



Niedersachsen

Bildungs- und Beratungsstelle
Geschlechtergleichstellung
in Zeiten des gesellschaftlichen
Wandels



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.



Zusammen
wachsen in
Niedersachsen

FACHREADER

VORWORT

Migration bewegt.

Uns alle.

Immer schon und weiterhin ist sie Motor für vielfältige Veränderungsprozesse. Weltweit. In Deutschland. In Niedersachsen. Sie bietet Chancen, löst Konflikte und Irritationen aus. Auch Geschlechterthematiken gewinnen in diesem Kontext vermehrt an Bedeutung. „Sag, wie hältst Du’s mit der Gleichstellung?“, war dabei die Gretchen-Frage, die vielen Geflüchteten kurz nach ihrer Ankunft im „langen Sommer der Migration“ gestellt wurde. Sie resultierte insbesondere aus dem negativen und häufig undifferenzierten Bild, das Teile der Bevölkerung und Medien von geflüchteten oder migrierten Frauen* und Männern* gezeichnet haben. Diese diskriminierenden Bilder und Stereotype sind eine Herausforderung für Fachkräfte und erschweren zugewandte pädagogische Arbeit. Viele haupt- und ehrenamtlich Tätige haben jedoch den Anspruch, mit ihrer Zielgruppe über Geschlechterthematiken, Freiheit und Selbstbestimmung in einen Dialog zu kommen, sind sich aber unsicher, wie dieser positiv gestaltet werden kann.

Das **Projekt G mit Niedersachsen**, welches vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) getragen wurde, wurde daher im Herbst 2016 ins Leben gerufen, um die Themen Migration und Gleichstellung zusammenzudenken und Bildungs-, Beratungs- und Vernetzungsarbeit in diesem Bereich anzubieten.

Der Anspruch des Projekts war es, den defizitär orientierten Blick auf geflüchtete und migrierte Männer*, Frauen* und Familien zu verändern und die geschlechts-unabhängige Teilhabe aller Menschen am gesellschaftlichen Leben zu fördern. Dafür arbeitete das Projekt mit einem intersektionalen, dialogischen Ansatz und war in verschiedenen Formaten und Kontexten niedersachsenweit tätig. Gemeinsam mit Fachkräften und geflüchteten Personen wurde nach Möglichkeiten für einen geschlechtersensiblen Dialog gesucht und nach Ideen, wie Niedersachsen geschlechtergerechter gestaltet werden kann.

Der vorliegende Fachreader ist ein Produkt der dreijährigen Arbeit des Projekts G mit Niedersachsen. Die Themen unserer Arbeit haben sich seit 2016 verändert und werden sich auch in Zukunft weiter verändern. Nur durch den beständigen Dialog und die Zusammenarbeit mit Personen, Institutionen und Vereinen konnte sich das Projekt weiterentwickeln und sich immer wieder neuen Herausforderungen und Fragestellungen widmen. Wir bedanken uns daher an dieser Stelle herzlich bei allen Personen, mit denen wir in den letzten Jahren auf verschiedene Weise zusammenarbeiten durften.

Der Fachreader stellt eine Bestandsaufnahme der Arbeit an dem Querschnittsthema Migration und Geschlechtergleichstellung in Niedersachsen dar. Er möchte zum Nachdenken anregen, irritieren und Fragestellungen aufgreifen, die uns im Rahmen unserer Arbeit begegnet sind. Er beinhaltet Berichte, Reflexionen, Handhabungen, Interviews, stellt Altes in Frage, weist auf Neues hin und gibt abschließend einen Ausblick für die Ausrichtung einer geschlechtersensiblen Bildungsarbeit in der Zukunft.

Unser Dank für die Förderung des Projektes gilt dem Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung. Ebenso danken wir Dr. Volker Weiß für die fachliche und herzliche Begleitung unserer Arbeit.

Tinka Greve | Manfred Brink

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des Nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die Verantwortung.

die eigene
Praxis kritisch
hinterfragen

Selbst-
merksamkeit
en

Wie gelingt
Geschlechtergleich-
stellung in der
Migrationsgesellschaft?

Konflikte
aushalten

INHALT

3 Vorwort

6 DAS PROJEKT „G MIT NIEDERSACHSEN“

9 EINBLICKE IN DIE BILDUNGSARBEIT VON „G MIT NIEDERSACHSEN“

10 **Geschlechtergleichstellung im gesellschaftlichen Wandel**

Projektionen | Praxisfragen | Perspektiven

Dokumentation des MitGeN-Fachtags vom 12.09.2019

16 **Amani** – Schulung zur Genderbotschafter*in

Ein Schulungsbericht

26 **Sprachlos gemacht werden durch Migration?**

Dokumentation einer Diskussionsrunde

30 **Rollenspielen** – Über Geschlechterrollen gemeinsam reden

Ein Modellprojektbericht

43 FACHLICHES UND WEITERFÜHRENDES

44 **Teilhabe gestalten in Spannungsfeldern**

Ein Interview mit Hassnae El Mezzawi

52 **Differenzen (ir)relevant machen?**

Intersektionale Blickverschiebungen in der Praxis

Ein Fachbeitrag

62 **Abschließendes und Eröffnendes**

64 **Weiterführende Links im Themenfeld Geschlechtergleichstellung und Migration**

71 Impressum

DAS PROJEKT

„G MIT NIEDERSACHSEN“

Hinweis

¹ Das Gendersternchen (mal am Schluss des Wortes verwendet, mal in der Mitte) dient dazu, neben der weiblichen und männlichen Form einen Platzhalter zu schaffen für weitere Genderidentitäten und Personen(gruppen), die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit bewegen. Zudem weist es auf die soziale Konstruktion der Begriffe *Frau* und *Mann* hin und verdeutlicht ihren exkludierenden Charakter.

Das Projekt

Von Herbst 2016 bis Ende 2019 arbeitete das Projekt G mit Niedersachsen als landesweite Bildungs-, Beratungs- und Vernetzungsstelle zu allen Fragen des gleichberechtigten Zusammenlebens in unserer von Migration geprägten Gesellschaft. Initiiert wurde das Projekt vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung und getragen vom VNB e.V. (Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen).

Das Ziel des Projekts war es, die geschlechtergerechte Teilhabe in Niedersachsen zu stärken, das Verständnis von Geschlechterrollen zu erweitern und diverse Bildungs- und Beratungsangebote zu den Querschnittsthemen Geschlechtergleichstellung und Migration zu gestalten. Fachkräfte sollten durch dieses Angebot darin unterstützt werden, ihre Arbeit vielfalts- und geschlechtersensibler auszurichten, um dadurch besser auf die Bedürfnisse ihrer Zielgruppe eingehen zu können. Dabei wurde der gesellschaftliche Wandel durch Zuwanderung als Chance begriffen, um über Geschlechterverhältnisse, Geschlechterrollen und Migrationsthematiken miteinander ins Gespräch zu kommen.

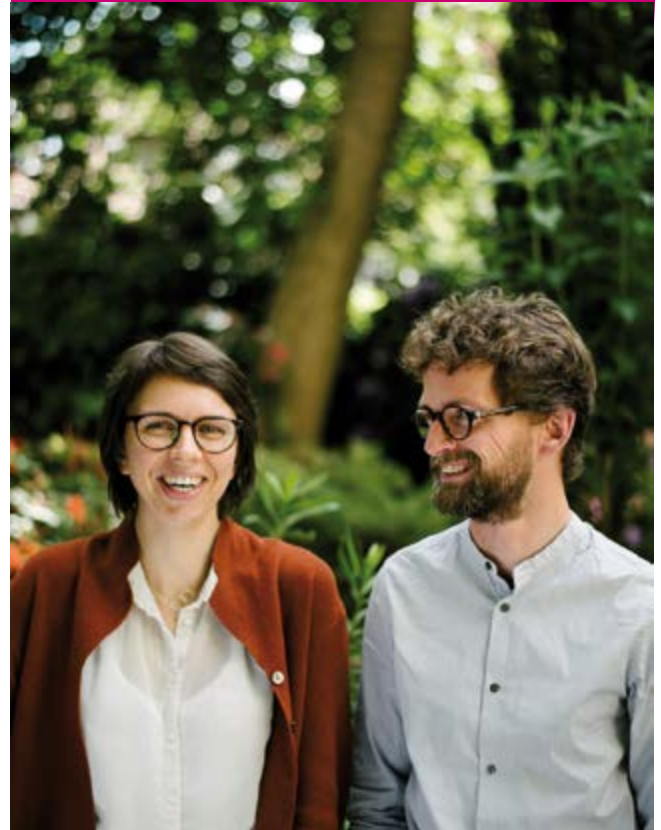
Projektpraxis

G mit Niedersachsen gestaltete in den drei Projektjahren verschiedene Bildungsangebote für diverse Zielgruppen und schaffte damit neue Lern- und Reflexionsräume zu den Themen Migration und Geschlechtergleichstellung. Im Rahmen des Projekts wurden Schulungen, Fortbildungen, Workshops und Fachtage konzipiert und es fanden Beratungen von Fachkräften hinsichtlich dieses Themenfeldes statt. Zudem koordinierte G mit Niedersachsen das Netzwerk MitGeN (Migration. Geschlechtergleichstellung. Niedersachsen.), welches sich aus Fachkräften der Bereiche Migration, Gleichstellung und Teilhabe zusammensetzte.

Die verschiedenen Bildungsveranstaltungen fanden niedersachsenweit statt und richteten sich an diverse Zielgruppen. Dadurch wurden auch Haupt- und Ehrenamtliche in eher ländlicheren Regionen erreicht, die sonst wenig oder nur erschwerten Zugang zu Bildungsangeboten dieser Art besitzen. Als letzten Baustein wurden im Rahmen des Projekts verschiedene Modellprojekte (wie das Projekt „Rollenspielen“) entwickelt, durchgeführt und die daraus resultierenden Erfahrungen und Erkenntnisse in Broschüren und Handreichungen publiziert.

Die Bildungsangebote des Projekts richteten sich an alle Akteur*innen¹, Fachkräfte und Institutionen in den Arbeitsfeldern Gender, Geschlechtergleichstellung, Vielfalt, Migration, Flucht und Teilhabe.

Die Projektmitarbeitenden:
Tinka Greve | Manfred Brink



Bildung ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist. Gerade im Themenfeld Migration und Geschlechtergleichstellung finden immer wieder Themen- und Diskursverschiebungen statt, sodass sich viele Haupt- und Ehrenamtliche Fortbildungen und Schulungen wünschen, um ihre tägliche Praxis zu reflektieren, Fachfragen zu stellen und eine größere Handlungssicherheit zu gewinnen.

Während in den letzten Jahren vermehrt geflüchtete und migrierte Frauen* im Zentrum der Unterstützungsarbeit standen, wird das Interesse an der Arbeit mit geflüchteten/migrierten Männern* immer größer. Viele Männer*, die in einer Familie leben, müssen nach der Flucht (Geschlechter-)Rollenverständnisse neu aushandeln und eine neue Rolle für sich hier finden. Wie können sie auf diesem Weg unterstützt werden und wie kann ein positiver Dialog über das Thema Geschlechtergleichstellung geführt werden? Welche Angebote sprechen geflüchtete Frauen* an und welche eher nicht? Und wer kann diese Angebote überhaupt gelingend gestalten? Da diese Fragen viele Haupt- und Ehrenamtliche in Niedersachsen bewegten (und auch weiterhin bewegen), wurde in den Schulungen und Fortbildungen von G mit Niedersachsen verstärkt ein Fokus daraufgelegt, wie mit verschiedenen geschlechterhomogenen und -heterogenen Zielgruppen gendersensibel gearbeitet werden kann.

Fachkräften wurde damit ein Raum geboten, ihre eigene Praxis zu reflektieren und diversitäts- und gendersensible Angebote zur Unterstützung von geflüchteten Menschen zu erarbeiten. Eigens dafür entwickelte G mit Niedersachsen beispielsweise ein Schulungskonzept im Bereich Genderkompetenz für Fachkräfte der Migrations-, Gleichstellungs- und Teilhabearbeit.

Zudem veranstaltete G mit Niedersachsen drei Fachtage mit je über 100 Teilnehmer*innen, bei denen Expert*innen aus Wissenschaft und Praxis, Fachkräfte und Interessierte über das Thema Geschlechtergleichstellung im gesellschaftlichen Wandel miteinander ins Gespräch kamen. In verschiedenen interaktiven Formaten konnten die Teilnehmer*innen sich austauschen und vernetzen, bekamen aber ebenso durch die Fachvorträge einen wissenschaftlichen Input, der jeweils neue Perspektiven eröffnete. Eine ausführliche Darstellung des Fachtags 2019 finden Sie ab Seite 10.

Auf den folgenden Seiten finden Sie einen detaillierteren Einblick in die verschiedenen Bildungsformate und Modellprojekte, die von G mit Niedersachsen gestaltet wurden.



GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG IM GESELLSCHAFTLICHEN WANDEL PROJEKTIONEN | PRAXISFRAGEN | PERSPEKTIVEN

Dokumentation des MitGeN-Fachtags vom 12.09.2019

Auf dem Fachtag des
Netzwerks MitGeN kamen
über 100 Teilnehmer*innen
aus den Bereichen
Migration, Teilhabe
und Gleichstellung
aus ganz Niedersachsen
zusammen, ...

... um sich auszutauschen, ihre Praxis zu reflektieren und sich gemeinsam Problemstellungen und Herausforderungen zu widmen. Gleichzeitig bot der Fachtag ein Forum, um die Geschlechtergleichstellung in einer stets von Wandel geprägten Gesellschaft gemeinsam weiterzudenken und voranzubringen. Durch den fachlichen Dialog mit Referent*innen, Netzwerkpartner*innen und weiteren anwesenden Gästen wurden Perspektiven geschaffen, wie mit einer intersektionalen Ausrichtung gearbeitet werden und wie der kritische Blick aus der Theorie in die Praxis der Teilhabe- und Migrationsarbeit mit einfließen kann.

In einem einleitenden Vortrag von Prof. Dr. Maureen Maisha Auma über das Thema Gleichstellung und Intersektionalität wurde die Frage in den Fokus gestellt, inwiefern Projektionen der Mehrheitsgesellschaft die Geschlechtergleichstellung und gerechte Teilhabe erschweren und zur Ausgrenzung bestimmter Personen(gruppen) führen. Im Anschluss daran wurden verschiedene Aspekte an diversen Thementischen aufgegriffen und vertieft. Den Abschluss bildete ein Speed-Dating, bei welchem die Teilnehmenden gelingende Praxisprojekte von Partner*innen aus dem Netzwerk MitGeN kennenlernen konnten.



Empfang durch Mitarbeiter des VNBs.

Begrüßung und Eröffnung:
Die Moderatorin Nadine Golly eröffnet die Veranstaltung.



Das Awarenesssteam (Verena Meyer und Toni Ludwig) stellt sich vor.

Begrüßung durch Dr. Uta M. Biermann (Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung).

Das Netzwerk MitGeN

Eingeladen zum Fachtag hatte das Netzwerk MitGeN (Migration. Geschlechtergleichstellung. Niedersachsen.), welches ein Zusammenschluss von verschiedenen Akteur*innen aus der Migrations- und Gleichstellungsarbeit darstellte. Das Netzwerk arbeitete mit dem Ziel, unsere postmigrantische Gesellschaft gemeinsam geschlechtergerechter zu gestalten. Durch die Netzwerkarbeit wurde Fachkräften ein Raum geboten, Geschlechtergleichstel-

lung in der heutigen Gesellschaft zu reflektieren, sich über bewährtes Wissen auszutauschen und zielgruppenspezifische Angebote zu gestalten, die strukturellen Benachteiligungen insbesondere in Bezug auf Geschlecht und Migration entgegenwirken. Zudem förderte das Netzwerk die Vernetzung von Expertisen der Gleichstellungs- und Migrationsarbeit in Niedersachsen. Dadurch sollte das Wissen, das bereits vorhanden ist, genutzt und miteinander verknüpft werden, sodass Synergieeffekte und Kooperationspartnerschaften entstehen können.

GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG AUS INTERSEKTIONALER PERSPEKTIVE DENKEN. SPANNUNGSFELDER UND LÖSUNGSANSÄTZE.

Vortrag: Prof. Dr. Maureen Maisha Auma

Prof. Dr. Auma sprach in ihrem Vortrag über den steinigen Weg der Institutionalisierung von Gerechtigkeit und über die Frage, wie vulnerablen Gruppen eine größere gesellschaftliche Teilhabe zuteilwerden kann. Es wurde deutlich, dass es nicht reicht, wenn Gleichstellungskonzepte dahingehend umgesetzt werden, dass sie marginalisierte Gruppen unterstützen. In vielen Institutionen wirken häufig (noch) Normen, die Personen mit bestimmten Identitätskategorien benachteiligen, obwohl eben diese Institutionen sich offiziell gegen diese Benachteiligung aussprechen. Für eine wirkliche Veränderung von diskriminierenden Strukturen müssten sich die Ansichten der Mehrheitsgesellschaft selbst in ihrer Logik und ihren Grundlagen transformieren. Es müssten sich, nach Maisha Auma, neue Politikformen installieren, die benachteiligte Gruppen von vorneherein mitdenken, um zum gezielten Abbau von Diskriminierung beizutragen. Das heißt beispielsweise, dass das etablierte soziale System der Zweigeschlechtlichkeit hinterfragt werden müsste (da es mehr als zwei Geschlechter gibt) oder dass stereotype und kolonial geprägte gesellschaftliche Bilder abgebaut werden sollten. Diversitätspolitik hieße dann in diesem



Prof. Dr. Maureen Maisha Auma

Kontext, dass soziale Räume transformiert und diverser gestaltet werden, auch im Hinblick auf Personen (gruppen), die von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind. Als einen futuristischen Lösungsvorschlag brachte Maisha Auma den Pluralitätsrechner mit. Dieser misst das Level an Diskriminierung, dem eine Person ausgesetzt ist und versucht kontinuierlich, diskriminierten Personen mehr Teilhabechancen zu gewähren und gegen Diskriminierung zu wirken, indem es die betroffenen Personen entschädigt und alle Formen von Arbeit (insbesondere Care-Arbeit) gerecht entlohnt.



Fotos oben:
Impressionen des Fachtags

Foto unten:
Adnan Sharbaji stellt seine Arbeit vor.

Thematische

Nach der Pause bekamen die Teilnehmenden die Möglichkeit, an neun verschiedenen Tischen zu diversen Themen miteinander ins Gespräch zu kommen. Jeder Tisch wurde dabei jeweils von einer*m Expert*in moderiert.

