

Ergebnisprotokoll des

15. Vernetzungstreffen des Landesdemokratiezentrums zum Thema „Intersektionalität – Mehrdimensionalität – Interpendenz: Verschränkungen in der Präventionsarbeit“

am 16. Juni von 09.30 bis 16.00 Uhr in der Urania Berlin

Moderation: Eren Ünsal

Teilnehmende: Vertreter*innen der berlinweiten „Demokratie leben!“- Projekte sowie der Projekte des Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus und Vertreter*innen aus der Verwaltung

- TOP 1: Begrüßung
- TOP 2: Input - „Intersektionalität - Geschichte und Einordnung des Begriffs“
- TOP 3: Podiumsgespräch „Intersektionalität - Mehrdimensionalität - Interpendenz: Fragen aus und für die Praxis der Präventionsarbeit“
- TOP 4: Workshopphase
- TOP 5: Reflexion und Open Space
- TOP 6: Abschluss und Verabschiedung

Impressum

TOP 1: Begrüßung

Eren Ünsal, Leiterin der Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS), begrüßt die Teilnehmer*innen und betont, dass Intersektionalität für die Beratungs- und Präventionsprojekte bereits zum Arbeitsalltag gehört. Die Veranstaltung soll dazu beitragen, den abstrakten Begriff der Intersektionalität in die Praxis zu übersetzen.

TOP 2: Input - „Intersektionalität - Geschichte und Einordnung des Begriffs“

Referentin: Prof. Dr. Maisha M. Auma von der Hochschule Magdeburg-Stendal sowie Inhaberin der Audre Lorde Gastprofessur an der Berlin University Alliance am Standort der TU Berlin.

Prof. Dr. Auma stellt das Konzept und die Bedeutung von Intersektionalität anhand von sozialen Bewegungen vor. Die #MeToo-Bewegung wurde von der Schwarzen Sozialarbeiterin und Aktivistin Tarana Burke ins Leben gerufen. Medial repräsentiert wurde die Bewegung jedoch überwiegend von *weißen* Frauen. Daran schließt sich die Frage an „Wer fehlt?“. Prof. Dr. Auma betont hier, dass vor allem Gruppen mit wenig sozialer Macht von Ausbeutung, Unterrepräsentation und wenig Schutz betroffen sind. Eine intersektionale Praxis ist demnach eine Selbstverpflichtung, Mehrfachmarginalisierte ins Zentrum des politischen Handelns zu rücken und von dieser Position aus zu denken.

Drei Fokussierungen des Instruments Intersektionalität

Prof. Dr. Auma benennt drei Arbeitsbereiche, auf die sich Intersektionalität als Instrument fokussieren sollte:

I. Intersektionalität und ungleich verteilter Schutz:

Hierbei geht es um die Forderung, gleiche Sicherheit und gleichen Schutz für alle zu gewährleisten. Dies geht mit einer Kritik an ungerechter Verteilung von Schutz vor Ausbeutung und Exklusion (Diskriminierungsschutz) einher.

II. Intersektionalität als Gerechtigkeitsinstrument:

Gleichstellungsmaßnahmen und Veränderungsstrategien müssen danach beurteilt werden, inwieweit diese imstande sind, die Teilhabebarrrieren und die Diskriminierungsrisiken der am stärksten marginalisierten Gruppen sichtbar zu machen, um deren Lage zu verbessern.

III. Intersektionale Solidarität in Zeiten einer erhöhten Vulnerabilität:

In Zeiten erhöhter Vulnerabilität (z.B. während der Corona-Pandemie) müssen mehrfach marginalisierte Menschen vor Ausbeutung und erneuten Abwertungen geschützt werden.

