Da hätten sich die Mädchen nicht wohlfühlt. Sie wollten einen Ort, der nach ihren Interessen gestaltet ist. Deswegen wurde im Projekt ein Ort/eine Zeit geschaffen, zu der nur Mädchen kommen durften und ihren Interessen nachgehen konnten. In diesem Fall hätten sich die Mädchen dann viel mit Fingernägellackieren beschäftigt. Sie wollten dafür auch eine Nagellampe, aber dies sei wieder schwierig, Fördermittelgebern zu vermitteln. Erfahrungen und Interessen müssten aber so genommen werden, wie sie sind. Auch ein eigener Raum sei wichtig.

Auch Linh Tran meinte, dass safe spaces abhängig vom Kontext und der Gruppe seien. Bei ihnen seien die Gruppen auch eher safer spaces, als safe spaces, da es auch in der Gruppe manchmal untereinander Diskriminierungen gebe. Die Projektmitarbeiterinnen versuchten dann, zu intervenieren und das zu thematisieren.

Wie können in Sachsen safe spaces geschaffen werden angesichts der strukturellen Bedingungen?

Petra Čagalj Sejdi zu Folge funktionierten spezielle Empowerment-Angebote besser in größeren Orten. In kleinen Orten seien es häufig die typischen Integrationsprojekte, die für junge Menschen mit Flucht-/Rassismuserfahrung Anknüpfungspunkte bieten.

Linh Tran schätzte die Bedingungen für Empowerment-Räume in Sachsen als erschwert ein, da es vergleichsweise wenige BIPOC gebe und Menschen eher vereinzelt seien. Es sei daher schwieriger, Diversität und Empowerment herzustellen. Es gebe aber einige Migrant*innenselbstorganisationen – diese würden zwar häufig Rassismus und Empowerment noch nicht so stark reflektieren, seien aber dennoch Empowerment-Räume. Sie wies zudem darauf hin, dass sich Jugendliche auch selbst Empowerment-Räume schaffen, diese aber oft nicht

anerkannt würden. Wenn z. B. Jugendliche of Color in der Schule in Gruppen zusammen abhängen, dann werde von außen gesagt „Die wollen sich nicht integrieren.“ Dabei werde nicht reflektiert, dass sie vielleicht nicht mit den weißen Deutschen zusammen sein wollen, weil sie von denen Rassismus erfahren.

Welche Unterschiede gibt es zwischen Stadt und Land?

Tendenziell seien die Bedingungen in den Städten besser. Leipzig wird als die fortschrittlichste Stadt in Sachsen eingeschätzt, aber auch hier gebe es große Defizite. Doğa Dinçel erzählte, dass in der Stadt Leipzig an einem Konzept gegen antimuslimischen Rassismus gearbeitet werde. Hier gibt es aber Skepsis, ob das ernst gemeint ist, oder dies nur dem Image dienen soll. Petra Čagalj Sejdi ergänzte, dass Leipzig auch seit 10 Jahren gegen Rassismus und Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt aktiv sein will. Es gebe zwar regelmäßige Treffen, aber es sei fraglich, wie wirksam das ist. Effektiv werde eigentlich nichts gemacht.

Anja Ibes sagt dazu, dass sich etwas auf struktureller Ebene ändern müsse. In Gremien säßen fast nur weiße Menschen. Diese müssten ihre Macht abgeben. Es brauche auch auf politischer Ebene Identifikations- und Repräsentationsfiguren, die auch ihre eigenen Erfahrungshintergründe in Entscheidungen einfließen lassen. Sie selbst komme aus einer anderen Stadt und sieht Leipzig im Vergleich zu anderen Orten in dieser Hinsicht als rückständig an.

Linh Tran meinte, dass es umso schlimmer sei, je kleiner die Städte sind. Es passierten nur punktuell Dinge, strukturell passiere dagegen nichts. Zum Beispiel behaupteten viele Personen, es gäbe keinen Rassismus. Es brauche aber die strukturelle Auseinandersetzung mit Rassismus und der eigenen gesellschaftlichen Positionierung, um Empowerment zu ermöglichen.

Petra Čagalj Sejdi ergänzte, dass Rassismus alle Themenbereiche betrifft, aber eine interdisziplinäre Zusammenarbeit fehle. Die Auseinandersetzung mit Rassismus müsse als Querschnittsaufgabe in Sachsen verankert werden.

Wie ist die politische Vorausschau in Bezug auf eine Veränderung auf der strukturellen Ebene?