Themen waren dabei:

- » Gendersensibles Arbeiten mit geflüchteten Frauen*
- » LSBTIQ*
- » Interkulturelle Öffnung im Kontext der Gleichstellung
- » Identität und Geschlecht
- » Praktische Männlichkeitskritik mit Migranten* – Zwischen Zuschreibung und (Selbst-)Fürsorge
- » Intersektionalität
- » Arbeit mit migrantischen / geflüchteten Familien
- » Empowerment für Fachkräfte of Color im Bereich Gleichstellung und / oder Migration
- » Diversität und Gleichstellung

Speed-Dating

Für den letzten Programmpunkt wandelte sich der Saal des Pavillons erneut und die Teilnehmenden bekamen die Möglichkeit, verschiedene gelingende Projekte aus Niedersachsen kennenzulernen. Acht Netzwerkpartner*innen von MitGeN stellten in diesem Rahmen sich und ihre Arbeit vor. Die Inhalte der Projektarbeit reichten dabei von konkreten Unterstützungs- und Beratungsangeboten für geflüchtete und migrierte Frauen*, über ein Kompetenzzentrum, das zugewanderte LSBTIQ*-Personen berät bis hin zu Männerarbeit oder bundesweiter Vernetzungsarbeit von Migrant*innenorganisationen.

Mit dabei waren die Projekte / Vereine:

- » Amin von baobab-zusammensein e.V.
- » QLM (Queeres Leben in der Migrationsgesellschaft) vom VNB e.V.
- » SUANA von kargah e.V.
- » Wir sind viele! Einwanderungsgesellschaft heute und morgen denken von NeMO e.V.
- » Pro Femmes von der ASG e.V.
- » samo.fa von MiSO e.V.
- » Gegenwart und Zukunft gemeinsam gestalten von amfn e.V.
- » mannigfaltig e.V.

Ausstellung Grenzen. Frauen. Geschichten.

Darüber hinaus war im Rahmen des Fachtags im Foyer des Pavillons eine Ausstellung des Fotografen Adnan Sharbaji zu sehen, die Aufnahmen von Frauen* und Mädchen aus den Jahren 2014/15 aus der Grenzregion zwischen der Türkei und Syrien zeigt.

Link zur Website des Fotografen für mehr Fotos und Infos. www.adnansharbaji.com



AMANI (Suaheli = Frieden)

SCHULUNG ZUR GENDERBOTSCHAFTER*IN

Schulungsbericht

Ein Modellprojekt von
baobab-zusammensein e.V.
in Kooperation mit
G mit Niedersachsen

Sensibilisierung zu Genderfragen in der Subsahara-Community

Was sind Genderbotschafter*innen? Wie kann eine Schulung im Themenfeld „Gleichstellung in afrikanischen Communities“ gestaltet werden? Was braucht es, um community-gerechte Sensibilisierungsarbeit in diesem Themenfeld zu leisten? Da es sich bei dem Projekt „Amani“ um ein Modellprojekt handelte, gab es zu Beginn auf viele dieser Fragen keine konkreten Antworten. Es war daher vielmehr ein gemeinsamer Lern- und Suchprozess, der von G mit Niedersachsen und dem Verein baobab-zusammensein e.V. im Sommer 2019 gemeinsam gestaltet wurde.

Die Idee von „Amani“

Die Gleichstellung der Geschlechter ist weiterhin ein brisantes gesellschaftliches Thema und längst noch nicht überall gelebte Realität. In vielen sozialen Gruppen oder Familien herrscht weiterhin eine Ungleichheit zwischen den Geschlechtern; häufig verdient in heterosexuellen Partnerschaften der Mann* mehr, Haushalt und Kindererziehung bleiben weiterhin hauptsächlich „Frauensache“. Starre Geschlechterrollen und patriarchale Familienstrukturen rauben dabei vielen Personen Entwicklungsmöglichkeiten und stellen letztendlich einen Nachteil für Menschen aller Geschlechter dar.

Auch in den verschiedenen Subsahara-Communities in Niedersachsen herrscht viel Unsicherheit bezüglich der Themen Geschlechtergerechtigkeit, Geschlechterrollen und Gleichstellung von Frauen*. Daraus folgt für zugewanderte Frauen* häufig eine ökonomische und soziale Abhängigkeit von ihren Männern*. Viele Angehörige der Community, die ebenso in der Bildungs- und Beratungsarbeit tätig sind, fragen sich daher: wie kann ich das Thema Gender mit meiner Zielgruppe verhandeln? Wie kann ich gendersensibel beraten und beispielsweise zugewanderte Frauen* und Männer* darin unterstützen, sich von einengenden Geschlechterrollen zu befreien? Da Räume, in denen Geschlechterverhältnisse kritisch reflektiert werden können, für Angehörige der Subsahara-Community selten vorhanden sind, entstand die Idee, sogenannte Genderbotschafter*innen auszubilden. Dadurch soll ein Umdenken bezüglich Geschlechterfragen stattfinden und die gleichberechtigte gesellschaftliche Teilhabe von verschiedenen afrikanischen Communities wird gefördert. Insbesondere afrikanische Frauen* sollen durch eine gendersensible Bildungs- und Beratungsarbeit ermutigt werden, neue Möglichkeiten wahrzunehmen, um sich ein unabhängiges und selbstbestimmtes Leben in Deutschland aufzubauen.

Wer sind die angehenden Genderbotschafter*innen?

Genderbotschafter*innen sind Multiplikator*innen, die sich an der Schnittstelle zwischen der Aufnahmegesellschaft und ihrer jeweiligen Community befinden. Ihre Aufgabe besteht darin, mit ihrer Zielgruppe zusammen gegebene Geschlechterverhältnisse zu reflektieren und die Gerechtigkeit zwischen Menschen verschiedener Geschlechter innerhalb ihrer Community zu fördern. Dabei ist es wichtig, dass die Multiplikator*innen selbst

zugewandert sind und sich als Teil der subsahara-afrikanischen Diaspora begreifen, da die Schulung sonst Gefahr läuft, eher über als mit den Menschen zu sprechen, um die es geht. Sie sind Expert*innen ihres Lebensumfeldes und in ihrer Rolle und Position wertvolle Brückenbauer*innen zwischen Menschen, Ländern, Sprachen und Traditionen. Dadurch können sie Inhalte mit ihrer Zielgruppe auf eine andere Weise verhandeln als *weiße* Deutsche es könnten. Zudem haben sie selbst die Erfahrung gemacht, nach Deutschland zu migrieren und sich mit verschiedenen Werten, Normen und Rollenerwartungen auseinanderzusetzen. Die meisten von ihnen sind zudem bereits in der Bildungs- und Beratungsarbeit tätig (beispielsweise in Anlaufstellen für geflüchtete Frauen*) oder setzen sich in migrantischen Selbstorganisationen für eine Stärkung der gesellschaftlichen Teilhabe der Subsahara-Community ein.

Intersektionale Gestaltung

Für mich als Trainerin war es wichtig, dass die Schulung mit einer rassismuskritischen und intersektionalen Perspektive gestaltet wurde. Eine intersektionale Perspektive miteinzubeziehen bedeutet, dass verschiedene Arten von Diskriminierung (wie beispielsweise Sexismus) nicht einseitig und losgelöst von anderen Diskriminierungsformen (wie beispielsweise Rassismus) betrachtet werden, sondern stets in einem Wirkungsverhältnis miteinander gesehen werden. Demnach sind verschiedene Personen in unterschiedlichem Maße von Mehrfachdiskriminierungen oder Mehrfachprivilegien betroffen (z.B. macht eine Schwarze Frau* in Deutschland andere Erfahrungen als eine *weiße* Frau* oder aber auch als ein Schwarzer Mann*). Eine der Stärken dieses Konzepts ist es, dass Personen in ihrer Identität als vielschichtig



In Eigenarbeit und Diskussion setzten sich die Teilnehmer*innen der Schulung intensiv mit verschiedenen Geschlechterrollen und -verhältnissen auseinander (Fotos bis S. 24).

wahrgenommen werden und es den Fokus darauf lenkt, dass Personen selten ausschließlich privilegiert oder deprivilegiert sind. Mit einer rassismuskritischen Haltung zu arbeiten, sollte in jeder Bildungsarbeit ein Standard sein – nochmal dringlicher wird eine rassismuskritische Perspektive zudem, wenn die Zielgruppe selbst von Rassismus betroffen ist. Nur so können komplexe gesellschaftliche Konstruktionen und Zuschreibungen in ihrer Logik verstanden werden und nur so können die Multiplikator*innen im Anschluss selbst angemessene Unterstützungs- und Beratungsarbeit zu diesen Themen leisten.

Mehrsprachigkeit

Die verschiedenen Workshops fanden auf Deutsch statt, wobei gleichzeitig ein Großteil des Inhalts auf Französisch und/oder Englisch übersetzt wurde. Mehrsprachigkeit ist in inter- und transnationalen Gruppen Normalität – gleichzeitig bleibt es stets eine spannende Frage, wie innerhalb von Workshops mit dieser mehrsprachigen Normalität produktiv umgegangen werden kann. Meine Beobachtung war, dass in der vorhandenen Sprachenpluralität ein großes Potential der Schulung lag, und es war interessant zu beobachten, wie sich Geschlechterverhältnisse immer auch in Sprache niederschlagen. Zwischen den verschiedenen Sprachen gab es bezüglich Geschlechterverhältnissen viele Gleichheiten, trotzdem wurde deutlich, dass jede Sprache ihre eigenen Sprichwörter, Redewendungen und Ausdrucksweisen besitzt, die dazu beitragen, Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern herzustellen und männliche Dominanz zu manifestieren.

Dokumentation

Tinka Greve

MODUL 1

EINFÜHRUNG

Let's talk about Geschlechterverhältnisse, Baby!

Bei dem ersten Modul ging es um das gegenseitige Kennenlernen, eine Reflexion der Erfahrung der Migration in Bezug auf die Kategorie Geschlecht, Geschlechterrollen in verschiedenen Gesellschaften und ein Nachdenken über das eigene Frau-Sein/Mann-Sein². Der Fokus lag dabei auf der Frau*, insbesondere der migrantischen Frau* und ihrer gesellschaftlichen Positionierung in Deutschland. An dieser Stelle sollte bemerkt werden, dass Positionierungen von migrantischen Frauen selbstverständlich nicht alle gleich, sondern zum Teil sehr verschieden sind. Die Gruppe von „migrantischen Frauen“ stellt, wie alle sozialen Gruppen, keine homogene Einheit dar, sondern ist in sich heterogen und divers. Von „migrantischen Frauen“ zu sprechen birgt daher die Gefahr der Vereinheitlichung, bei der die individuelle Situation und die jeweiligen individuellen Bedürfnisse von Personen missachtet werden.

Gleichzeitig kann es trotzdem an manchen Stellen sinnvoll sein, in Kategorien wie Frau*/Mann*, migrantisch/nicht-migrantisch zu sprechen, da dadurch bestimmte Unterschiede und Diskriminierungen benannt werden können. Auch wenn es sich bei diesen Kategorien um soziale Konstrukte handelt, ist die zwingende Zuordnung zu einer der beiden Kategorien (weiblich oder männlich) sehr wirkmächtig und hat häufig einen großen Einfluss auf das Leben und die Identitätsbildung von Menschen.

Beispielsweise wird eine Person häufig sehr verschiedene Erfahrungen machen, abhängig davon, ob sie als Frau* oder Mann* zur Welt gekommen ist, selbst, wenn sie diese Identitätskategorie im Laufe ihres Lebens hinterfragt und ablegt. Diese soziale Konstruktion von Geschlecht zu erkennen und zu hinterfragen, bildete den Hauptbestandteil des ersten Teils der Schulung. Nach einem Kennenlernen und dem Sammeln der Erwartungen, Wünsche und Befürchtungen der Teilnehmenden, ging es um die Frage: „Wie kann ich gut lernen? Was brauche ich als Teilnehmer*in, um in diesem Rahmen gut lernen zu können?“. Die Teilnehmenden wurden eingeladen, über die Frage der eigenen Lernzone nachzudenken, damit gemeinsam eine wertschätzende Atmosphäre für die Schulung geschaffen werden konnte. Insbesondere standen folgende Fragen im Fokus der Diskussion:

- Was ist der gesellschaftliche Blick auf Frauen* und die gesellschaftliche Position von Frauen* in Deutschland und in anderen Ländern?
- Wie drückt sich diese gesellschaftliche Stellung durch Sprache aus, beispielsweise durch Sprichwörter?
- Wo werden heutzutage Frauen* in Deutschland diskriminiert, wo haben sie genderspezifische Nachteile?
- Welche Verantwortlichkeiten haben Frauen*, welche Verantwortlichkeiten haben Männer* in migrantischen Familien?

MODUL 2

Was haben Geschlechterrollen mit Gleichstellung zu tun?

Selbstreflexion

Durch die Methode des „Aktiven Zuhörens“ bekamen die Teilnehmer*innen Zeit und Raum, ihre eigene Geschlechterrolle zu reflektieren und den Blick darauf zu lenken, inwiefern sie durch ihre Sozialisation genderspezifisch geprägt worden sind. Dabei kamen Fragen auf wie:

- Inwiefern ist mein eigenes Verhalten durch meine Geschlechterrolle beeinflusst?
- Wo hat meine Kultur / die Kultur meiner Eltern oder meine Religion mich in meinem Mann-Sein/Frau-Sein geprägt? Was hat mich noch in meiner geschlechtsspezifischen Sozialisation geprägt?
- Wo und wie habe ich Mann-Sein/Frau-Sein gelernt?

Dialog und Austausch

Das erste Modul der Schulung gab viel Raum, um über geschlechtsspezifische Erfahrungen zu sprechen und die gesellschaftliche Position von Frauen* in Deutschland und anderen Ländern zu reflektieren. Die Erfahrung, selbst nach Deutschland migriert und daher in einem anderen gesellschaftlichen Kontext geschlechtsspezifisch sozialisiert worden zu sein, spielte für die Teilnehmenden eine wichtige Rolle im Gespräch über Geschlechterrollen. Häufig wurde kritisiert, dass die Gleichstellung der Frau* in Deutschland noch lange nicht erreicht ist und migrierte Frauen* häufig mit einer Mehrfachbenachteiligung konfrontiert sind, insbesondere, wenn sie Kinder haben.

Das zweite Modul widmete sich dem Thema „Geschlechterrollen in Deutschland früher und heute“, der Arbeitsteilung von heterosexuellen Paaren im Haushalt sowie verschiedenen Begrifflichkeiten im Kontext von Gender und Geschlechtergleichstellung. Der Fokus lag dabei auf dem Verständnis von Gender als soziale Konstruktion und den Auswirkungen dieser im alltäglichen Leben von Frauen*, Männern*, Trans*-, Inter*-Personen sowie gender-queeren³ Menschen heute. Nach einem Rückblick auf das erste Modul bekamen die Teilnehmenden Raum, um eigene Erfahrungen zu teilen und darüber zu sprechen, in welchen Momenten sie in den letzten Wochen mit dem Thema „Gender und Geschlechterrollen“ konfrontiert waren. Viele berichteten darüber, dass sie sich selbst in einigen Situationen (bereits) als gendersensibler als früher wahrnehmen und das Thema „Gender und Geschlechterrollen“ in ihrem Alltag seit Beginn der Schulung präsenter ist als zuvor. Insbesondere widmete sich die Schulung folgenden Fragen:

- Was leistet die Unterscheidung zwischen „sex“ und „gender“?
- Kann diese überhaupt gemacht werden?
- Was sind starre Geschlechterrollenbilder von früher und inwiefern sind diese auch heute noch vorherrschend?
- Welche Nachteile und/oder Vorteile haben Frauen* und Männer* dadurch?
- Wie sieht die Arbeitsteilung im Haushalt in heterosexuellen Partnerschaften aus und was hat diese mit Geschlechterrollen zu tun?



Geschlechterrollen früher und heute

Anhand eines Videos beschäftigten wir uns mit Gendernormen und mit der Frage, was von Frauen* und Männern* in ihrer jeweiligen Geschlechterrolle traditionell erwartet wurde und auch heute noch wird. Die Teilnehmenden analysierten, dass die Frau* früher in einem grundsätzlichen finanziellen Abhängigkeitsverhältnis zum Mann* stand und dies möglichst aufrechterhalten werden sollte, indem sie allein für die Hausarbeit verantwortlich war. Diese Vorstellungen spiegeln sich auch heute noch wider, beispielsweise in der Aufgabenverteilung in heterosexuellen Partnerschaften, was durch verschiedene Statistiken deutlich wurde. In den gemeinsamen Gesprächen wurde außerdem deutlich, dass stets ein differenzierter Blick notwendig ist und sich geschlechtsspezifische Erfahrungen nicht verallgemeinern lassen, auch wenn die Personen vielleicht aus dem gleichen Land kommen. Die persönlichen Erfahrungen als Mann* oder Frau* sind von diversen Faktoren wie beispielsweise der familiären Sozialisation, der eigenen Generation oder vom familiären Bildungsstand abhängig, weshalb verallgemeinernde Aussagen über geschlechtsspezifische Erziehung eines Landes von den Teilnehmenden als „schwierig zu treffen“ beurteilt wurden.

Zur Konstruktion von Geschlecht

Anhand von Simone de Beauvoirs Satz: „Man kommt nicht als Frau zur Welt, man wird es.“ diskutierten wir über die Unterscheidung zwischen „sex“ (dem biologischen Geschlecht) und „gender“ (dem sozialen Geschlecht) und darüber, ob diese Unterscheidung überhaupt gemacht werden kann. Die Teilnehmenden richteten ihren Fokus darauf, wie und wo die Gesellschaft daran beteiligt ist, Geschlecht und Geschlechterrollen zu (re)produzieren, was dies für das Leben des*der Einzelnen bedeutet und wo dadurch ebenso soziale Ungleichheit (re)produziert wird.

MODUL 3

Transfer in die Praxis – was nehme ich als Genderbotschafter*in mit?

Das abschließende Modul wurde von den Teilnehmenden selbst gestaltet, da die angehenden Genderbotschafter*innen so die Möglichkeit hatten, in einem geschützten Rahmen Übungen mit der Gruppe auszuprobieren und Feedback dafür zu bekommen. Zum Schluss ging die Gruppe gemeinsam der Frage nach, wie das in der Fortbildung gesammelte Wissen im Rahmen eigener Schulungen weitergetragen werden kann. Ebenso fand eine Reflexion darüber statt, was Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten als Genderbotschafter*innen sind und mit welcher Vision die Teilnehmenden in der Zukunft arbeiten möchten.

Im Verlauf des Vormittags bekamen die Teilnehmenden die Möglichkeit, von ihnen gewählte Methoden und Übungen zum Thema Gendersensibilität anzuleiten und im Anschluss von der Gruppe Feedback dafür zu bekommen. Dabei ging es darum, zu erforschen, welche Übungen (gut oder weniger gut) funktionieren, wie Diskussionen angeleitet werden können und für welche Zielgruppe sie jeweils geeignet sind. Durch diesen Ansatz sollte im Rahmen der Schulung das Bewusstsein der Teilnehmenden für die eigenen Ressourcen und Handlungsspielräume geschärft werden. Gerade im Hinblick auf die vielen Herausforderungen, vor denen Personen stehen, die diese Gesellschaft geschlechtergerechter gestalten wollen, hilft es, selbstreflexiv der Frage nachzugehen: „Wo habe ich die Macht und die Fähigkeit, Dinge zu verändern, Räume zu gestalten, Dialoge anzustoßen und unser Zusam-

menleben geschlechtergerechter zu gestalten und wo habe ich sie nicht?“. Dadurch können neue Handlungsmöglichkeiten entdeckt oder Veränderungsmöglichkeiten besser genutzt werden.