Intersektionalität kurz erklärt

Prof. Dr. Auma fasst anschließend das Konzept der Intersektionalität in drei Punkten zusammen:

1. Gesellschaftliche Gruppen mit wenig sozialer Macht erfahren mehr Diskriminierung und weniger Schutz. Ihre Leben sind prekariert und wirken für die Mehrheitsgesellschaft oft unverständlich.
2. Die Organisation des Antidiskriminierungsrechts geht von einem neutralen Rechts-subjekt aus, privilegiert jedoch faktisch Gruppen, die bereits soziale Macht besitzen. Institutionen sind demnach von Ungerechtigkeit durchzogen und unterschiedliche Vulnerabilitäten werden nicht mitgedacht. Dies zeigt sich u. a. daran, dass verhältnismäßig wenig mehrfachmarginalisierte Menschen den Klageweg wählen (können), um gegen erfahrene Diskriminierung vorzugehen.
3. Sozialkritische Bewegungen, die sich für den Diskriminierungsschutz gesellschaftlich marginalisierter Menschen einsetzen, orientieren sich ebenfalls häufig an den Anliegen, Lebenslagen und Bedürfnissen von Menschen innerhalb dieser diskriminierten Gruppen, die wiederum dort die meiste soziale Macht besitzen. Ihre Strategien sind daher erneut ausschließend. Als Beispiel bezieht sich Prof. Dr. Auma auf die Schwarze antirassistische Befreiungsbewegung, die einen androzentrischen Fokus hatte und die Mehrfachmarginalisierung von Schwarzen Frauen kaum thematisierte.

Bedeutung eines intersektionalen Zugangs am Beispiel der Corona-Pandemie

Prof. Dr. Auma zeigt auf, dass die Pandemie eine gesundheitlich, ökonomisch und sozial turbulente Zeit ist, in der vor allem die Angehörigen mehrfach marginalisierter Gruppen einem enormen Gesundheitsrisiko ausgesetzt sind. Sie sind in prekären Beschäftigungsverhältnissen überrepräsentiert. Sie können nicht im sicheren Homeoffice arbeiten, weil sie z. B. als Reinigungskräfte beschäftigt sind, im Supermarkt, Erntebetrieb oder in Fleischfabriken angestellt oder U-Bahn- oder Busfahrer*innen sind. Sie sind deswegen einer hohen Ansteckungsgefahr ausgesetzt. Außerdem sind sie weniger durch gute gesundheitliche Ressourcen wie beispielsweise teure Zusatzleistungen und -versicherungen geschützt und sind finanziell schlecht abgesichert. Sie arbeiten und leben in Beschäftigungs- und Wohnverhältnissen, die mit wenig sozialem Ansehen verbunden und schlecht

bezahlt sind. Diese Menschen leisten gesellschaftstragende und systemrelevante Arbeit und sichern unseren Alltag, haben jedoch in Widerspruch dazu höhere Lebens- und Diskriminierungsrisiken. Intersektionalität ist ein Instrument, um diese komplexen und verwobenen Umstände zu sortieren, zu analysieren und zu verändern.

Ursprung des Konzepts

Prof. Dr. Maisha Auma erläutert, dass der Ursprung des Konzepts der Intersektionalität ebenfalls in der Analyse der Marginalisierungssituation Schwarzer Frauen der Arbeiter*innenklasse lag. Ziel war es, diese sichtbar zu machen und so öffentlich thematisieren zu können. Prof. Dr. Auma verweist auf Kimberlé Crenshaws Analyse des juristischen Falles von »Emma DeGraffenreid vs. General Motors (1976)«. Dort legten fünf Schwarze Frauen in St. Louis (USA) gegen ihre ehemalige Arbeitgeberin General Motors (GM) eine Antidiskriminierungsklage gegen ihre Kündigung ein. Grund dafür war, dass Schwarze Frauen als marginalisierte Gruppe im Vergleich zu anderen gesellschaftlichen Gruppen sehr spät bei GM eingestellt wurden. Firmenpolitik war allerdings »last hired, first fired« - zuletzt eingestellt, zuerst gefeuert. Diese Firmenpolitik traf Schwarze Frauen demnach besonders stark. Ihre Antidiskriminierungsklage wurde als gegenstandslos zurückgewiesen. Die Begründung des Gerichts lautete, Rassismus als Kündigungsgrund könne nicht festgestellt werden, da mehrere Schwarze (Männer) bei GM am Fließband arbeiteten. Eine Diskriminierung aufgrund sexistischer Markierung könne auch nicht festgestellt werden, da mehrere (*weiße*) Frauen bei GM im Sekretariatsbereich arbeiteten. Der Beweis der Diskriminierung wurde den Klägerinnen dadurch erschwert, dass sie durch mehr als eine politisch wirksame Differenz marginalisiert wurden. Die Klägerinnen waren ganz spezifisch als rassistisch marginalisierte weibliche Subjekte diskriminiert, wofür es keinen Schutz im Antidiskriminierungsrecht gab.