Petra Čagalj Sejdi schätzte ein, dass dies auf der sächsischen Ebene schwierig ist. Dies werde aktuell am Prozess der Erarbeitung eines Teilhabe- und Integrationsgesetzes deutlich, welches häufig Integrationskonzept genannt werde. Hier zeige sich bereits in der Wortverkürzung, dass der Teilhabegedanke zurückbleibt und der Fokus klar auf Integration liege. Zudem habe es bei der Erstellung zwar einen Beteiligungsprozess gegeben, bei dem z. B. Migrant*innenselbstorganisationen und weitere Akteur*innen Ideen einbringen konnten, vom ursprünglichen Konzept sei jedoch wenig abgerückt worden. Dies zeichne sich auch weiterhin in der Förderstruktur ab.

Eine Möglichkeit – insbesondere für bereits etablierte Projekte – um sich selbst sichtbarer zu machen und staatliche Stellen ein wenig herauszufordern, sei es, Anträge evtl. auch bei anderen Ministerien als bisher zu stellen. So sei es mglw. auch

möglich zu begründen, was Empowerment mit Gedankenarbeit zu tun hat, wenn man begründen kann, was Empowerment mit Integration zu tun hat. Der Nachteil sei, dass die Last und Arbeit dann wieder bei den Vereinen und Projekten selbst lie

Am Schluss der Podiumsdiskussion wurden aus dem Podium der Wunsch und die Forderung nach Anerkennung formuliert, dass die Arbeit der Projekte notwendig ist und vor allem danach, dass die Auseinandersetzung mit Rassismus ein gesamtgesellschaftliches Thema ist, nicht nur eines der Betroffenen.

¹¹ Zur Webseite des Projekts: <https://www.haus-sovi.de/verein/projekte/projekt-gemeinsam-starkgemacht/>

Das Projekt ist zu finden

auf Facebook unter @muslimischeJugendarbeitSachsen und auf Instagram unter @gemeinsam_starkgemacht_sachsen

¹² Verein für Roma in Sachsen,

Webseite: <https://www.romano-sumnal.com/>

Über das Projekt *connect*

connect begleitet und unterstützt Fachkräfte der sächsischen Kinder- und Jugendhilfe und angrenzender Arbeitsfelder dabei, sich mit den Bedingungen der Migrationsgesellschaft auseinanderzusetzen und vor diesem Hintergrund pädagogische Haltungen, Handlungsansätze, Angebote und Konzepte regelmäßig zu reflektieren und weiterzuentwickeln. Es vermittelt Fachwissen zu rechtlichen und theoretischen Grundlagen für die sozialpädagogische Arbeit in der Migrationsgesellschaft, fördert die Vernetzung im Arbeitsfeld sowie den fachlichen Austausch innerhalb von Sachsen und bundesweit. Angesichts eines gesellschaftspolitischen Klimas, das sich in den vergangenen Jahren verstärkt gegen Migrant*innen und Geflüchtete gerichtet hat, möchte *connect* dabei eine menschenrechtsorientierte Haltung und Positionierung im Arbeitsfeld stärken.

Ziel von *connect* ist es, dadurch eine professionelle Begleitung für junge Menschen mit Flucht- bzw. Migrationserfahrung zu ermöglichen, welche diese in ihren jeweiligen Bedarfen unterstützt, ihre individuelle Entwicklung fördert und darauf hinwirkt, Benachteiligungen abzubauen.

Angebote im Projektkontext sind:

- ➔ Fortbildungen in Form von Tages- und Mehrtagesseminaren, Fachtagen, Modulreihen
- ➔ Beratung von Teams und Trägern zu spezifischen Fragestellungen und Bedarfen
- ➔ Durchführung von Fachkräfteaustauschen
- ➔ Netzwerkarbeit und kooperierende Unterstützung von Veranstaltungen
- ➔ Bündelung und Bereitstellung von Informationen

Themen für Bildungs- und Beratungsangebote sind u. a.:

- ➔ Asyl-, Aufenthalts- und Sozialrecht
- ➔ Migrationspädagogik
- ➔ Rassismuskritik
- ➔ Traumapädagogik
- ➔ »Kultur« und Diversität
- ➔ Genderreflektierende Arbeit im Kontext Flucht, Asyl und Migration

Ansprechpartnerinnen:

Claudia Fränkel & Claudia Stoye

Projektlaufzeit ➔ Januar 2021 bis Dezember 2024

Impressum:

**Arbeitsgemeinschaft
Jugendfreizeitstätten (AGJF) Sachsen e.V.**

Projekt connect – Jugendhilfe migrationssensibel und
menschenrechtsorientiert gestalten

Neefestraße 82
09119 Chemnitz

E-Mail: connect@agjf-sachsen.de
Webseite: www.agjf-sachsen.de/connect
Tel.: 0371-53364-20
Fax: 0371-53364-26

Datum der Fachtagung: 13. Oktober 2021
Layout und Satz: M.Ebeling
Dezember 2021