Nachmittags gingen wir gemeinsam der Frage nach, wie das in der Fortbildung gesammelte Wissen nun im Rahmen eigener Schulungen weitergetragen werden kann. Es wurde darüber reflektiert, was Herausforderungen und Handlungsmöglichkeiten als Genderbotschafter*in sind und mit welcher Vision die Teilnehmenden in der Zukunft arbeiten möchten. Beispielsweise gingen wir gegen Ende der Schulung konkret der Frage nach: „Was ist meine Rolle als Genderbotschafter*in, welche Rolle möchte ich einnehmen und wie kann ich aus dieser Rolle heraus auf Schwierigkeiten reagieren?“. Einen Dialog darüber zu führen, welche Handlungsmöglichkeiten eine Person als Workshopleiter*in besitzt – beispielsweise, wenn jemand aus der Gruppe eine homosexuellen-feindliche Bemerkung macht – half den Teilnehmenden, Klarheit über ihre Rolle und ihre eigenen Ressourcen zu bekommen.

Zum Schluss gab es eine Reflexion über die eigene Haltung als Genderbotschafter*in, da es gerade im Bereich von Bildung und Beratung häufig eine Frage der inneren Haltung ist, wie Trainer*innen oder Berater*innen in Konfliktsituationen agieren. Es wurde über mögliche Schwierigkeiten reflektiert und gleichzeitig der Blick auf die Ressourcen und Potentiale der Teilnehmenden gelenkt.



Abschließende Bemerkungen

„Amani“, also Frieden, Frieden zwischen Menschen verschiedener Geschlechter, Frieden zwischen Menschen, die alle unterschiedlich sind: ganz schön hohe Ziele für eine Schulung. Deswegen beschreibt das dritte Modul auch nicht das Ende der Beschäftigung mit dem Thema „Gender und Geschlechterverhältnisse“ oder das Ende eines Lernprozesses. Vielmehr kann es als ein Beginn gesehen werden. Ein Beginn dahingehend, bestimmte gesellschaftliche Strukturen zu erkennen, Ungerechtigkeiten zwischen den Geschlechtern wahrzunehmen, die Konstruktion von Geschlecht zu begreifen und den Willen zu entwickeln, ungerechte Strukturen zu verändern.

Dabei waren längst nicht alle Diskussionen einfach: häufig gingen die Meinungen auseinander oder Personen widersprachen sich in ihren Ansichten und Gefühlen. Diese Momente auszuhalten und als wertvoll zu betrachten, war auch für mich ein Lernprozess. Im Nachhinein hatte ich jedoch das Gefühl, dass in

diesen Momenten am meisten bei den Teilnehmenden passierte und es gut war, Spannungen und Verschiedenheiten auszuhalten. Häufig machte ich die Erfahrung, dass die Gruppe unter sich Themen aushandelte und ich als Trainerin viel eher zu einer Art Wegbegleiterin wurde.

Am schönsten waren für mich die Momente, in denen Teilnehmende äußerten, dass sie verwirrt waren und bei ihnen „*ein Sturm im Kopf herrschte*“ (Zitat einer Teilnehmerin). Erst durch diesen Sturm, der einmal alles durchwirbelt und verkehrt herum wieder abstellt, wird der Blick für gesellschaftliche Verhältnisse geschult und ein Bildungsprozess findet statt. Sich auf diesen Prozess einzulassen, braucht viel Mut und Engagement, Durchhaltevermögen, ein wenig Humor und viel Geduld mit sich selbst und mit anderen. Für mich war es bereichernd zu sehen, wie viel Mut und Motivation die Teilnehmenden mitbrachten und wie die Schulung im Laufe der Zeit zu einem Raum der gegenseitigen Ermunterung und Aushandlung wurde.

Anmerkungen

2 Es gibt mehr als die binäre Geschlechtskonstruktion männlich und weiblich. Personen können sich als nicht-binär, genderfluid oder genderqueer bezeichnen, das heißt als eine Person, die sich weder dem männlichen, noch dem weiblichen Geschlecht zuordnen kann oder möchte. Bei Facebook gibt es beispielsweise 60 verschiedene Möglichkeiten, mit denen Personen ihre geschlechtliche Identität ausdrücken können. In diesem ersten Workshop ging es jedoch um eine Reflexion der eigenen geschlechtsspezifischen Erziehung, die fast ausschließlich auf dem biologischen Geschlecht (weiblich oder männlich) fußt, das einer Person bei Geburt zugeschrieben wird.

3 Als genderqueer – oder auch genderfluid / nicht-binär – bezeichnen sich Personen, die sich nicht (eindeutig) dem weiblichen oder männlichen Geschlecht zuordnen können oder möchten.



SPRACHLOS GEMACHT WERDEN DURCH MIGRATION?

Dokumentation einer Diskussionsrunde

Was reproduzieren wir durch Sprache?

**Welche vermeintlichen Wirklichkeiten
werden durch Sprache dargestellt?**

**Welche Gruppen werden sprachlos
gemacht, weil sie mit ihrer Sprache
nicht gehört werden?**

Darüber diskutierten im Dezember 2019 Leyla Ercan (Agentin für Diversität am Niedersächsischen Staatstheater), Duygu Sipahioğlu-Sery (Projektleiterin des Projekts Speak UP!, Mitarbeiterin im Mädchenhaus KOMM) und Asrin Askendery (Künstlerin, Philosophie- und Informatikstudentin).

Zur Situation und Repräsentation migrantischer Frauen

Geflüchtete und migrierte Frauen* werden in Deutschland auch heute noch an vielen Stellen und durch verschiedene Mechanismen sprachlos gemacht. Durch die Beiträge der drei Referentinnen wurde deutlich, dass ein Problem dabei der mediale und politische Diskurs um geflüchtete Frauen* ist, der sie zumeist nicht als handelnde Subjekte, sondern ausschließlich als Begleiterinnen von Männern* darstellt. Leyla Ercan, Agentin für Diversität am Niedersächsischen Staatstheater, betonte jedoch, dass migrierte Frauen* in ihren Familien häufig die aktivere Rolle besitzen und diejenigen sind, die die Entscheidungen treffen, beispielsweise über Finanzen oder die Schuwahl der Kinder. Trotzdem, kritisierte sie, besitzen sie insgesamt keine gesellschaftliche Rolle, sondern bleiben meistens unsichtbar. Duygu Sipahioğlu-Sery – Projektleiterin und Mitarbeiterin im Mädchenhaus KOMM – machte darüber hinaus deutlich, dass über geflüchtete Frauen* häufig eine Geschichte erzählt wird, die sie selbst nicht mitbestimmen können. Dies führt in der Folge dazu, dass Angebote für geflüchtete Frauen* gemacht werden, wovon diese sich jedoch nicht angesprochen fühlen, da sie letztlich nicht für sie gemacht sind, sondern allein für die Geschichte, die über sie erzählt wird.



Nach den spannenden Redebeiträgen bekam das interessierte Publikum die Möglichkeit zur tiefgehenden Diskussion.

Auch scheitern viele Maßnahmen, weil sie die Zielgruppe (geflüchtete Frauen*) nicht differenziert genug betrachten, sondern sie als eine einheitliche Gruppe ansprechen. Dadurch kommt es beispielsweise dazu, dass in Sprachkursen Personen nebeneinandersitzen, die völlig verschiedene Bildungsniveaus haben und eigentlich eine viel individuellere Förderung bräuchten. Asrin Askendery –

Künstlerin und Studentin – betonte zudem, dass es schwierig sei, als migrierte Frau* in Deutschland aktiv zu werden, da auf der einen Seite „aktiv sein“ als Frau* in einer traditionelleren Gesellschaft häufig nicht gelernt wurde, gleichzeitig aber auch die Aufnahmegesellschaft zugewanderten Frauen* viele Steine in den Weg legen würde, sodass sie ihr Potential nicht entfalten können.

Aktivismus von migrantischen Frauen*

Nichtsdestotrotz berichteten die Referentinnen ebenso von Aktivismus, gelingenden Empowerment-Projekten und Widerstand von migrantischen Frauen*. Beispielsweise wurde von dem Projekt Speak UP! erzählt, welches es jungen zugewanderten Mädchen ermöglicht, in einem geschützten Rahmen Sprache zu lernen – in einem von ihnen selbst bestimmten Tempo und ohne eine Korrektur „von oben herab“. Asrin Askendery erzählte zudem von ihrer Fotokunst und dass Fotografie für sie bedeutet, zu zeigen, was sie in ihrem tiefsten Inneren beschäftigt. Bei ihren letzten Ausstellungen ging es beispielsweise um Frauenrechte in ihrer Herkunftsregion oder um ihr Ankommen in Deutschland als geflüchtete Person und Frau*. Sie betonte, dass das Foto als Medium seine ganz eigene Sprache hat und damit auch Inhalte unabhängig von der jeweiligen gesprochenen Sprache transportieren kann.

Solidarität

Um Aktivismus und die soziale und ökonomische Teilhabe anderer zu ermöglichen und Selbstrepräsentation zu unterstützen, muss zudem die Frage nach Solidarität gestellt werden. Wie können wir solidarisch miteinander sein – auch unabhängig von geteilter Erfahrung? Diese Frage berührt, nach Leyla Ercan, auch die Frage nach dem Zuhören und der Abgabe von Privilegien. Auch wenn es schmerzhaft sein kann, heißt Teilhabe ermöglichen manchmal auch, den eigenen Platz für jemanden räumen, der*die im öffentlichen Diskurs sonst nicht repräsentiert ist und keine Stimme hat.

Was muss sich wie verändern?

Was die Frage nach Veränderung betrifft, waren sich die drei Referentinnen einig, dass im öffentlichen Raum und bei Diskussionen benachteiligte Personen(gruppen) die Möglichkeit bekommen sollten, sich selbst zu repräsentieren und ihre Geschichte oder ihre Version der Geschichte selbst erzählen zu können. Für die eigene Repräsentation ist Sprache ein relevantes Mittel – daher ist es wichtig, dass auch ein gesellschaftliches Umdenken dahingehend stattfindet, dass Sprache nicht erst „richtig“ oder „perfekt“ sein muss, um verstanden zu werden und allen Sprachen eine gleiche Wertigkeit zugesprochen wird. Es ist anstrengend, immer wieder Zugangsbarrieren zu benennen, die auch mit Sprache zu tun haben (beispielsweise, wenn Angebote für geflüchtete Frauen* nicht leicht zugänglich und nicht leicht auffindbar sind). Diese Barrieren abzubauen sei, laut Leyla Ercan, jedoch eine Frage von Ressourcen und Engagement, welches sich letztlich auch für den Arbeitsmarkt lohnen würde. Ein Schritt dahingehend könnte es beispielsweise sein, wie Duygu Sipahioğlu-Sery betonte, Empowerment-Projekte (finanziell) zu fördern und gleichzeitig innerhalb dieser Projekte die Inhalte von der Zielgruppe selbst bestimmen zu lassen.



ROLLENSPIELEN –
ÜBER GESCHLECHTERROLLEN
GEMEINSAM REDEN
MODELLPROJEKT

Bericht



Erfahrungen und Ideen für die genderreflektierte und vielfaltssensible Arbeit mit jungen Männern* mit Flucht- und Migrationserfahrungen

Ein- und Überleitung

Die Idee für Rollenspielen entstand während einer Zugfahrt. Nach einem Workshop, den ich für Geflüchtete gegeben hatte, fuhr ich zufällig mit einem der Teilnehmer mit dem Zug in dieselbe Richtung heim. Kaum setzten wir uns zusammen hin, erzählte er etwas verlegen: *„Das passiert mir nicht oft, dass sich einfach jemand zu mir setzt und wir uns dann unterhalten. Manchmal setzen sich die Leute sogar weg, wenn ich mich dazu setze. Ich will doch einfach nur reden, alles über Deutschland lernen. Aber nicht immer nur in Kursen, sondern überall. Im Supermarkt, im Park, im Zug. Ich sehe die Angst, die Unsicherheit. Dabei habe ich auch Angst und bin auch unsicher.“*

Unsicher, wie der Austausch und die Arbeit mit geflüchteten jungen Männern* zu gestalten ist, sind gleichzeitig auch viele haupt- und ehrenamtlich Tätige. Workshops

mit ihnen machten mir deutlich: Insbesondere, wenn es darum geht, mit den Männern* über Geschlechterthematiken, über Geschlechterrollen und Rollenvorstellungen in Deutschland zu sprechen, treten Verunsicherungen auf. Das verwundert nicht. Kaum ein Themenfeld scheint aufgeladener und explosiver in öffentlich-medialen und politischen Diskursen zu sein als Geschlechterthematiken im Kontext von migrantischen Männlichkeiten*.

Wie kann nun dieser wechselseitigen Verunsicherung entgegengewirkt werden, fragte ich mich? Wie kann ein offener(er) Dialog zu gender- und vielfaltssensiblen Themen stattfinden zwischen Geflüchteten und Menschen, die sich für sie haupt- und/oder ehrenamtlich engagieren?

Mein Ziel war es, ein überall leicht selbst umzusetzendes, niedrigschwelliges Veranstaltungsangebot zu kreieren, das den Verunsicherungen Schutz und Forum zugleich bietet für eine konstruktiv dialogische Auseinandersetzung mit der zentralen Lebens-, Gesellschafts- und Zukunftsaufgabe: „Vielfalts- und Chancengleichheitsgestaltung in der postmigrantischen Gesellschaft“.

» Geflüchtete junge Männer* sollen für sich selbst sprechen und zeigen: Migrantisch-männliche* Lebenswirklichkeiten sind vielfältig!

Meine schönsten Vielfaltserfahrungen machte ich 2015, im „langen Sommer der Migration“, an den Tischfußballtischen in Notunterkünften für Geflüchtete in Bremen, in denen ich beruflich tätig war. Herkunftsregion, Alter, Geschlecht, Sprache: Für kurze Zeit spielte all das am Tisch keine Rolle.

Eine Rolle spielte vielmehr: Gemeinsam Zeit zu gestalten ... so kam die Idee zum Projekt „Rollenspielen – Über Geschlechterrollen gemeinsam reden“ ins Rollen: Tischfußballturniere mit fairem Modus und mobilen Tischen, eingebettet in lockere Diskussionsrunden zu „Geschlechterrollen in Deutschland“, bringen geflüchtete junge Männer* an die Tische und teilhaberelevante Themen auf den Tisch.

Um auch in Zeiten laufender Migrationsbewegungen die gleichberechtigte Partizipation an den Gesellschaftsprozessen zu fördern, wurde der Dialog mit geflüchteten Männern* gesucht, zu Erwartungen, Fragen, Irritationen, transkulturellen Missverständnissen, zu Fragen des Miteinander- und Zusammenlebens zwischen Mann* und Frau* in Deutschland.

Das Ziel? Haupt- und ehrenamtlichen Akteur*innen der Gleichstellungs- und Migrationsarbeit und weiteren Interessierten Möglichkeiten der variablen Umsetzung des Projektkonzepts aufzeigen, um unsere postmigrantisches Gesellschaft genderreflektierter und vielfaltsoffener auszugestalten.

DAS PROJEKT

Hintergründe. Grundsätze. Ansätze. Ziele.

Die Praxiserfahrungen von Akteur*innen in der Migrations- und Gleichstellungsarbeit zeigen: Viele junge geflüchtete Männer* sind strukturellen Exklusionen und Rassismen ausgesetzt. Sie fühlen sich bei der Entwicklung von Bewältigungs- und Gegenstrategien oftmals allein gelassen; selbst wenn bei ihnen eine beginnende Teilhabe über die Teilnahme an Sprachkursen und erste Eingliederungsmaßnahmen in Schule, Ausbildung und Beruf stattfindet.

Mehrheitlich wünschen geflüchtete Männer* sich, dass mehr mit ihnen statt über sie gesprochen wird, dass ihnen in ihrem unmittelbaren Lebensumfeld ein Forum fernab formaler institutioneller Vorgaben gegeben wird, in dem man sich dialogisch begegnet und frei(er) austauscht zu Fragen des Zusammenlebens.

» In ihren Wünschen und Zielen sind die meisten geflüchteten jungen Männer* den schon länger bzw. immer schon in Deutschland lebenden jungen Männern* ähnlich, doch fühlen sie sich – gerade auch durch den vermehrt unverhohlenen diskriminierenden und rassistischen, medial-öffentlichen Diskurs von Themen im Kontext Migration – oftmals auf stigmatisierende Verschiedenheiten reduziert.

Bedarfserhebungen der Bildungs- und Beratungsstelle G mit Niedersachsen bei Akteur*innen und Institutionen in der Arbeit mit geflüchteten Männern* in Niedersachsen zeigen, dass sich einer nachhaltig gelingenden Teilhabe auch transkulturelle Missverständnisse und Fragen in den Weg stellen. Was wird von mir nun als Mann* in



Konzentration und Spannung im Spiel wechselten sich ab mit lockeren Diskussionsrunden über Zukunftswünsche und Vorstellungen des Zusammenlebens in Deutschland.

Deutschland erwartet? Was kann ich hier als geflüchteter Mann* erwarten? Als „*geflüchteter Mann**“?! *Wer sind eigentlich „die geflüchteten Männer**“?! „*DIE geflüchteten Männer**“ ist bestenfalls ein Versuch, unterschiedliche Lebenserfahrungen von Menschen durch einen Begriff zum Ausdruck zu bringen. Der Heterogenität der Gruppe der geflüchteten Männer* gerecht zu werden, kann nicht gelingen. Dennoch ist es wichtig, mit der Grundhaltung und der Vision, der Vielfalt gerechter werden zu wollen, zu arbeiten.

» Viele geflüchtete Männer* eint die Erfahrung von und das Leben in Umbrüchen. Und viele von ihnen sehen in diesen Umbrüchen den Auftakt zu einem Aufbruch in eine bessere Zukunft für sich und ihre (zukünftige) Familie.



Eine neue Existenz aufbauen, mit der Familie in Frieden leben oder eine Familie gründen wollen, Freunde und Arbeit finden, Anerkennung bekommen. In diesen Wünschen und Zielen unterscheiden sich die meisten geflüchteten Männer* kaum von den schon länger oder immer schon in Deutschland lebenden Männern*.

Viele von ihnen haben hohe Eigenerwartungen und wollen selbstermächtigt handeln. Direkt nach dem ersten Ankommen in Deutschland befinden sie sich in einer Schlüsselphase für den selbstständigen Auf- und Ausbau einer Zukunft durch Ausbildung, Berufsfindung und Familiengründung. Die Eigenerwartungen an „*Männlichkeit**“ können dann (zu) hoch sein.

In den Herkunftsregionen vieler geflüchteter Männer* sind die Rollenvorstellungen und -aufteilungen der Geschlechter oftmals klarer und starrer. In Deutschland werden dann meist neue Anforderungen an „*Männlich-*

keiten**“ gestellt. Der Mann* als „Alleinversorger“ der Familie? Die Frau* kümmert sich um Haushalt und Kinder? Nicht nur dieses Rollenmodell kollidiert bisweilen mit den vielfältigen Lebensentwürfen und strukturellen Anforderungen der individualistischen Gesellschaft in Deutschland voller Veränderungs- und Aushandlungsprozesse.