Zum Weiterlesen: <https://www.asf-ev.de/de/infothek/themen/gender/intersektionale-gerechtigkeit/>

Diskussion

Frage: Gibt es Beispiele aus Deutschland, denen die Transferleistung des Konzeptes in die praktische Arbeit gut gelungen ist?

- Prof. Dr. Auma erwähnt die Projekte von International Women* Space e.V., der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland e.V., dem Migrationsrat Berlin e.V. und Each One Teach One e.V. zur Unterstützung von afrikanischen Studierenden, die aus der Ukraine geflohen sind und zur Sichtbarmachung ihrer Lebenswirklichkeiten.

Frage: Wohin können sich Klient*innen mit Rassismuserfahrung wenden, wenn sie Marginalisierung erfahren?

- Prof. Dr. Auma zeigt auf, dass es in Berlin viele Angebote gibt. So ist die Schwarze Community in Berlin sehr divers und es gibt viele Möglichkeiten, sich zu unterschiedlichen Themen auszutauschen. Sie nennt u. a. Each One Teach One e.V. und International Women* Space e.V. Im Rahmen der Umsetzung der Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft der Vereinten Nationen (2015 - 2024) hat Berlin eine Expert*innenkommission, das Gleichstellungsbegleitgremium zur Bekämpfung von anti-Schwarzem Rassismus, eingesetzt, das von den Regionalen Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (RAA) im Rahmen einer Geschäftsstelle koordiniert wird.
- Auch Eren Ünsal in der Rolle der Leiterin der LADS geht auf diese Frage ein. Laut Ünsal verdeutlicht diese Frage die Bedeutung einer gut ausgebauten intersektionalen Beratungsstruktur und die Notwendigkeit, Fachkräften Handlungssicherheit zu bieten, um mit der Komplexität von Lebensrealitäten umzugehen. Eine der Aufgaben des Vernetzungstreffens wird es sein, vorhandene Leerstellen zu identifizieren.

Frage: Wie können Kinder und Jugendliche, vor allem von Rassismus betroffene Kinder und Jugendliche, in intersektionale Angebote eingebunden werden, wenn Beratungsangebote zu hochschwierig sind?

- Prof. Dr. Auma verweist zuerst auf digitale Angebote, um Jugendliche zu erreichen wie beispielsweise auf die Berliner [Antidiskriminierungs-App „AnDi“](#), die noch bekannter gemacht werden muss. Außerdem müssten Jugendämter rassismuskritisch bestärkt werden.
- Aus dem Publikum wurde der Vorschlag gemacht, über aufsuchende Arbeit nachzudenken und an die Orte zu gehen, die von den Jugendlichen regelmäßig genutzt werden.

TOP 3: Podiumsgespräch „Intersektionalität - Mehrdimensionalität - Interdependenz: Fragen aus und für die Praxis der Präventionsarbeit“

Teilnehmende: Prof. Dr. Maisha M. Auma (Hochschule Magdeburg-Stendal / Audre Lorde Gastprofessur, Berlin University Alliance, TU Berlin), Tahera Ameer (Amadeu Antonio Stiftung) und Katharina Debus (freiberufliche Bildungsreferentin und Autorin)

Im Podiumsgespräch gehen anschließend Prof. Dr. Maisha M. Auma, Tahera Ameer und Katharina Debus auf die Frage ein, wie das theoretische Konzept der Intersektionalität konkret in die praktische Arbeit übersetzt werden kann. Nach einer Vorstellung der Referentinnen startet das Podiumsgespräch mit einem Kurzinput zum „Transparentpapier-Modell“ der freiberuflichen Bildungsreferentin Katharina Debus.