In Deutschland haben sich, wenn auch in widersprüchlichen Verhältnissen von gleichzeitigen Fort- und Rückschritten, neue Selbstverständnisse herausentwickelt, was es heißen kann, ein „Mann**“ zu sein. Aushandlungsprozesse vielfältiger und selbstbestimmter Rollenvorstellungen und gelebter Modelle von „Männlichkeiten**“ bleiben auch in Zukunft dynamisch. Die Neuanforderungen an „Männlichkeiten**“ gelten nicht nur für Männer* mit Flucht-/Migrationserfahrungen, sondern für alle in Deutschland lebenden Männer*. Und wir alle müssen uns mit der Unübersichtlichkeit und den Widersprüchen der Globalisierung auseinandersetzen. Wandlungen, die nicht nur das „Alleinversorger-Modell“ ökonomisch erodieren lassen, sondern auch gleichberechtigte Konzepte der Aufteilung von Arbeits- und Familienzeit erschweren.

Umso mehr gilt es daher, gemeinsam über die sicht- und unsichtbare Normalität und zu Zukunftsfragen in den Dialog zu kommen. Mehr sensible Räume für Fragen, Irritationen, Ängste, Hoffnungen und Träume müssen geschaffen werden. Klar ist: In transkulturellen und Genderkontexten können Unsicherheiten in der Auseinandersetzung mit sich selbst und im Miteinander nie ganz abgelegt werden. Unsicherheiten können aber besprochen und dadurch gemeinsam abgebaut werden.

Unsicherheit verspüren wiederholt und verstärkt Fachkräfte und Ehrenamtliche der Arbeit in Migrationskontexten. Eine Verunsicherung bzgl. der eigenen Haltung und Handlung in Zeiten zunehmender Polarisierungen in Medien, Öffentlichkeit und auch in der Politik der Diskurse zu Genderthematiken in Migrationskontexten.

Viele Haupt- und Ehrenamtliche fragen sich daher:

- » Was macht Flucht eigentlich mit „Männlichkeiten**“?
- » Wie beeinflussen Migrations- und Männlichkeits*-betrachtungen der Aufnahmegesellschaft junge geflüchtete Männer*?
- » Wie wollen wir besser (nicht) über Geschlechterrollen im Migrationskontext reden?
- » Wie gelingt es mir, in der praktischen Arbeit genderspezifische Unterschiede zu beachten?

Rollenspielen will auf diese Fragen Antworten suchen. Unsicherheiten im Miteinander abbauen und einen Impuls setzen, wie gleichberechtigte Teilhabe und ein Leben ohne Angst in Vielfalt in unserer postmigrantischen Gesellschaft gestaltet werden kann.

» Dazu ist der erste praktische Schritt, die geflüchteten Männer* da, wo sie sind, anzusprechen, ihnen zuzuhören, sich auf die Reise zu und mit ihnen zu machen.

Mit den mobilen Tischkickern mit Flutlicht vom „flixen“-Team, das Tischfußballturniere an beliebigen Orten organisiert und moderiert, wurden daher in verschiedenen großen niedersächsischen Städten soziokulturelle Treffpunkte / Unterkünfte von Geflüchteten aufgesucht. Die Teilnehmenden traten in einem fairen Modus gegeneinander an. Fair, denn die Teams wurden per Los nach jeder



Alles vorbereitet für das bevorstehende Turnier im fairen Modus und mit wechselnden Teams.

Runde gewechselt. So wurde der Gegenspieler von eben in der nächsten Runde vielleicht schon zum Mitspieler. Also ein ständiger Rollen- und Perspektivenwechsel auf spielerischer Ebene, der analog dazu im pädagogischen Teil auf theoretischer Ebene stattfand. Dazu wurde nach jeder zweiten Spielrunde, geleitet von einem Moderator, das Themenfeld „Geschlechterrollen in Deutschland“ gemeinsam diskutiert.

Konstruktiv ausgerichtet und dialogisch begegnend sprachen wir nicht nur mit den Männern* über ihr (Selbst-)Verständnis von Geschlechterrollen, sondern ließen sie auch ausführlich zu Wort kommen und boten ihnen damit ein Forum für ihre Erwartungen, Erfahrungen, Fragen und Irritationen. Wie erleben sie in ihrem Alltag Männer* und Frauen* in Deutschland? Woran orientieren sie sich bei ihren Wahrnehmungen, Einschätzungen und Zielen? Auf welche Fragen finden

sie (noch) keine Antworten? Welche gesellschaftlichen Rollenbilder präg(t)en sie, welche finden sie gut, welche sind schwierig zu verstehen?

Im Rahmen einer wertschätzenden Diskussionskultur wollten wir niedrigschwellig Strategien vermitteln, wie Selbstverortung und Identitätsbildung in einer vielfältigen Gemeinschaft bei gleichzeitiger Akzeptanz von Verschiedenheit gelebt werden kann.

» Weg und Ziel war es, dabei möglichst stark Männer* mit Migrationsbezügen in die Projektarbeit einzubinden. Darüber hinaus sollten ehren- und hauptamtlich Tätige der Teilhabearbeit durch ihre Unterstützung des Projektes vor Ort für die Berücksichtigung von Gender- und Vielfaltsaspekten in ihrer Arbeit sensibilisiert werden.

DIE UMSETZUNG

Orte. Räume. Themen. Fragen.

Antworten. Utopien.

Mit Tischfußballtischen und Flipchart-Papieren im Kofferraum machten wir uns auf eine kleine Tour durch Niedersachsen und veranstalteten die Tischfußballturniere und Diskussionsrunden in drei verschiedenen großen Städten. Klar war uns: Gelingen können die Veranstaltungen nur durch das persönliche Engagement und den persönlichen Draht der jeweiligen Mitarbeiter*innen vor Ort, zu denen die geflüchteten Männer* Vertrauen haben.

In den Wohnheimen und soziokulturellen Treffpunkten benötigten wir jeweils einen Raum, der genug Platz für 3–4 Tischfußballtische, einen Stuhlkreis und ein Flipchart bot. Im Raum sollten wir möglichst ungestört sein können. Denn geflüchtete Männer* haben männer*-spezifische Sichtweisen und Fragen. Die Bereitschaft, darüber offen zu reden, ist in einer geschlechterhomogenen und geschützten Gruppe einfacher. Daher waren auch während der Veranstaltungen als Helfende und Beobachtende nur Männer* vor Ort.

Teilnehmen an den Veranstaltungen konnten Männer* zwischen 18 und 35 Jahren mit Flucht-/Migrationserfahrung. Erste Deutschkenntnisse sollten vorhanden sein. Teilnehmen konnten jeweils 12 bis 25 Männer*. Jede Veranstaltung dauerte zwischen drei und vier Stunden.

Moderiert, miteinander gesprochen und diskutiert wurde während der Veranstaltungen auf Deutsch. Ganz selten wurde auf Übersetzungen von Teilnehmenden für Teilnehmende zurückgegriffen. Die pädagogischen Inhalte

wurden so vorbereitet, dass sie trotz ihrer Komplexität einfach(er) zu verstehen und zu besprechen waren, ohne dass gezwungenermaßen in Vereinfachungen gedacht und gesprochen werden musste.

Zu Anfang wurde der grundsätzliche Ablauf der Veranstaltungen erklärt, um Transparenz und Rahmung zu geben. Im 30-minütigen Wechsel wurde gemeinsam gespielt und geredet. Der besondere Spielmodus des Tischfußballturniers, der schnell und einfach vermittelt werden kann, brachte immer wieder neue Teamkonstellationen zusammen und ermöglichte allen Teilnehmern, fast bis zum Ende der Veranstaltungen mitzuspielen. Dabei wurde meist aus dem Mitspieler der einen Runde per Losentscheid der Gegenspieler der nächsten Runde. Wer mehrmals gewonnen hatte, wurde einem ergebnisschwächeren Spieler zugelost. Dieser Modus sorgte dafür, dass unter den Teilnehmern viel spielerischer Wechsel und zwischenmenschlicher Austausch stattfand.

» Eine „anstrengende Wettkampfatmosphäre“ kam damit zu keiner Zeit auf, denn im Fokus stand das gemeinsame Erleben und Spielen.

Als Einstieg für die Diskussionsrunden gab es eine Rate-runde. Über den Moderatoren selbst! Warum? Um Distanzen zum Moderatoren und zum Themenfeld möglichst früh durch persönliche Beispiele und Humor abzubauen.

„*Wer verdient mehr Geld? Meine Partnerin oder ich?*“, war die erste Frage. Die Teilnehmer sind sich alle sicher: Der Moderator. Und so ist es auch. Schon müssen alle schmunzeln. Männer* meist als Besserverdiener! Zur echten Geschlechtergleichstellung in Deutschland ist es eben auch noch ein weiter Weg.



Hand drauf! Trotz sportlichem Ehrgeiz und hitzigen Diskussionen herrschte eine respektvolle und warme Atmosphäre.

„Was für ein Auto fahre ich?“. Aufgeregt und wild werden diverse Mittel- bis Oberklassewagenmarken gerufen. Dabei fährt der Moderator zeitlebens Bahn und Fahrrad. ;-)

„Was kann ich im Haus/Haushalt gut?“. Kochen. „Was kann ich im Haus/Haushalt überhaupt nicht?“. Dinge reparieren. Die Verkehrung gängiger Klischees sorgt für erste Lacher. Einige Teilnehmer beginnen sogleich mit Berichten zu ihren eigenen Kochkünsten.

Nach dieser gemeinsamen Auflockerung ging es darum, sich selbst Identitätspunkte zu überlegen, aufzuschreiben und auf einem großen Blatt am Flipchart zu platzieren. Was macht mich glücklich? Jetzt? In Zukunft? Je wichtiger die Identitätspunkte, desto mittiger sollten sie auf dem gemeinsamen Blatt platziert werden. Hauptnennungen hierbei waren: Familie, Freunde und Arbeit.

Die Männer* sind im Allgemeinen sehr dankbar für die Unterstützung, die sie bisher in Deutschland erhalten haben und wissen sehr gut, wer oder was ihnen in Zukunft helfen kann. Gemeinsam wurde diskutiert und notiert: Was hilft mir? Was bremst mich? Fast alle Männer* sind strukturellen Rassismen und Ausschlussmechanismen ausgesetzt. Gegenstrategien, wie sie darauf reagieren können, haben sie nicht. Die Erfahrungen werden einfach ertragen. Es bleibt eine, auch im Raum wirklich spürbare, Verunsicherung.

Um impulshaft den Wandel von Geschlechterrollen in Deutschland zu vermitteln, brachte der Moderator als Einstieg Beispiele des Wandels anhand seiner eigenen Familie, Eltern und Großeltern.

Klare und starre Rollenaufteilungen bei den Großeltern: Die Großväter ein Leben lang in ein und demselben Beruf als Molkereimeister und Landwirt. Die Großmütter hauptverantwortlich für Haushalt und jeweils 5 Kinder. Die Eltern betroffen von der strukturell erzwungenen Entscheidung, die Kleinlandwirtschaft aufzugeben, statt industrielle Landwirtschaft zu betreiben.

Vor- und Nachteile dieser Wandlungsprozesse wurden miteinander diskutiert. Den meisten Teilnehmern gefällt das Modell, in dem die Männer* einen Job in der unmittelbaren Nähe und ihr Leben lang haben und die Rollenaufgaben klar verteilt sind. Viele wünschen sich aber, dass a) sie selbst mehr an der Erziehung der Kinder beteiligt sind und b) die Frauen* und Kinder Zugang zu Bildung und Arbeitsmarkt haben.

Wie steht es um den Wandel der eigenen Rolle durch Flucht-/Migrationsprozesse? Diese Diskussionsfrage führte zur allgemeinen Erkenntnis, dass zumindest in der Anfangsphase in Deutschland alle Teilnehmenden mit einer Rollenabwertung zu kämpfen hatten. Viele verspürten auch Druck, den vielfältigen und teils widersprüchlichen und strukturell nicht erfüllbaren Rollenerwartungen und -anforderungen von Familie, Freunden und der Aufnahmegesellschaft genügen zu wollen und zu müssen.

Welche Ressourcen bringen die Männer* mit und welche Unterstützung brauchen sie noch, um in Deutschland ihre eigene Rolle zu finden? Durch die Antworten der Teilnehmerrunde auf diese Fragen wurde sehr deutlich: Nicht mangelnde Eigenmotivation bremst viele der jungen Männer* in ihrem Streben nach Arbeit und gesell-

schaftlicher Teilhabe ab und aus. Vielmehr erschweren strukturell und durch Fluchteffekte bedingte lange Phasen des Ausharrens, des Wartens auf Zugänge zu Sprach-, Ausbildungs- und Jobangeboten ihr Streben nach echter Teilhabe.

» Echte Teilhabe, das ist einhellige Meinung der Gruppe, kann für alle nur darüber stattfinden, dass sie am Arbeitsmarkt teilhaben.

Um zu sehen, inwieweit ihre Rollenvorstellungen die Ausbildungs-/Berufswahl und Arbeitszeitmodelle und daran anknüpfend ihre Rollenerwartungen an Partnerin/Familie beeinflussen, näherten wir uns im Stuhlkreis mit einem Pool an Bildern verschiedener Berufsgruppen und -ausübender diesem komplexen Themenfeld. Jeder sollte sich ein für sich passendes oder alternativ ein überhaupt nicht passendes Bild aussuchen, es hochhalten und sich kurz dazu äußern. So vielfältig wie die Bilder waren auch die Vorstellungen, welche Berufe für die Männer* (nicht) infrage kommen. Einige gerieten bei der Kurzvorstellung ihres Berufswunsches geradezu ins Schwärmen. Den allermeisten war klar: Der Weg in die Wunschberufstätigkeit ist lang, aber entmutigt wirkte keiner.

Mut und Zielstrebigkeit ziehen die meisten größtenteils aus ihrer Vision, mit einem Job die (zukünftige) Familie zu ernähren und sich durch ihre Arbeit selbst zu verwirklichen. Untätiges Warten, ein Leben ohne Arbeit: Für alle Teilnehmer eine äußerst unattraktive Situation oder Vision.

Für ihr Verständnis und die Konstruktion der eigenen Männlichkeit* ist (Vollzeit-)Arbeit unerlässliche Grundbedingung. Dieses Verständnis prägt daher auch stark

ihre Sichten auf und Ansichten zu Familienkonzepten, innerfamiliären Rollenerwartungen und -aufteilungen und Erziehungsfragen.

Mithilfe eines Pools an Bildkarten, die eine Reihe von Väter-, Mütter-, Erziehungs- und Arbeitsaufteilungskonzepten abbilden, wurde diskutiert, welche Rollenvorstellungen und -aufgaben für die Männer* attraktiv sind oder werden könnten. Jeder Teilnehmende sollte wieder eine Karte aussuchen, die ihm gefällt oder überhaupt nicht gefällt und sich vor der Gruppe kurz argumentativ dazu äußern. Diese Übung machte sehr deutlich, wie heterogen die Männer* bezüglich ihres Selbstverständnisses und ihres Verständnisses von Geschlechterrollen sind. Der Beteiligungswunsch an Erziehung der Kinder und Haushaltsaufgaben ist bei fast allen Teilnehmenden vorhanden. Allerdings sehen die meisten Männer* ihre Hauptaufgabe in der Erwerbsarbeit. Die Beteiligung an der Erziehung der Kinder wird zunehmend als eigener Gewinn bewertet. Sie wollen viel Zeit mit ihren Kindern verbringen. Einige merkten kritisch an, dass dieser Wunsch in Konflikt mit der für sie so wichtigen Vollzeit-erwerbsarbeit geraten kann. Arbeitszeitmodelle wie Teilzeit lehnten sie dennoch für sich ab.

Abgeschlossen wurden die Veranstaltungen mit der Frage nach Zukunftsvisionen, nach Utopien für ein Zusammenleben in Deutschland. Die meisten Teilnehmer wünschten sich ein besseres Leben für ihre Kinder. Besser heißt: Ein besseres Leben als die Männer* es gerade haben oder zukünftig haben werden. Viele Männer* sehen sich in einer Brückenbaufunktion für eine gelingende gesellschaftliche Teilhabe ihrer Kinder in der Zukunftsgesellschaft.



Pokale gibt es nur für zwei, doch gewonnen haben alle.

DIE RÜCKSCHAU

Stolpersteine. Überraschendes. Bleibendes.

Was bleibt, wenn ich zurückblicke? Als erstes ein Glücksgefühl, ein Lächeln. Was bleibt schon beständig, wenn es nicht an Emotionen geknüpft ist? An allen drei Veranstaltungsorten, so unterschiedlich die jeweiligen Voraussetzungen und das Drumherum auch waren, wurde fair, respektvoll und anerkennend miteinander umgegangen. Sei es am Tisch oder in den Diskussionsrunden. Sei es vorher, in den Pausen oder hinterher. Bewundernswert, aber nicht wirklich überraschend.

Wirklich überraschend war für mich, wie die Männer* bei den Veranstaltungen über unterschiedliche bis gegensätzliche Sichten auf Geschlechterthematiken reagiert und in der Gruppe diskutiert haben. So unterschiedlich die Vorstellungen von „Männlichkeiten“ auch waren, besprochen wurden diese Vorstellungen immer ohne Ab-

wertung des oder der Anderen im Raum. Beeindruckend ist, dass die Männer*, obwohl ihr junges Leben von vielen Umbrüchen begleitet ist, Optimismus, Offenheit, Herzlichkeit und Humor nicht verloren haben.

Schnell entschlüsselten sie in Deutschland, wie echte Teilhabe und ein zufriedenes Leben für sie nur möglich sein kann: Über Bildung und den Zugang zum Arbeitsmarkt. Dabei sind sie meist in ihren Erwartungen und Zukunftszielen realistisch und strebsam.

Kommt es eigentlich vor, dass man ein Projekt durchführen kann, ohne im Projektverlauf gegen unerwartete Stolpersteine zu stoßen? Ich finde, gerade die negativen Überraschungen in der praktischen Umsetzung eines Projektes und deren Aufarbeitung sind wertvoll und es wert, transparent gemacht zu werden. Ins kurzzeitige Stolpern brachten mich zwei Anrufe innerhalb weniger Tage.

Anruf 1: Ein Kooperationspartner für eine vorab grob geplante Rollenspielen-Veranstaltung äußerte starke Bedenken, die Veranstaltung mitorganisieren zu wollen. Bedenken, die der Angst geschuldet waren, dass ein Projektangebot zu Genderthematiken, das ausschließlich nur für geflüchtete Männer* ist, in der Außenwirkung den „rechten“ Diskurs befeuert und schon bestehende Ressentiments gegenüber den Männern* verstärke. Die Veranstaltung kam dann auch nicht zustande.

Anruf 2: Eine Fachkraft aus Niedersachsen, die sich über Rollenspielen informiert hatte, rief mich an und dankte mir überschwänglich, dass „nun endlich mal jemand denen beibringt, wie man sich hier zu benehmen hat“. Ich wies das Lob ab und begann, die Handlungsgrundsätze und Ziele des Projektes zu vermitteln. Mitten im Satz legte der Anrufer (ein Mann) auf.

Zeige ich sicherlich Verständnis für die Bedenken des ersten Anrufs, muss ich die Denkweisen, die sich hinter dem zweiten Anruf verbergen, wohl oder übel aushalten, wenn ich sie schon nicht ändern kann. Beide Anrufe bilden zwei gängige und gegensätzliche Standpunkte des Gender- und Migrationsdiskurses in den Spannungsfeldern zwischen Differenzabbau und Differenzüberbetonung, zwischen Kultursensibilität und Kulturalisierung, zwischen Parteilichkeit und Rassismus ab. Diese beiden Reaktionen auf ein und dieselbe öffentliche Projektbeschreibung machen nochmal deutlich, dass das Schreiben und Sprechen über Genderthematiken in Migrationskontexten stets sensibel und reflektiert vorgenommen werden muss. Und dass Projektangebote wie Rollenspielen immer auch auf Widerstände und Irritationen stoßen werden. Es bleibt die Frage, ob, und wenn ja, wie man diese Widerstände und Irritationen gemeinsam nachhaltig besprechen kann.

Gewisse Formen von Widerständen und Irritationen, insbesondere aus dem vielfaltsfeindlichen Spektrum, werte ich übrigens als Projekterfolg.

Manfred Brink

DER TRANSFER

Grundsätzliches. Methodisches. Offenes.

Die Broschüre finden Sie unter www.g-mit-niedersachsen.de als PDF zum Download. Auf Anfrage senden wir Ihnen auch gerne ein Druckexemplar zu.

Rollenspielen ist ein Modellprojekt des VNB e.V.
Projektlogo | Petre Rekhviashvili
Konzept und Durchführung | Manfred Brink
Fragen? Impulse? Kontakt? | manfred.brink@vnb.de

Vielen Dank für die Förderung an:
Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung
Nds. Ministerium für Gesundheit, Soziales
und Gleichstellung

Anmerkung:

Bei diesem Artikel handelt es sich um eine gekürzte und überarbeitete Fassung der Broschüre „Rollenspielen 2018 – Über Geschlechterrollen gemeinsam reden“ (12/18 | VNB)



„Viele der Männer* können den unterschiedlichen Rollenerwartungen und -anforderungen gar nicht entsprechen, weil diese sich teilweise auch widersprechen.“

Hassnae El Mezzawi

TEILHABE
GESTALTEN IN
SPANNUNGSFELDERN

Interview mit Hassnae El Mezzawi

Rollen wechseln. Brücken bauen.

Damit kennt Hassnae sich aus.

Sei es als Dolmetscherin, Ehrenamtliche, Sozialarbeiterin in Notunterkünften für Geflüchtete oder als Kurskordinatorin bei einem Bildungsträger.

Wir kennen uns. Gemeinsam haben wir 2016 in Notunterkünften mit Geflüchteten (und hierbei vor allem mit Männern*) gearbeitet, geflücht, gespielt, gelacht.

Beim Modellprojekt „Rollenspielen 2019 – Ab jetzt spielt Begegnung die Hauptrolle“ arbeiteten wir nun zum ersten Mal wieder zusammen. In neuen Rollen: Als Moderationsteam bei Tischkicker- und Diskussionsrunden, die sich ausschließlich an junge Männer* mit und ohne Flucht-/Migrationserfahrungen richten und einen Reflexionsraum für Fragen zu Privilegien und Herausforderungen an Männlichkeiten* bieten.

Welche Rolle spielte es dabei für Hassnae, die einzige Frau* im Raum gewesen zu sein? Wie geht sie damit um, dass viele Geflüchtete in ihr eine Brückenbauerin sehen? Welche Ausgrenzungserfahrungen hat Hassnae bisher in Deutschland gemacht und wo fühlt sie sich heimisch?

Eine Gesprächsrunde mit Männern zum Thema „Männlichkeiten“ als Frau mit mir zusammen zu moderieren; wie fühlte sich das für dich an?*

Ich war sehr gespannt darauf zu sehen, wie die Männer* wohl reagieren werden, wenn ein Mann* und eine Frau*, ohne dass es angekündigt war, zusammen die Veranstaltung moderieren. Wir beide kannten die Männer* nicht. Die Männer* kannten uns nicht. Und sie kannten sich



Welche Bildkarte spiegelt meine heutige Stimmung?

untereinander teils auch nicht. Ich hatte eine leitende Verantwortung bei der Veranstaltung und nicht etwa nur eine kleine Nebenrolle. Das fühlte sich sehr gut an. Nach dem Motto: „Bam, ich bin eine Frau* und ich habe hier was zu sagen!“.

Welche Rolle spielte es für die Männer, dass du eine Frau* bist?*

Ich bin mir gar nicht sicher, ob das für sie eine große Rolle gespielt hat. Sie haben sich nicht viel anmerken lassen. Niemand war besonders vorsichtig oder besonders höflich. Wichtig ist, es normal aussehen zu lassen, dass eine Frau* dabei ist. Es also nicht extra groß anzukündigen zum Beispiel.

Welchen Moment fandst du während der Veranstaltung überraschend gut?

Als ich plötzlich mit Tischfußball spielen musste, weil ein Mann* eine Zeit lang verschwunden war. Der Mann*, mit dem ich dann im Doppel gespielt habe, hat mich motiviert und gesagt: „Komm, wir schaffen das. Wir gewinnen zusammen!“. Dabei kannten wir uns ja gar nicht und nicht jeder Mann* will in einem Turniermodus ausgerechnet mit der einzigen anwesenden Frau* im Doppel spielen. Da war ich sehr positiv überrascht. Wir haben zwar das Spiel verloren, aber er hat am Ende das Turnier gewonnen, was mich wirklich sehr gefreut hat.

Welchen Moment fandst du während der Veranstaltung überraschend irritierend?

Wir haben ja mit den Männern* ein „Positionsbarometer“ gemacht. Sie mussten sich zu von uns gemachten Aussagen im Raum positionieren, je nachdem, ob sie der Aussage zustimmen oder eher nicht zustimmen. Bei der Aussage „Mädchen oder Junge, egal. Hauptsache

gesund!“ haben sich zwei junge Männer* alleine auf der einen Seite positioniert und gesagt, dass sie sich unbedingt einen Jungen wünschen. Da war ich im ersten Moment sehr irritiert, weil ich weiß, dass viele Männer*, die so eine Haltung haben, diese Ansichten im öffentlichen Raum eher verbergen. Sie wissen, dass das hier nicht gerne gesehen wird. Aber im zweiten Moment habe ich dann gesehen, dass es Provokation war. Sie haben dort mit Absicht gestanden, nur um ein wenig zu provozieren. Das fand ich dann eher witzig.

Jetzt war es ja eine sehr große Gruppe bei dieser Veranstaltung in Hannover mit über 20 Männern. Glaubst du, in einer kleineren Gruppe hätten diese beiden Männer* sich anders verhalten?*

Definitiv. Vieles ist nur Gehabe, nur Getue. In der Gruppe machen sie so was. Aber wenn ich draußen mit den Männern* gesprochen habe, war der Ton, die Wortwahl, anders. Sie waren weicher, respektvoller, weil sie nicht das Gefühl hatten, dass sie sich vor jemanden beweisen müssen. Und ich habe ihnen gegenüber vorher ausgestrahlt, vor mir braucht ihr euch nicht zu beweisen.

Was hast du bei der Veranstaltung über die Männer gelernt?*

Ich habe gelernt, dass wir sie teilweise falsch einschätzen. Dass sie durchaus über Männlichkeitsthemen sprechen wollen. Wir sind ja gestartet damit, dass die Männer* sich mit von uns vorab ausgelegten Bildkarten kurz vorstellen. Und da dachte ich schon, das ist vielen der Männer* viel zu persönlich. Aber viele waren gleich sehr offen und haben Persönliches mit der Gruppe geteilt.

Was wolltest du den Männern mit auf den Weg geben?*

Mir war es wichtig, ihnen als Frau* zu sagen, dass sie nicht diese Bilder und Vorstellungen von Männern* haben müssen, die ihnen vorgesetzt werden. Dass sie nicht „hart“ sein müssen, um ein Mann* zu sein. Denn auch ich als Frau* sehe einen Mann* immer noch als Mann* an, wenn er vor mir Gefühle zeigt, Trauer und Tränen zulässt. Wenn ein Mann* vor einer Frau* weint, empfinde ich das als ein großes Vertrauen. Männer* gefallen mir, wenn sie echt sind, wenn sie Gefühle zeigen. Und nicht, wenn sie wie ein Stein sind. Was soll ich mit solch einem Mann*?

Wie würdest du eine Gesprächsrunde aufsetzen, die sich ausschließlich an Männer richten soll, um mit ihnen über Vorteile und Herausforderungen von Männlichkeit(en)* ins Gespräch zu kommen?*

Ich würde erst Vertrauen aufbauen und Verständnis für ihre Situation und ihre Herausforderungen zeigen. Ich würde mit meinen eigenen Lebensbeispielen arbeiten; damit, dass ich auch einen Vater habe, dass ich Brüder habe. Und mein Vater und meine Brüder kommen mit ihren Problemen auch zu mir und fragen mich um Rat als Tochter und als Schwester. Dann würde ich mit ihnen über ihre Privilegien sprechen. Dabei würde ich einen seichten Einstieg wählen, so dass nicht das Gefühl aufkommt, dass es um Anschuldigungen gehen soll. Ich würde sie dann dazu animieren, dass sie mir von selber ihre Privilegien aufzeigen. Das könnte auch über die „Angeberschiene“ stattfinden, das würde ihnen gefallen. Und so unterstelle ich ihnen als Frau* nicht etwas, sondern sie berichten selbst von sich. Wenn sie es selber erzählt haben, dann kann ich darauf eingehen und sagen: „Du hast das ja gerade gesagt!“.

Was brauchen aus deiner Sicht Männer mit Fluchterfahrungen hier in der ersten Zeit?*

Sie brauchen erstmal ein Stück Vertrauen. Die aufnehmende Gesellschaft hat oft Vorurteile gegen die Männer* und ist nicht einfühlsam genug ihnen gegenüber. Vielen der geflüchteten Männer* geht es nicht gut. Sie haben vielleicht schreckliche Dinge gesehen, können posttraumatisch belastet sein. Sie können ihre Frau* oder ihre Kinder verloren haben. Das macht die Männer* in diesem Moment eigentlich total labil. Und trotzdem müssen sie so tun, als ob sie stark sind. Das macht die Männer* am meisten kaputt. Dass sie nicht, so wie viele der Frauen*, einfach ihre Trauer, ihre Wut, ihre Ohnmacht rauslassen können. Dass sie immer eine Maske aufsetzen müssen, dass sie nicht ihren Schmerz in der Öffentlichkeit zeigen dürfen. Deshalb sollten wir sie mehr als Menschen und weniger als Männer* ansehen. Und man sollte den Männern* auch einfach die Chance geben, etwas zu machen. Ich habe das in meiner Arbeit in Camps und Übergangswohnheimen gesehen. Viele Männer* haben teilweise 18 Stunden geschlafen. Warum? Weil sie nicht ertragen konnten, dass sie, in ihren Augen, einfach nutzlos sind. Sie sind es gewöhnt, zu arbeiten, etwas zu tun, etwas zu schaffen, sich einfach nützlich zu fühlen.

Viele geflüchtete Männer sind Ausgrenzungen, Abwertungen und Rassismen ausgesetzt. Ihre Männlichkeitsvorstellungen werden als „fremd“ und „rückständig“ konstruiert und homogenisiert. Auch die, oftmals nur vermuteten, Erziehungsstile von Vätern werden als extrem defizitär beargwöhnt. Was sind deine Gedanken dazu?*

Vieles machen die Männer* als Väter nur, weil sie Druck von anderen Männern* bekommen. Da fragt der eine Mann* den anderen Mann*: „Warum trägt deine Tochter kein Kopftuch? Meine trägt eines!“. Dann denkt der



Mann* sich: „Oh, jetzt bin ich nicht mehr Mann* genug, weil ich es nicht schaffe, meine Tochter davon zu überzeugen, ein Kopftuch zu tragen. Also zwingt sie mich dazu. Damit es nach außen so aussieht, als ob ich genauso stark bin wie der andere Mann*. Dabei tut es mir eigentlich im Herzen unglaublich weh, dass meine Tochter unglücklich ist“. Von Vätern wird hier sehr viel erwartet. Sie sollen ihre Töchter in Deutschland ausgehen lassen, wie es hier oft üblich ist. Nach dem Motto: Hier gibt es die Freiheiten und hier ist alles sicher für deine Töchter. Aber das ist der Blick der Menschen, die schon immer in Deutschland gelebt haben. Für diese Menschen ist Deutschland ja auch ein sicheres Land. Aber für viele geflüchtete Väter ist es das nicht bzw. noch nicht! Denn sie können noch nicht die Sprache und sie kennen noch nicht die Strukturen. Für die Männer kann Deutschland noch sehr beängstigend sein. Sie können sich hier noch hilflos fühlen. Und in dieser Hilflosigkeit kann der Grund liegen, weshalb sie vorsichtig sind bei diesem Thema.

Nicht nur an die Vaterrolle, sondern auch an die Rolle als Ehemann werden viele Erwartungen geknüpft. Wie gehen aus deiner Sicht die Männer damit um?*

Von jeder Seite wird von den Männern* etwas erwartet. Sie müssen sich viel stärker beweisen und rechtfertigen als die Männer* ohne Flucht-/Migrationserfahrungen. Viele der Männer* können den unterschiedlichen Rollenerwartungen und -anforderungen gar nicht entsprechen, weil diese sich teilweise auch widersprechen. Viele der Männer* kennen die Art und Weise noch gar nicht, wie sie sich zu ihren Frauen* hier in Deutschland verhalten sollen. Und gleichzeitig kennen viele der Frauen* diese Art und Weise auch noch gar nicht. Oft heißt es: „Du musst deine Frau* aus dem Haus lassen!“. Dabei ist es bei uns in den arabischen Ländern, und gerade im Irak, ein Privileg als Frau*, nicht aus dem Haus zu müssen. Denn das heißt, du hast Leute, die alles für dich machen. Das ist ein Statussymbol.

Lass uns über die Frauen reden. Bei aller Heterogenität: Welchen Rollenzuschreibungen sind viele der geflüchteten Frauen* in Deutschland ausgesetzt?*

Viele der Frauen* werden total in die Opferrolle gedrängt von der Gesellschaft. Sie werden mehr zu einem Opfer gemacht als sie es tatsächlich sind. Ich als Frau* finde es fast schon unverschämte, wie ich oftmals zu einem Opfer gemacht werde. Gleichzeitig machen aber auch Frauen* sich untereinander zu Opfern. Viele Frauen* haben das Gefühl, dass sie sich als schwach darstellen müssen, weil sie denken, dass das von ihnen so erwartet wird, damit wiederum die Männer* sich stärker fühlen können. Weiblich sein heißt dann, fragil sein. Ich selbst bin eine selbstbewusste Frau*. Manchmal habe ich das Gefühl, dass einige Männer* davor ein bisschen Angst haben und Abstand zu mir nehmen.

Welchen Zuschreibungen als Frau bist du ausgesetzt?*
Oft sind es Zuschreibungen der *weißen* Frau*. Die sind nervig. Sie vermittelt mir das Gefühl, dass sie einer „armen, unterdrückten, muslimischen“ Frau* helfen muss. Dabei spricht sie sich eine viel höhere Position zu und sagt: Ich bin besser als du und ich komme jetzt, um dir zu helfen. Dann frage ich mich, warum?! Ich habe dich nie um deine Hilfe gebeten!

Welche Rollendynamiken löst das Ankommen in Deutschland bei geflüchteten Frauen aus?*
Für viele der Frauen* gibt es hier neue Freiheiten. Sie können einiges infrage stellen. Sie können Forderungen stellen. Sehen die Frauen, dass ihre Männer* hier nun auch in gewisser Art und Weise oft hilflos sind, löst das Konflikte aus. Manche Frauen* machen ihre Männer* dann psychisch runter. Sie sagen zum Beispiel: „Ich brauche dich gar nicht mehr. Du kriegst ja nicht mal einen Job. Ich kann auch zum Jobcenter gehen. Ich lasse mich von dir scheiden. In Syrien haben meine Eltern mich gezwungen, dich zu heiraten, jetzt brauche ich dich nicht mehr“. Oder sie stürzen sich direkt auf den „Schwachpunkt“ des Mannes* und greifen ihn damit an, dass er nun kein Versorger und Beschützer der Familie mehr ist, dass er im Prinzip gar nichts mehr ist. Das kratzt dann natürlich sehr an der Ehre der Männer* und ist sehr verletzend für sie. Denn sie sind ja nur hier in Deutschland, weil sie ihre Familie schützen wollten. Und bis sie die Sprache gut können und einen Job finden, vergeht oft Zeit. Einige Frauen* drohen ihren Männern*: „Wenn du das und das nicht machst, dann verlasse ich dich! Ich lasse mich scheiden und nehme die Kinder mit. Wir sind ja jetzt in Deutschland. Da kann ich das!“. In unbeobachteten Momenten sind viele der Frauen* also durchaus machtvoll und nicht immer nur in der Opferrolle.

Wie hast du die vermehrten Fluchtbewegungen 2015/16 wahrgenommen?

Ich war mittendrin. Erst ehrenamtlich, dann als Sozialarbeiterin und Dolmetscherin in Camps und später in einem Übergangwohnheim. Ich habe Leute gesehen, die waren noch keine 72 Stunden in Deutschland. Die hatten noch die Klamotten an, die sie auf der Flucht an hatten. Ich habe total schreckliche Sachen gesehen, ich habe aber auch total schöne Sachen gesehen. Viele haben mir, ohne Vorwarnung, einfach Bilder von ihren toten Familienangehörigen gezeigt. Trotzdem ist das immer für mich auch ein Beweis gewesen, dass die Leute in mir jemanden sehen, dem man das erzählen kann und dem man auch vertrauen kann, bei dem man sich vielleicht einen guten Rat holen kann. Für mich persönlich, auch wenn das jetzt total makaber klingt, war es eine tolle Erfahrung, für mich als Person. Sicherlich nicht für die anderen Leute. Einfach, weil man den Leuten was geben kann. Ich finde es nach mir vor toll, eine Brücke zwischen zwei Inseln zu sein.

Welche Ausgrenzungserfahrungen, Diskriminierungserfahrungen oder Rassismuserfahrungen hast du schon gemacht?

Ich habe alles drei schon gemacht. In Deutschland und im Libanon wurde ich diskriminiert. Im Libanon war ich immer die Deutsche und hier in Deutschland war ich die „Araberin“, „Ausländerin“. Einmal sagte am Flughafen in Deutschland ein Bundesbeamter zu mir: „Sie sprechen aber gut Deutsch!“. Da habe ich gesagt: „Sie auch!“. Was wäre denn gewesen, wenn mein Deutsch nicht so gut wäre. Es gibt immer ein bestimmtes Bild und wenn du davon abweichst, dann wirst du gleich negativ betrachtet. Als Muslima wurde ich oftmals ausgegrenzt. Es hieß beim Ramadan: Wie kannst du denn fasten?

Dann kannst du dich gar nicht konzentrieren! Aber mittlerweile legen die Leute Intervallfasten von 16 Stunden ein. Das ist genauso wie unser Fasten. Wenn wir nicht essen, geben wir unserem Körper die Ruhe. Viele dieser Fragen werden nur gestellt, um dich zu verletzen! Aber anderen Leuten weh zu tun, ist meist nur die Angst, dass einem selbst wehgetan wird. Vor Ausgrenzungen kann man sich nicht retten. Gibt es keinen Grund für Ausgrenzungen, wird einer erfunden. Das muss man mit viel Humor nehmen, denn dann macht es den anderen keinen Spaß mehr.

Worüber definierst du deine Identität?

Welche Heimaten hast du?

Ich definiere mich über das, was ich erlebt und erfahren habe. Vor allem über meine wichtigen Entscheidungen. Heimat ist für mich überall, wo ich gute Erinnerungen habe. Überall, wo ich Schönes erlebt habe oder wo Menschen sind, die mir wichtig sind. Auch zum Beispiel das Heim für Geflüchtete, in dem ich gearbeitet habe. Da habe ich mich wertgeschätzt und gut gefühlt. Heimat ist für mich nicht fest. Auch der Libanon ist meine Heimat, denn da wohnt ein Großteil meiner Familie.

Herzlichen Dank für Dein Engagement und für das Interview!

Ein Interview mit: Hassnae El Mezzawi
Interview: Manfred Brink

Dieses Interview wurde im Rahmen des Modellprojektes „Rollenspielen 2019“ geführt. Das Projekt wurde gefördert durch die „Niedersächsische Lotto-Sport-Stiftung“ und „Niedersächsisches Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung“.



Mehr zum Projekt Rollenspielen:
www.g-mit-niedersachsen.de/rollenspielen/
www.facebook.com/rollenspielen/
www.instagram.com/rollenspieleninniedersachsen/



ZUSAMMENFASSUNG

Geschlechtersensibilität wird heutzutage von vielen als eine „Kompetenz“ erachtet, die es im pädagogischen Kontext zu haben oder möglichst schnell zu erwerben gilt. Im inter- und transkulturellen Kontext geht es jedoch um mehr als um die soziale Kategorie „Geschlecht“, da migrierten Frauen of Color oder Schwarze Frauen von Mehrfachdiskriminierungen betroffen sind, die aber häufig unsichtbar bleiben. Das Konzept der Intersektionalität versucht diese verschiedenen, ineinander verschränkten Diskriminierungsformen zusammenzudenken und berücksichtigt dadurch beispielsweise stärker die besondere Lebenssituation von Frauen of Color und Schwarzen Frauen in weißen Mehrheitsgesellschaften. Jedoch besitzen Kategorien und Zusammenschlüsse wie „alle Frauen“ auch Stärken: Mit ihnen können strukturell wirkmächtig konstruierte und produzierte Geschlechterunterschiede aufgezeigt

werden. Ungleichheitsverhältnisse und insbesondere Benachteiligungen werden dadurch sichtbar und können bekämpft werden. Gleichzeitig wird durch die Benennung der Kategorien jedoch erneut Diskriminierung reproduziert, da der Heterogenität dieser Gruppe (der Frauen) keine Rechnung getragen wird und die diskriminierenden Kategorien durch die stetige Wiederbenennung nicht abgeschafft werden können. Was also tun? Kategorien abschaffen, Differenzen mit einbeziehen oder lieber irrelevant werden lassen? Praxis intersektional gestalten oder möglichst explizit eine Gruppe ansprechen und empowern? Schnell befinden wir uns mit diesen Fragen in einem Di- oder vielleicht sogar einem Trilemma. Der folgende Artikel möchte sich diesen Fragen nähern, verknüpft dabei Theorie und Praxis miteinander und gibt Impulse dazu, wie wir trotz dieser Überlegungen handlungsfähig bleiben können.

DIFFERENZEN (IR)RELEVANT MACHEN?

INTERSEKTIONALE BLICKVERSCHIEBUNGEN IN DER PRAXIS

Fachbeitrag

von Tinka Greve

Keywords:

Intersektionalität.

Gender.

Trilemma der Inklusion.

Differenzpolitik.

Soziale Praxis.

Projektgestaltung.

Frauen*.

Vor einigen Wochen gab ich eine Schulung zum Thema *Gendersensibilität und gerechte Teilhabe im Kontext einer postmigrantischen Gesellschaft*. Die Gruppe war recht homogen und bestand aus jungen Erwachsenen, fast alle *weiß*, aufgeklärt und sich im Studium befindend. Zu Beginn machte ich mit ihnen das Positionsbarometer, eine Übung, bei der sich die einzelnen Personen zu gewissen Aussagen im Raum positionieren sollten und damit ihre Zustimmung oder ihre Ablehnung gegenüber einer bestimmten These ausdrücken konnten. Die Gruppe war sich stets sehr einig und bewegte sich zumeist als Schwarm brav jeweils eher zum einen oder zum anderen Pol der Zustimmung- bzw. Ablehnungsskala. Gegen Ende hin wurde jedoch das Positionieren zu Statements wie „Frauen werden in Deutschland nicht mehr diskriminiert“ boykottiert, mit der Begründung, die Aussagen wären zu homogenisierend und die Gruppe von „Frauen“ würde es so in der Realität nicht geben, weshalb Bezeichnungen wie „alle Frauen“ oder „alle Männer“ abzulehnen seien. Ich geriet ins Stocken.

Was sich in diesem Moment im Raum auftat wie ein Graben, war die Dialektik vom Handeln und Denken in Kategorien im Spannungsfeld von Identität und Differenz. Mit der Infragestellung von sozialen Kategorien und Binarietäten wie Frauen / Männer oder auch migrantischen / nicht-migrantischen Frauen stellten die Teilnehmenden letztlich eine Grundfrage: inwiefern sollten Differenzen zwischen Personen(gruppen) sichtbar oder unsichtbar gemacht werden? Führt dieses kategoriale Denken und Handeln zum Abbau von ungerechten Strukturen oder hält es diese letztlich aufrecht, weil die Kategorien an sich nicht hinterfragt und dekonstruiert werden?

Und schon sind wir mitten im Thema. Zum Teil haben die Teilnehmer*innen mit ihrem Einspruch Recht und stellen dadurch eine wichtige Frage: Wer sind schon *alle* Frauen? Schließt ein solcher Begriff wirklich alle* Frauen*⁴ mit ein oder geht es dabei nicht eher um *weiße*⁵ CIS-Frauen, die heterosexuell sind und nicht durch eine körperliche oder geistige Beeinträchtigung an der gesellschaftlichen Teilhabe gehindert werden? Machen nicht *weiße* Frauen in Deutschland ganz andere Erfahrungen als Schwarze Frauen oder Frauen of Color, noch dazu solche, die nach Deutschland geflohen oder migriert sind? Kann demnach überhaupt von einer Gruppe aller* Frauen* gesprochen werden? Das Konzept der Intersektionalität würde darauf antworten: nein, kann es nicht. Diskriminierungserfahrungen und Benachteiligungskategorien sind weitaus komplexer, als dass eine Kategorie wie „allen Frauen“ ausreichen würde, um spezifische und verwobene Benachteiligungen zu erkennen.

INTERSEKTIONALE BETRACHTUNGSWEISE

... es ist komplex!

Der Begriff der Intersektionalität wurde in den 90er-Jahren von der Sozialwissenschaftlerin Kimberlé Crenshaw geprägt. In ihrer Analyse der Klage einer Afro-Amerikanischen Frau vor einem US-amerikanischen Gericht stellt Crenshaw heraus, dass Intersektionalität mehr ist als die Summe von Rassismus und Sexismus⁶. Nach einem intersektionalen Ansatz zu forschen oder zu arbeiten bedeutet demnach, dass verschiedene soziale Kategorien wie „Race“, Class und Gender nicht mehr getrennt voneinander, sondern in ihrer Verwobenheit und Interdependenz wahrgenommen werden. Nur dann können die spezifische soziale Positionierung und damit einhergehende Privilegien oder Nicht-Privilegien (beispielsweise von Schwarzen Frauen) erkannt werden. Der Begriff beschreibt das Zusammenspiel von verschiedenen Unterdrückungs- und Diskriminierungsformen in Bezug auf sozial konstruierte Differenzkategorien (Riegel 2016) und macht deutlich, wie diese zusammen- und miteinander wirken. Dabei sollen soziale Kategorien nicht etwa (re)produziert und erneut festgeschrieben werden, sondern vielmehr als fluide und vom zeitlichen und räumlichen Kontext abhängig betrachtet werden (Anthias 2012). Jedoch bedeutet dies nicht, dass Kategorien nicht mehr existieren oder notwendig wären; sie bestimmen soziale und politische Diskurse und organisieren maßgeblich das gesellschaftliche Leben. Trotzdem werden sie mit einem intersektionalen Blick nicht als fixe Elemente der sozialen Landschaft betrachtet, sondern vielmehr als situativ abhängig und jeweils bestimmt von verschiedenen Machtverhältnissen (ebd.). Um ein Beispiel zu nennen: die

Kategorie „Frau“ hat in manchen Kontexten ein großes Gewicht, beispielsweise in der Umkleide im Schwimmbad (da es sich hier viel um die Körperlichkeit von Frauen dreht), in anderen Kontexten sind andere Kategorien wichtiger oder es werden neue Geschlechtskategorien und -zugehörigkeiten konstruiert, wie beispielsweise auf einer Queer-Party⁷. Ist also eine intersektionale Blickverschiebung in der geschlechtersensiblen Arbeit wünschenswert? Auf der einen Seite besitzt der Ansatz der Intersektionalität ein gesellschaftskritisches Moment, das es schafft, Identitäten als komplex und vielschichtig wahrzunehmen und dadurch bestehende soziale Ungleichheiten zu kritisieren. Auf der anderen Seite wird am Konzept der Intersektionalität kritisch diskutiert, dass es durch die Vereinnahmung der Wissenschaft immer stärker genau jenen kritischen Standpunkt verliert und als reines Analysemittel verwendet wird. Forschung im Bereich der Gender Studies, Critical Race Studies oder Postkolonial Studies beispielsweise wird mittlerweile häufig aus einer intersektionalen Perspektive betrieben, gleichzeitig bleibt aber die eigene Praxis (der Forschenden) und die Involviertheit in bestehende Dominanzverhältnisse unhinterfragt (Riegel 2016). Zudem tut sich die Frage auf, ob durch einen intersektionalen Blick nicht Kategorien wie Gender ihre Relevanz abgesprochen wird, da sie stets in Beziehung zu anderen sozialen Benachteiligungskategorien gedacht werden müssen und nicht mehr für sich stehen können. Intersektionalität bedeutet jedoch, wenn der Ansatz ernst genommen wird, mehr als nur eine Erweiterung zu Sexismus oder der Kategorie Gender. Intersektionalität bedeutet, über die Grundlagen dessen nachzudenken, was unter Gender, „Race“ und Class überhaupt verstanden wird und die diesen Kategorien innewohnende explizite Norm zu hinterfragen (Hornscheidt 2015).

... was also tun?

DAS TRILEMMA DER INKLUSION

Was bedeutet dies aber in der Praxis? Haben die Teilnehmer*innen meiner Schulung Recht und Kategorien wie Frauen / Männer sollten vollständig irrelevant (gemacht) werden, da es sich dabei sowieso nur um gesellschaftliche Konstrukte handelt? Sollte es demnach keine Projekte mehr geben, die sich exklusiv an geflüchtete / migrierte Frauen richten und einen Schutz- und Dialograum für diese bieten wollen? Oder reicht es schon, einen Asterisk (*) hinter den Begriff „Frau“ zu setzen um auszudrücken, dass in den Begriff ebenso trans*, inter*, queere* und nicht-binäre Personen inkludiert werden und um dadurch auf die Konstruktion der binären Geschlechterteilung aufmerksam zu machen? Um die Praxis besser verstehen zu können und eine mögliche Antwort auf diese Fragen zu versuchen, wage ich zuvor einen erneuten Sprung in die Theorie. Die Autor*in Mai-Anh Boger formulierte Anfang dieses Jahres (2019) die Theorie der trilemmatischen Inklusion. Diese besagt, dass es möglich ist, die Grundformen des Begehrens diskriminierter Subjekte (und damit einhergehend soziale Bewegungen) zu kartographieren. Dieses Begehren ist, wie alles menschliche Verhalten, dissonant (das heißt selbstwidersprüchlich oder unerfüllbar) (Boger 2019a). Nach dieser Theorie besitzt Inklusion bzw. Anti-Diskriminierung drei Komponenten, nämlich 1) *Empowerment*, 2) *Normalisierung* und 3) *Dekonstruktion*.

» Beim *Empowerment diskriminierter Subjekte* (1) geht es darum, dass eine deprivilegierte Gruppe ermächtigt und im dominanten Diskurs gehört wird. Dafür muss sie sich in einem ersten Schritt jedoch als Gruppe definieren und von einem kollektiven Körper ausgehen (beispielsweise „Wir Frauen kämpfen gemeinsam gegen Unterdrückung!“).

» Zudem kann *Inklusion als Normalisierung* (2) verstanden werden. Dies bedeutet, dass deprivilegierten Menschen die Teilhabe an privilegierten Positionen gewährt wird und dass diskriminierte Subjekte eine Normalisierung erfahren. Dadurch ändern sich die hegemonialen Machtverhältnisse grundsätzlich jedoch nicht, Veränderte Gruppen, wie beispielsweise Muslim*innen, erlangen aber ein größeres Maß an Teilhabe und gesellschaftlichen Zugängen, ihre Position ist nicht länger die eines „Anderen“, sondern wird „normal“.

» Oder aber *Inklusion ist Dekonstruktion* (3). Das heißt, bestimmende gesellschaftliche Dichotomien (Mann/Frau) werden in Bewegung gesetzt und es wird ein „anderes Sprechen“ gelernt, das sich jenseits der vorhandenen starren Muster bewegt. An dieser Stelle werden bestehende Kategorien aufgebrochen und es werden neue erfunden – veränderte Gruppen unterwerfen sich nicht länger den bestehenden Normen, sondern kreieren eine widerständige fundamentale Andersheit (Boger 2019: 7), wie es beispielsweise in der Queeren Szene der Fall ist.

» Diese drei Pole (*Empowerment (E), Normalisierung (N) und Dekonstruktion (D)*) stehen jedoch in der Form eines Dreiecks zueinander und bewegen sich in einem Trilemma, was bedeutet, dass jeweils nur zwei dieser Ansätze gleichzeitig funktionieren und wahr sein können (EN, ND

oder DE). Der jeweils dritte muss dann logischerweise verneint werden. Das bedeutet, dass eine diskriminierte Person oder Personengruppe niemals alle Begehren (nach *Normalisierung* ihrer veränderten Existenz, nach Dekonstruktion der sozialen Kategorien aufgrund derer sie Diskriminierung erfährt und nach *Empowerment* der eigenen Gruppe) gleichzeitig erfüllt sehen kann. Stattdessen führen alle Ansätze, welche zwei der Begehren stillen, in eine Sackgasse, in welcher das dritte Begehren keinen Platz mehr findet.

Wenn also die Teilnehmenden meiner Schulung die Kategorie „Frauen“ an sich zurückweisen, bewegen sie sich damit in einem Feld von Normalisierung und Dekonstruktion (ND) – was die Strategie des Empowerments logischerweise ausschließt. In ihren Augen braucht es für wirkliche Inklusion und Anti-Diskriminierung die Auflösung des „Normalfeldes“ (Boger 2019b: 4) – also dessen, was im common sense als „normal“ verstanden wird. Nur dann kann Gerechtigkeit Realität werden. Um Missverständnissen vorzubeugen: Dieser Ansatz hat (wie alle der drei Strategien) seine Berechtigung und ist wichtig und richtig. Er stellt die vorangegangene Zuschreibung von Andersheit* in Frage und kritisiert Essentialisierungen. Denn erst die Binarität (beispielsweise die von Mann / Frau, migrantisch / nicht-migrantisch) bringt die Zuschreibungen und die damit einhergehende Ungerechtigkeit hervor; gäbe es sie nicht, gäbe es auch keine soziale Ungleichheit. Und trotzdem ging ich mit einem unwohligen Gefühl aus dem Schulungstag, ohne zu dem Zeitpunkt spezifischer formulieren zu können, was mich an der Aussage gestört hat.

Im Nachhinein jedoch und durch die Beschäftigung mit dem Trilemma der Inklusion ist mir dazu zweierlei bewusst geworden: erstens ist es das „unterdrückte Begehren [...] nach Anerkennung der Andersheit“ (Boger 2019a: 6), welches ich verspürte – bzw. nicht selbst verspürte, aber was ich als – für diskriminierte Subjekte – unerfüllt wahrnahm⁸. Der Moment des Empowerments dieser benachteiligten Gruppe ist in dieser Sichtweise nicht gegeben – da es ja auch die Gruppe an sich nicht gibt („viel zu heterogen!“).

Um dies genauer zu erklären: wird die Gruppe der „Frauen“ oder der „migrantischen Frauen“ aufgelöst, darf auch kein gesellschaftlicher Widerspruch dieser Gruppe geltend gemacht werden – denn die Gruppen sind ja ausschließlich konstruiert. Dadurch laufen faktisch existierende Unterschiede, wie gender pay gap etc. Gefahr, ignoriert und damit unsichtbar zu werden. Konstruktionen hin oder her, eine Schwarze Frau, die nach Deutschland migriert ist und alleinerziehende, berufstätige Mutter ist, spürt die Auswirkungen ihrer Rolle und gesellschaftlichen Position vermutlich jeden Tag – in mehrfacher Hinsicht. Zu erkennen, dass es sich bei den Kategorien, aufgrund derer sie benachteiligt wird, um Konstruktionen handelt, ist zwar eine wertvolle Erkenntnis, bringt ihr aber für ihr praktisches Leben nicht viel, wie vor einiger Zeit eine junge Schwarze Frau in einem anderen meiner Workshops bemerkte.

Zweitens ist es der starke Anstrich von Privilegien, welcher einer solchen Aussage innewohnt. Mai-Anh Boger schreibt dazu:

„Ein elitärer Innenkreis ist befähigt, mit allen Normalvorstellungen und starren Regeln zu brechen, eben weil er diese kennt und beherrscht. Wer jedoch nicht die Mündigkeit erlangt hat, dergestalt mit Formen zu spielen, besticht mit peinlich berührenden Inszenierungen, die das Bild reproduzieren, dass die Regeln offensichtlich doch zu etwas dienen. Auf der ND-Linie [Normalisierungs-Dekonstruktions-Linie] werden paradoxerweise stets nur jene ‚befreit‘, die davor schon die freiesten waren“ (Boger 2019a: 20).

Das heißt, als weiße Studierende, die höchstwahrscheinlich aus einem akademisierten Elternhaus kommen, sich mit ihrem bei ihrer Geburt zugeschriebenen Geschlecht identifizieren und heterosexuell leben, ist es leicht, Kategorien mit einer lässigen Handbewegung als Konstruktionen abzutun und zu rufen: „Befreit Euch von eurem kategorialen Denken!“. Mehr noch, sollten sie eventuell das Begehren verspüren, mit starren Geschlechterrollen spielen zu wollen oder sich als queer zu positionieren, würden sie dafür vermutlich noch Applaus bekommen – da sie sich in den dafür „richtigen“ Kreisen bewegen. Sie beherrschen das Spiel, da sie dank ihrer akademischen Ausbildung die Normalvorstellungen kennen und kritisieren können – nur dies ermöglicht es ihnen, sich über sie zu erheben. Damit bleiben sie jedoch ein kleiner, privilegierter Kreis⁹. Der Schwarzen Teilnehmerin aus dem anderen Kurs hingegen bleibt diese Möglichkeit verschlossen, sie kann sich nicht „frei“ machen von Kategorien, aufgrund derer sie in Deutschland Benachteiligung erfährt, da sie auch davor nicht schon frei davon war und es vermutlich auch in Zukunft nicht sein wird.

Was tun mit der Frage »was tun?«

(Derrida 1994)

ÜBERLEGUNGEN FÜR DIE PRAXIS

Wie der Begriff des Trilemmas bereits sagt: es folgt keine Lösung des Problems. Auf die gleiche Weise wie hier könnten ebenso viele andere Beispiele durchdiskutiert werden, die sich auf den jeweils anderen Achsen bewegen (EN oder DE). Bei allen Ansätzen fehlt jedoch stets die andere Komponente, die ebenso entscheidend ist. In diesem Beispiel ist es die Kategorie „Frau“ oder „migrantische Frau“, die zwar als Konstruktion kritisiert wird und durch ihre stetige Benennung zu einer Differenz führt, die aber gleichzeitig nicht aufgehoben werden darf, da sie dazu dient, bestehendes Unrecht benennen und kritisieren zu können. Jedoch regt die trilemmatische Idee nicht allein dazu an, sich in reflexiven Endlosschleifen um sich selbst zu kreisen, sondern ebenso ins „Tun“ zu kommen (Castro Varela 2019: 10). Dies heißt nicht, einem unbedachten Aktionismus anheimzufallen, der beispielsweise dazu führt, dass Projekte konzipiert werden, die völlig an den Bedürfnissen und Wünschen der Zielgruppe vorbeigehen. Trotzdem sollen die beiden hier vorgestellten theoretischen Zugänge auch für die Praxis behilflich sein; sie sollen dazu dienen über die Frage des „Was tun?“ nachzudenken und gleichzeitig das Tun selbst dabei nicht zu vergessen (ebd.).

Um zum Beginn des Artikels zurückzukommen und der Frage nachzugehen, wie eine intersektionale Blickverschiebung gelingen kann: Differenzen müssen gleichzeitig relevant und irrelevant gemacht werden.

Der intersektionale Ansatz kann beispielsweise dabei helfen, Differenzen auch innerhalb einer vermeintlich homogenen Gruppe sichtbar zu machen. Die spezifische Situation von Schwarz positionieren Frauen* oder Frauen* of Color und ihre spezifischen Diskriminierungserfahrungen können dadurch besser verstanden und ihre Diskriminierungserfahrungen sichtbar gemacht werden. Dies führt letztendlich zu einem höheren Bewusstsein dafür, wie Diskriminierung funktioniert und wie ihr begegnet werden kann. Diskriminierung verläuft nie geradlinig oder einseitig und verschiedene Diskriminierungsformen sind zumeist miteinander verwoben. Dies auch in der Praxis zu bedenken ist fundamental, da sich nur ein intersektional gedachtes Projekt gegen Diskriminierung jeglicher Art richten kann. Von daher geht es bei der Frage nach Kategorisierungen und Essentialisierungen mehr als um „Begriffsklauberei“. Sich mit der Relevanz von Differenzen und sozialen Kategorien auseinanderzusetzen ist stattdessen die Grundvoraussetzung dafür, wirklich inklusive Angebote und Projekte zu gestalten und gesellschaftliche Zugänge zu schaffen.

Wie können diese Überlegungen zu Differenz(en) und Teilhabe in die praktische Projektgestaltung miteinfließen? Ein erster Schritt zur intersektionaleren Gestaltung der eigenen Praxis ist beispielsweise eine kritische Frageliste, die VOR Projektbeginn durchgegangen und ehrlich beantwortet wird. Fragen könnten sein:

- » Inwiefern sind Frauen* / Männer* / Inter* und Trans* Personen an der Gestaltung des Projekts von Anfang an beteiligt?
- » Welche Zielgruppe soll mit dem Projekt angesprochen werden – welche Menschen werden dadurch (bewusst oder unbewusst) ausgeschlossen oder nicht mitgedacht? Werden vielleicht auch explizit Menschen

angesprochen und nach ihrer Meinung gefragt, die sich als queer positionieren?

- » Ist der Raum barrierefrei, sodass Zugänge geschaffen werden für Personen, die im Rollstuhl sitzen oder gehbehindert sind?
- » Gibt es zugleich eine Kinderbetreuung, damit Vätern und Müttern trotzdem eine Teilnahme ermöglicht wird?
- » Wieviel Geld wird dafür aufgewandt, Übersetzungen zu organisieren?
- » Ist die Zielgruppe in die Planung miteinbezogen und richtet sich das Projekt wirklich nach den Bedürfnissen der Zielgruppe?
- » Aus welcher Position spreche ich selbst und wie werde ich von außen gelesen?
- » Was haben die Teilnehmer*innen des Projekts für Erlebnisse und Erfahrungen, welche davon habe ich in meinem Leben nicht gemacht?
- » Wie bin ich selbst in meinem Handeln durch gesellschaftliche (Macht)Verhältnisse bestimmt?
- » Was sind meine Privilegien und wo könnte ich diese vielleicht besser nutzen?

Die Liste dieser Fragen ist lang ... Im Grunde genommen sind es Fragen nach Mitgestaltung, nach Partizipation, Offenheit, Ansprache, räumlichen Gegebenheiten und der Bereitstellung von Ressourcen.

Gleichzeitig gibt es das „perfekte Angebot“ nicht und vieles bleibt letztlich unauflösbar. Auch die Frage, ob Differenzen in bestimmten Fällen besser sichtbar oder unsichtbar gemacht werden sollten, ob Kategorien benannt und damit reproduziert oder nicht benannt werden sollten, lässt sich nicht immer zweifelsfrei beantworten. Mit den Worten der trilemmatischen Inklusion gesprochen ist es schlichtweg nicht möglich,

gleichzeitig benachteiligten Gruppen gesellschaftliche Teilhabe zu ermöglichen, sie aber als benachteiligte Gruppe in ihrer widerständigen Identität zu stärken und die sozialen Kategorien zu dekonstruieren, die diese Gruppe bzw. ihre benachteiligte soziale Position erst hervorbringen.

Die Schlüsse, die aus dieser Erkenntnis gezogen werden können sind zweierlei: erstens ist es nicht möglich, alles auf einmal zu erreichen. Die verschiedenen Ansätze für eine inklusive Praxis widersprechen sich und sind doch alle gleichwertig und gleichzeitig wahr. Zweitens beschreibt Boger (2019b: 5) genau diese Ambivalenz als den Kern inklusiver Praxis. Aus diesem Grund ist eine (Selbst)Reflexion über das eigene Tun (sei es Projektgestaltung, soziale Arbeit oder Forschung) nie abgeschlossen, sondern kann – und sollte – ständig weiter- und stets mitgedacht werden. Die eigene Praxis gerecht(er) und intersektionaler zu gestalten, dabei Differenzen zu be- und gleichzeitig zu missachten heißt von daher: Es weiterversuchen. Weiter scheitern. Zu beachten, welche Ansprüche gerade fallengelassen werden. Privilegien abgeben. Privilegien nutzen. Von anderen* erinnert werden, wie es vielleicht anders gehen könnte. Weiter hinterfragen. Kein Ende der Reflexion und keine endgültige Lösung anstreben. Irritationen und Nicht-Wissen zulassen. Weiter mit anderen* im Gespräch bleiben. Und Gerechtigkeit nach Derrida (1994) als etwas begreifen, das „im Kommen“ bleibt.

Anmerkungen:

4 Der Asterisk – mal als Platzhalter verwendet, mal als Endung von einem Wort – ist der sichtbare Versuch, Genderidentitäten und andere Personen(gruppen) miteinzubeziehen, die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit bewegen und im öffentlichen Diskurs zu vermeintlich „Anderen“ werden. Durch den Asterisk sollen veränderte Gruppen und Personen in die hier getätigten Sprachhandlungen miteinbezogen, sichtbar gemacht und im Sprachdiskurs abgebildet werden (Kelly 2019: 13). In diesem Artikel wird demnach zwischen der Schreibweise von Frau und Frau* unterschieden. Damit wird hervorgehoben, dass es sich um zwei verschiedene soziale Gruppen bzw. Kategorien handelt. Der Begriff Frau* bezieht im Gegensatz zu Frau auch jene Personen mit ein, die sonst in vielen Diskursen nicht als Frauen wahrgenommen, unsichtbar gemacht oder aber verändert werden (beispielsweise Transfrauen, migrantische Frauen, Frauen mit Behinderung, nicht-binäre, aber femme-nahe Personen etc.). Durch diese Unterscheidung zeige ich, wo es sich um einen inklusiven Umgang mit dem Wort (und damit auch der betreffenden Gruppe) handelt und wo nicht. Wenn von konkreten Personen gesprochen wird, bei denen ich bewusst auf das Gendersternchen verzichtet habe, handelt es sich hierbei um Personen, die sich mit der ihnen zugewiesenen Kategorie von Mann oder Frau identifizieren können.

5 Ich benutze die Begriffe *Schwarz* und *Weiß* nicht als Bezeichnungen für Hautfarbe oder die phänotypische Erscheinung einer Person, sondern als Begriffe, die eine soziale Position in einer von Rassismus geprägten Welt benennen. Der Begriff Schwarz wird großgeschrieben, da es sich dabei um eine politische Selbstbezeichnung handelt. Bei beiden Begriffen handelt es sich um soziale Konstrukte, worauf die kursive Schreibweise des Begriffs weiß hinweisen soll.

6 Die afro-amerikanische Frau Emma hatte sich in einem US-amerikanischen Unternehmen beworben, in dem Schwarze Männer tätig waren (auf der Ebene der Zuarbeiter) und weiße Frauen als Sekretärinnen arbeiteten. Sie, als Schwarz positionierte Frau, bekam den Job, auf den sie sich beworben hatte, nicht und klagte das Unternehmen wegen Diskriminierung an. Die Richter*innen jedoch gaben ihrer Klage nicht Recht; ihrer Meinung nach lag keine Diskriminierung vor, da in dem Unternehmen sowohl Frauen als auch afro-amerikanische Menschen beschäftigt waren. Was sie dabei jedoch missachteten, war, dass das Unternehmen keine einzige afro-amerikanische Frau angestellt hatte; Emmas Diskriminierungserfahrung blieb unsichtbar, da ihre Erfahrung in keine der vorhandenen Schemata (Rassismus oder Sexismus) passte.

7 Die beiden Beispiele sind verkürzt dargestellt, was die Gefahr der Simplifizierung beinhaltet. In einer gründlicheren Betrachtungsweise müsste gefragt werden, warum die Kategorie des Körpers der Frau gesellschaftlich überhaupt eine solche Bedeutung hat, warum es keine Umkleiden für Inter*- und Trans*personen gibt oder ob eine Transfrau auch in einer Frauen-Umkleide darf oder ob sie vermutlich aufgrund der vorherrschenden Norm der Zweigeschlechtlichkeit dieser Institution gar nicht erst ein Schwimmbad betreten würde.

8 An dieser Stelle ist es vielleicht ratsam, dass ich mich selbst positioniere, da auch ich als Person in diskriminierende Strukturen involviert bin: Ich positioniere mich als weiße CIS-Frau mit einem Masterabschluss und einer Vollzeitstelle und habe selbst keine Migrationsgeschichte, die für mich nachteilig wäre, weder persönlich, noch in der Familie. Dadurch, dass ich nie selbst Rassismus erfahren habe – oder erfahren werde – kann es vielleicht kritisch sein, hier aus meiner Position heraus von unterdrückten Begehren zu sprechen, da es an dieser Stelle nicht um meine Gefühle geht, sondern um das Begehren der unterdrückten Subjekte (an dieser Stelle migrantisch gelesene Frauen*). Damit befinde ich mich erneut in dem Dilemma von „Wer spricht für wen?“ und „wessen Begehren stehen im Vordergrund?“, das sich leider nicht auflösen lässt, über dessen Problematik ich mir jedoch bewusst bin.

9 Es ist mir bewusst, dass ich an dieser Stelle die Gruppe der Schulungsteilnehmer*innen homogenisiere – auch sie besitzen eine Vielzahl an Erfahrungen und können in ihrem Leben ebenso bereits Diskriminierung erlebt haben. Ihnen kommt in diesem Text vielmehr eine exemplarische Funktion von privilegierten Strukturträger*innen zu und nicht die von Individuen, da es mir vielmehr um eine strukturelle Kritik an Diskriminierungsmechanismen geht als darum, einzelne Personen für ihr Verhalten oder Sprechen zu kritisieren.

Literatur:

Anthias, Floya (2012) Intersectional what?

Social Divisions, Intersectionality and Levels of Analysis.

In: Ethnicities, Vol. 13, No. 1, S. 3 – 19.

Boger, Mai-Anh (2019a): Politiken der Inklusion.

Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdiskutieren.

Münster: edition assemblage.

Boger, Mai-Anh (2019b): Theorien der Inklusion – eine Übersicht.

Online verfügbar unter: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413/317> [Abgerufen am 22.07.19]

Castro Varela, María do Mar (2019): Vorwort.

In: Boger, Mai-Anh (Hg.) (2019): Politiken der Inklusion.

Die Theorie der trilemmatischen Inklusion zum Mitdiskutieren.

Münster: edition assemblage. S. 8 – 11.

Crenshaw, Kimberlé (1989) Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics.

In: University of Chicago Legal Forum, Vol. 1, No. 1, S. 139 – 167.

Crenshaw, Kimberlé (1994) Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics and Violence Against Women of Color.

In: Fineman M.A. / Mykitiuk R. (Hg.): The Public Nature of Private Violence. New York: Routledge, S. 93 – 118.

Derrida, Jaques (1994 [2018]): Was tun – mit der Frage »was tun?«.

Wien / Berlin: turia + Kant Verlag.

Hornscheidt, Lann: Aber wie soll ich das denn machen?

Interdependenkend forschen: methodologische und methodische Handlungsvorschläge.

In: AK ForschungsHandeln (Hg.): InterdepenDenken! Wie Positionierung und Intersektionalität forschend gestalten?. Berlin: w_orten & meer.

Kelly, Natasha A. (Hg.) (2019): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte.

Münster: Unrast Verlag



ABSCHLIESSENDES UND ERÖFFNENDES

„ES IST KOMPLEX, ABER...

... so begann Helma Lutz einen ihrer Vorträge. Und wahrscheinlich wird die Zukunft nicht weniger komplex als es die Gegenwart schon ist.


Mit einem Krisenblick wird nicht erst seit 2015/16 auf Migrationsbewegungen geschaut. Migration als komplex und herausfordernd zugleich anzusehen und sie ebenso als eine gesellschaftliche Normalität zu begreifen, ist immer noch nicht der Normalfall in Deutschland. Für vieles muss „die Migration“ herhalten, für viele Problemlagen wird sie verantwortlich gemacht, in den Fokus gerückt, überdramatisiert. So als hätten wir eine „Krise“ durch Migration. Wir haben keine „Migrationskrise“, sondern eine „Rassismuskrise“ (Astrid Messerschmidt). Daher plädieren wir dafür, in den nächsten Jahren weniger über Migration zu reden und mehr über die gemeinsame Ausgestaltung einer Diversitätsgesellschaft, in der eine strukturelle Rassismuskritik und Diskriminierungssensibilität etabliert wird. Denn, die Erfahrung der Migration spielt für viele Menschen in Deutschland oftmals weniger eine Rolle als die ständige Erfahrung der Ausgrenzung, des Otherings, der sicht- und unsichtbaren Ausschlussmechanismen von Teilhabe.

Wie kann unsere postmigrantische Gesellschaft so gestaltet werden, dass allen Menschen die gleichen Möglichkeiten offenstehen, unabhängig von einer etwaigen Migrationsgeschichte der Familie, unabhängig von bspw. Geschlecht oder sexueller Orientierung? Sie ahnen es schon: die Antworten sind komplex! Ein Mosaikstein in die richtige Richtung kann eine intersektionale Gestaltung von Projekten und Institutionen sein. Ein weiterer, Intersektionalität als Arbeitshaltung ernst zu nehmen. Das heißt, den Blick dahingehend zu öffnen, wo die eigene Betroffenheit von Diskriminierung aufhört, aber die Diskriminierung bei anderen womöglich anfängt. Ein weiterer Mosaikstein? Fähigkeiten zu entwickeln, Spannungen auszuhalten und mehrere Wahrheiten nebeneinander stehenlassen zu können.

Für die Zukunft wünschen wir uns, dass sich mehr Personen, Einheimische wie Mehrheimische, mutig irritieren lassen von Bildungsangeboten und sich auf den Weg machen, Selbstverständlichkeiten in Frage zu stellen. Weiterhin begreifen wir den gesellschaftlichen Wandel durch Migration als bereichernde Chance und Normalität. Zusammen wachsen in Niedersachsen, so lautete das Projektmotto von G mit Niedersachsen.

Es wird komplex bleiben, aber let's do it!

Tinka Greve | Manfred Brink



WEITERFÜHRENDE LINKS
IM THEMENFELD
GESCHLECHTERGLEICHSTELLUNG
UND MIGRATION
IN NIEDERSACHSEN

Allgemeine Anlaufstellen und Unterstützungsangebote in Niedersachsen

[Anlaufstellen für Geflüchtete in Niedersachsen](#) | Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V.

[Migrationsberatungsatlas für Niedersachsen](#) | Nds. Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung (Direktdownload, PDF, 6 MB)

Arbeitsmarkt: Ausbildung, Bildung und Beruf

[Anerkennung von Berufsabschlüssen und Qualifizierungsberatung](#) | IQ Netzwerk Niedersachsen („Integration durch Qualifizierung“)

[„Arbeit finden in Deutschland – Tipps von Flüchtlingen für Flüchtlinge“](#) | Thünen Institut – Handreichung (Direktdownload als PDF, 7,1 MB)

[„Berufliche Chancen für geflüchtete Frauen!“](#) | Beratung und Seminare Region Hannover – Koordinierungsstelle Frau und Beruf Region Hannover (Flyer als PDF Direktdownload, 0,1 MB)

[„Darf ich mit dem Kopftuch arbeiten“](#) | Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. (Flyer als Direktdownload)

[„Die Arbeitsmarktintegration geflüchteter Frauen 02/19“](#) | WISO DIREKT, Friedrich-Ebert-Stiftung (Direktdownload als PDF)

[„Dreifach benachteiligt?“](#) | Überblick über die Integration geflüchteter Frauen – OECD-Studie

[Förderung von Migrantinnen im Landkreis Nienburg](#) | Unterstützung bei Fragen zur Entwicklung von Berufsperspektiven (Auf der Seite ist ein mehrsprachiger Flyer downloadbar)

[„Geflüchtete und berufliche Bildung“](#) | Wissenschaftliche Diskussionspapiere – Bundesinstitut für Berufsbildung, BIBB (als PDF downloadbar, 2,3 MB)

[„Hochschulzugang und Studium für Flüchtlinge“](#) | Eine Handreichung für Hochschulen und Studentenwerke – DAAD (Direktdownload als PDF, 3,1 MB)

[Jobbörse für Geflüchtete](#) | Jobbörse

[Koordinierungsstellen Frauen und Wirtschaft](#) |

Adressen und Kontaktdaten für Niedersachsen (direkt als PDF)

[Koordinierungsstelle Frau und Beruf](#) | Region Hannover

[„NETZWERK – Unternehmen integrieren Flüchtlinge“](#) | Unterstützung für Betriebe, die Geflüchtete einbinden wollen

[Praxishilfe für Unternehmen](#) | „Perspektiven bieten für geflüchtete Frauen und Mütter“ – Bundesfamilienministerium und DIHK (PDF, 2,2 MB)

[„Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule“](#) | Antidiskriminierungsstelle des Bundes (PDF, 1,5 MB)

[Praxisleitfaden zu Arbeitsmarktzugang und -förderung von geflüchteten Menschen als Kund*innen von Arbeitsagenturen und Jobcentern](#) | Bundesministerium für Arbeit und Soziales – (PDF, direkt als Download)

[„So gelingt der Berufseinstieg von geflüchteten Frauen“](#) | Bundesfamilienministerium (PDF, 0,6 MB, direkt als Download)

[„Stark im Beruf“](#) | Bundesprogramm zur Unterstützung der Arbeitsmarktintegration von Müttern mit Migrationshintergrund

Befragungen, Berichte und Broschüren zu Geschlechtergleichstellung und Migration

[„Wertebildung in der Jugendarbeit mit jungen Geflüchteten“](#) | Praxisheft der Bertelsmann Stiftung (direkter Download als PDF)

„Elemente, die bei der asyl- und aufenthaltsrechtlichen Unterstützung und Beratung von Frauen zu beachten sind“ | Handreichung, Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. / Netzwerkprojekt AMBA – (als PDF downloadbar)
Empowerment durch Rechtsschutz – Handlungsmöglichkeiten für von Diskriminierung Betroffene | IQ Netzwerk Schleswig Holstein (direkter Download als PDF)
„Faktensammlung Diskriminierung – Kontext Einwanderungsgesellschaft“ | Bertelsmann Stiftung (direkter Download als PDF, 3 MB)
„Geflüchtete Männer in Deutschland“ | Studie zu Bedarfen, Herausforderungen und Ressourcen, Kurzfassung – Projekt movemen (direkter Download als PDF, 5,4 MB)
„Gemeinsam gestalten – Erfahrungen und Empfehlungen aus der Arbeit mit Geflüchteten“ | DialogBereiter (direkter Download als PDF, 2,6 MB)
„Gender raus“ | Zwölf Richtigstellungen zu Antifeminismus und Gender-Kritik – Broschüre der Heinrich-Böll-Stiftung und der Rosa-Luxemburg-Stiftung (als PDF downloadbar)
„Haltung zeigen. Gesprächsstrategien gegen Rechts.“ | Handreichung zum adäquaten Umgang mit rassistischen Äußerungen im Lebensumfeld – Rosa Luxemburg Stiftung (direkter Download als PDF, 0,6 MB)
Integrationsmonitoring 2016 | Migration und Teilhabe in Niedersachsen (direkt als PDF, 15 MB)
„Kenne deine Rechte! – Informationen für weibliche Geflüchtete“ | Broschüre vom Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. und IQ Netzwerk Niedersachsen
„Leitlinien der Kinder- und Jugendhilfe zur geschlechtersensiblen Arbeit“ | Hrsg. u.a. Caritas Verband Stuttgart – (Link zum PDF-Download)
„Mal ehrlich!“ | Flucht und Asyl in Niedersachsen – Broschüre vom Flüchtlingsrat Niedersachsen e.V. und der Stiftung Leben & Umwelt (als PDF downloadbar)

„Muslime in Europa – Integriert, aber nicht akzeptiert?“ | Studie 2017 der Bertelsmann-Stiftung (direkt als PDF im Browser, 1,7 MB)
Orientierungshilfe Gleichberechtigung | Orientierungshilfe in der Flüchtlingshilfe in 10 Sprachen. Herausgegeben u.a. vom ASB NRW (direkt als PDF, 0,6 MB)
„Pro Menschenrechte. Contra Vorurteile“ | Kleine und feine Broschüre, die kurz und griffig gängigen Vorurteilen gegen Asylsuchende und Geflüchtete Argumente und Fakten entgegengesetzt. Herausgeber (u.a.): Amadeu Antonio Stiftung und PRO ASYL (auf der Seite als PDF downloadbar)
„Rollenspielen – Über Geschlechterrollen gemeinsam reden“ | Erfahrungen und Ideen aus dem Modellprojekt Rollenspielen für die geschlechterreflektierte und vielfaltssensible Arbeit mit jungen Männern mit Flucht- und Migrationserfahrungen, Projekt Rollenspielen, G mit Niedersachsen (direkter Download der Broschüre als PDF und als Druckversion bei Übernahme der Versandkosten)
„Vielfalt verankern“ | Handreichung und Methodensammlung für Gruppenleitungen, die mit Jugendlichen zu Gender, geschlechtlicher Vielfalt und vielfältigen Lebensformen arbeiten – u.a. LAG Mädchenpolitik Baden-Württemberg (direkter Download als PDF, 2,7 MB)
„Willkommen in der Region Hannover“ | Broschüre für Geflüchtete – Flüchtlingsrat Niedersachsen und Region Hannover (Link zum Download als PDF) – verfügbar jeweils zweisprachig. Deutsch UND Arabisch, Englisch, Farsi, Französisch, Russisch

Bücher und Texte

„Als ich nach Deutschland kam – Gespräche über Vertragsarbeit, Gastarbeit, Flucht, Rassismus und feministische Kämpfe.“ | International Women* Space e.V.

(Link zur Bestellung des Buches)

„Bildung – Intersektionalität – Othering“ | Christine Riegel, transcript Verlag (Link zur Beschreibung und Leseprobe)

„Die Dämonisierung der Anderen – Rassismuskritik der Gegenwart“ | Maria do Mar Castro Varela, Paul Mecheril (Hg.)

„Flüchtlinge: Opfer – Bedrohung – Helden“ |

Heidrun Friese, transcript Verlag

„Frauen und Migration“ | Petrus Han – UTB, 2003 –

Link zur Rezension von socialnet

„Migration und Soziale Arbeit“ | A. Polat (Hrsg.),

Kohlhammer Verlag – Leseprobe

(direkt als PDF im Browser, 0,3 MB)

„Soziologie der Migration“ | Petrus Han –

Kostenlose eBook-Leseprobe

„Unterscheiden und herrschen – Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart“ | Sabine Hark / Paula-Irene Villa

„Verlorene Mitte – Feindselige Zustände – Rechtsextreme Einstellung in Deutschland 2018/19“ | Franziska Schröter (Hg.) (direkt als PDF)

„Väterforschung und Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft – Rassismuskritische und intersektionale Perspektiven“ | Michael Tunç – Springer VS, Link zu Inhaltsverzeichnis und Vorschau

„Was macht Migration mit Männlichkeit?“ | Hans Prömper (Hrsg.) – Link zur Rezension von socialnet

Diversität und Vielfalt

Potential Vielfalt | Arbeitshilfe des Bayrischen Jugendrings zur interkulturellen Öffnung (direkt als PDF)

„Veranstaltungen planen und durchführen – Diversity-sensibel – nachhaltig – inklusiv“ |

Herausgeber: IQ Fachstelle Interkulturelle Kompetenzentwicklung und Antidiskriminierung (direkt als PDF)

15 Punkte für eine Willkommensstruktur in Jugendeinrichtungen | Amadeu Antonio Stiftung (direkt als PDF)

Ehrenamtliches Engagement – Integrationsarbeit

Bürgerschaftliches Engagement für geflüchtete

Menschen in Niedersachsen | Übersicht über Akteur*innen und Projekte. Bündnis Niedersachsen packt an (direkt als PDF)

„Integration durch Engagement – Ein Praxisforschungsprojekt über die Ressourcen, Erwartungen und Erfahrungen von ehrenamtlichen Helfer*innen in pädagogischen Settings“ | Der Paritätische Gesamtverband (direkt als PDF)

„Neue Engagierte – Freiwilliges Engagement von geflüchteten Menschen fördern – Ein Leitfaden für die Praxis“ | Bundesarbeitsgemeinschaft der Freiwilligenagenturen (bagfa) e.V. (direkt als PDF)

„Patenschaften mit geflüchteten Menschen“ | Handreichung für Engagierte, Ehren- und Hauptamtliche – Der Paritätische Gesamtverband (direkt als PDF)

Flüchtlingsunterkünfte – Arbeit mit Geflüchteten und für Geflüchtete

„Mindeststandards zum Schutz von geflüchteten Menschen in Unterkünften“ | Erweiterte Fassung Juni 2017 mit neuem Fokus auf Schutz von Frauen, Kindern und Jugendlichen. Zudem erstmalig Schutz-Leitlinien für geflüchtete Menschen mit Behinderungen und LSBTI* Geflüchtete – BMFSFJ (direkter Download als PDF, 0,9 MB)

„Schutz von geflüchteten Menschen in Flüchtlingsunterkünften“ | Bundesinitiative
Unterstützerkreis Flüchtlingsunterkünfte Hannover e.V.

Frauen* – Flucht – Migration – Teilhabe

„Frauen in Bewegung – Migration und Geschlechterrollen“ | Publikation der bpb (Link zur Website der bpb)

„Frauen und Flucht: Vulnerabilität – Empowerment – Teilhabe“ | Dossier der Heinrich-Böll-Stiftung
(Link zum PDF-Download)

„Geflüchtete Frauen in Deutschland – Anforderungen an eine geschlechtersensible Asyl- und Integrationspolitik“ |
Papier der Friedrich-Ebert-Stiftung
(Link zum PDF-Download)

„Gemeinsam sind wir stärker! – Interview mit Elizabeth Ngari, Gründerin der Organisation Women in Exile“,
bpb – (Link zur Website der bpb)

„Interkulturelle Mädchenarbeit – eine Zukunftsaufgabe!“ |
Leitfaden der Bundesarbeitsgemeinschaft Mädchenpolitik e.V. (Link zum PDF-Download)

„Koordiniert und professionell: Hilfe und Schutz für geflüchtete Frauen und ihre Kinder“ – Stiftung
Eine Chance für Kinder (Link zum PDF-Download)

„Rassismuskritische Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft“ | Leitfaden der Bundesarbeitsgemeinschaft
Mädchenpolitik e.V. (Link zum PDF-Download)

„Study on Female Refugees“ |
Studie der Charité Universität Berlin
(Link zum PDF-Download)

Gendersensible Bildungs- und Beratungsarbeit

Bundesforum Männer | Interessenverband für Jungen, Männer und Väter
mannigfaltig e.V. | Institut für Jungen- und Männerarbeit
Genderleicht.de | Geschlechtergerechte Medienarbeit
in Wort und Bild. Tipps und Tools.

Geschlechtliche Identitäten und sexuelle Orientierungen

Beauftragte für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt der Landeshauptstadt Hannover | Homepage mit Wegweisern, Broschüren, Flyern
Empowerment in Bezug auf Rassismus und Transphobie in LSBTI-Kontexten | herausgegeben von
LesMigraS (direkter Download als PDF)
Handreichung für die Betreuung und Unterstützung von LSBTTI* Flüchtlingen | herausgegeben u.a. vom LSVD
(direkter Download als PDF, 3,3 MB)
Leitlinien der Kinder- und Jugendhilfe zur geschlechtersensiblen Arbeit | herausgegeben vom Caritasverband
für Stuttgart e.V. (direkter Download als PDF)
Pädagogik geschlechtlicher, amouröser und sexueller Vielfalt – Katharina Debus und Vivienne Laumann (Hrsgs.)
(direkter Download als PDF)
Sexuelle Bildung in Einrichtungen – Interkulturelles und intersektionales Rahmenkonzept |
herausgegeben vom Landratsamt Burgenlandkreis
(direkter Download als PDF)

Hilfsangebote in Krisensituationen für Migrant*innen und Geflüchtete in Niedersachsen

[Beratungsstellen für Frauen und Männer](#) | bei Gewalt, Krisen und Notlagen, Übersicht Region Hannover

[Beratungsstellen für Frauen, Männer, LSBTTIQ](#) | Übersicht Region Hannover

[Frauenhäuser, Gewaltberatungsstellen, Beratungs- und Interventionsstellen \(BISS\) sowie Opferhilfebüros](#) | Niedersachsenweite Übersicht, dort als PDF-Datei herunterladbar

[Hilfetelefon „Schwangere in Not“](#) |

Beratung bei Bedarf in 18 Sprachen

[Schwangerenberatungsstellen](#) | Niedersachsenweite Übersicht der Beratungsstellen, dort als PDF-Datei herunterladbar

[Schwangerschaftskonfliktberatungsstellen](#) | Adressenübersicht. Zudem mehrsprachige Flyer und Ratgeber (u.a. Arabisch, Farsi, Somali, Kurmandschi)

[Unterstützung für traumatisierte Geflüchtete](#) – Netzwerk für traumatisierte Flüchtlinge in Niedersachsen e.V.

[Zwangsheirat – Krisentelefon](#) | Niedersächsisches Krisentelefon gegen Zwangsheirat – kargah e.V.

Informationsportale

„[pufii](#)“ | Bundesweites Fachkräfte- und Informationsportal für alle Aktiven der Flüchtlingshilfe

„[Vernetzungsstelle](#)“ | Portal aus Niedersachsen für Gleichberechtigung, Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

Männer* – Väter* – Flucht – Migration – Teilhabe

„[Geflüchtete Männer in Deutschland – Bedarfe, Herausforderungen und Ressourcen](#)“ | Studie – Projekt movemen (direkter Download als PDF)
[Muslimische Väter – Zwischen stereotypen Rollenbildern und progressiver Männlichkeit](#) – Michael Tunç und Umut Akkus im Interview mit ufuq.de (direkter Download als PDF)

„[Väterforschung und Väterarbeit in der Migrationsgesellschaft](#)“ – Rassismuskritische und intersektionale Perspektiven – Michael Tunç – Springer VS
„[Was macht Migration mit Männlichkeit?](#)“ – Hans Prömper (Hrsg.) – Link zur Rezension von socialnet

Materialien für hauptamtliche Akteur*innen der Migrationsarbeit

„[Antidiskriminierungsberatung in der Praxis](#)“ – advd, Antidiskriminierungsverband Deutschland (direkter Download als PDF)

„[Gott sei Dank fühle ich mich jetzt nicht mehr als ein Flüchtling](#)“ – | Alltagsleben und Integrationsprozesse geflüchteter Menschen. Simone Christ – BICC, working paper (direkter Download als PDF)

„[Handlungsempfehlungen für eine gelingende Integration vor Ort](#)“ | Konrad-Adenauer-Stiftung (direkter Download als PDF, 0,9 MB)

„[Soziale Arbeit mit Flüchtlingen – Strukturen, Konzepte und Perspektiven](#)“ | Friedrich-Ebert-Stiftung (direkter Download als PDF, 1,5 MB)

„[Traumasensibler und empowernder Umgang mit Geflüchteten](#)“ | Praxisleitfaden – Bundesweite Arbeitsgemeinschaft der Psychosozialen Zentren für Flüchtlinge und Folteropfer – BAfF e.V. (direkter Download als PDF, 2 MB)

Migrationsarbeit und Arbeit mit geflüchteten Menschen in Niedersachsen

Arbeitsgemeinschaft Migrantinnen, Migranten und
Flüchtlinge in Niedersachsen | amfn e.V.
kargah e.V. | Verein für interkulturelle Kommunikation,
Migrations- und Flüchtlingsarbeit
Unterstützerkreis Flüchtlingsunterkünfte Hannover e. V. |
Unterstützung für geflüchtete Menschen

Vernetzung und Netzwerkarbeit – Institutionen und Projekte in der Gleichstellungs- und /oder Migrationsarbeit

„Aufnahmemanagement und Beratung für Asylsuchende
in Niedersachsen“ – Netzwerkprojekt AMBA
„LAGFA Niedersachsen“ – Landesarbeitsgemeinschaft
der Freiwilligenagenturen in Niedersachsen e.V. –
Dachverband für rund 90 Freiwilligenagenturen, -zentren
und Koordinierungsstellen für das Ehrenamt
Vernetzungsstelle für Gleichberechtigung,
Frauen- und Gleichstellungsbeauftragte

IMPRESSUM

Herausgeber: Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Konzept und Redaktion: Tinka Greve | Manfred Brink

Gestaltung: Homann Güner Blum, Visuelle Kommunikation, Hannover

Fotos: Alireza Hussein | Julius Matuschik | Tinka Greve | Manfred Brink

Druck: dieUmweltDruckerei GmbH Hannover

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Der VNB e.V. ist eine vom Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur anerkannte und zertifizierte (LQW+AZAV) Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung mit dem Schwerpunkt politischer Bildung. Themen seiner Geschäftsstellen sind zum einen „Geschlechterbewusste Bildung“ und „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ*)“, zum anderen „Interkulturelle Bildung / Migration & Flucht“. „Diversity“ ist als Querschnittsthema beim VNB angelegt. Sein gesellschaftspolitischer Bildungsansatz orientiert sich an den ethischen Grundsätzen von Selbstbestimmung, Emanzipation, Solidarität und Vielfalt. 2015 trat der VNB der Charta der Vielfalt bei.

Für mehr Informationen: www.vnb.de

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Fragen und Kontakt:

Tinka Greve | Manfred Brink

G mit Niedersachsen (VNB e.V.)

Am Marstall 15 | 30159 Hannover

Telefon: 0511 45001881

E-Mail: tinka.greve@vnb.de | manfred.brink@vnb.de

Erschienen: 1. Auflage 2020

G mit Niedersachsen
Bildungs- und Beratungsstelle
Geschlechtergleichstellung
in Zeiten des gesellschaftlichen
Wandels

Am Marstall 15 / 30159 Hannover
Telefon Büro 0511 - 45 00 18 81
g-mit-niedersachsen@vnb.de

www.g-mit-niedersachsen.de
www.facebook.com/g.mit.niedersachsen/