Kurzinput zum Transparentpapier-Modell

Referentin: Katharina Debus

Katharina Debus hat das „Transparentpapier-Modell“ entwickelt, um das Konzept der Intersektionalität und die damit zusammenhängenden Verschränkungen von Ungleichheitsverhältnissen durch Visualisierung in der Fachkräftebildung verständlich zu machen.

Hierfür nutzt sie eine PowerPoint-Präsentation, auf der ein horizontaler Streifen mit Transparentpapier ersichtlich wird, der links transparenter als rechts ist. Dieser Streifen steht symbolisch für das Ungleichheitsverhältnis Sexismus. Die transparentere Seite des Streifens ist mit +++ beschriftet und steht für eine Privilegierung in diesem Ungleichheitsverhältnis. Die blickdichtere Seite ist mit --- gekennzeichnet und steht für eine Benachteiligung im Ungleichheitsverhältnis.

Anhand eines konstruierten Fallbeispiels erläutert Debus Privilegierungen und Benachteiligungen innerhalb verschiedener Ungleichheitsverhältnisse und ordnet das Fallbeispiel auf der Farbskala des jeweiligen Transparentpapiers ein: Debus ordnet einen Schwarzen, jüdischen cis Jungen aus der Großstadt, der able bodied, schwul und armutsbetroffen ist und der von seiner Familie viel Unterstützung bekommt, in das Transparentpapiermodell ein. Die Überlappungen der einzelnen Transparentpapierstreifen ergeben am Ende eine Farbe, die die spezifische Privilegierungs- und Benachteiligungssituation des Fallbeispiels und somit das Konzept der Intersektionalität verdeutlichen. Zum Schluss des Kurzinputs betont Debus, dass die Farbe dieser Visualisierung der Intersektionen anders wäre, wenn einer der Regler sich verschieben würde.

Nach diesem Input leitet die Eren Ünsal in das Podiumsgespräch über.

Frage an Katharina Debus: Welchen Effekt hat das „Transparentpapier-Modell“ auf Fachkräfte in der Bildungsarbeit?

- Häufig bringt das Modell den Fachkräften das Konzept der Intersektionalität näher und sie erleben einen „Aha-Effekt“. Das Risiko sei bei diesem Modell jedoch, dass Diskriminierungen fokussiert werden und Ressourcen vernachlässigt werden.

Wie kann Intersektionalität in die praktische Arbeit übersetzt werden? Und welche Chancen liegen darin?

- Für Ameer ist Intersektionalität ein Prozess der Selbstverortung und verdeutlicht, dass sich „anders“ zu fühlen keine individuelle Erfahrung ist, sondern etwas mit Machtverhältnissen und strukturellen Gegebenheiten zu tun hat. Von dieser Selbstverortung aus gibt es dann die Möglichkeit, nach Verbindungen mit anderen Menschen zu suchen, die gleiche, aber andere Erfahrung haben. Ohne Intersektionali-

tät werden marginalisierte Gruppen immer wieder in Konkurrenzkämpfe um Sichtbarkeiten geraten. Intersektionalität und die Wahrnehmung von Interdependenzen sind die einzige Möglichkeit, einen gemeinsamen Kampf für Anerkennung daraus zu machen.

Frage an Prof. Dr. Maisha M. Auma: Wie können die Fachkräfte in den Projekten das Konzept in die Praxis umsetzen?

- Prof. Dr. Auma denkt, dass es wichtig ist, tiefer ins Gespräch über komplexe marginalisierte Lebensrealitäten zu kommen. Katharina Debus' Modell macht Interdependenzen unterschiedlicher Diskriminierungsformen verständlich und bietet so niedrigschwellig die Möglichkeit, miteinander ins Gespräch kommen. Außerdem plädiert Prof. Dr. Auma dafür, die politische Selbstwirksamkeitserfahrung von Mehrfachmarginalisierten zu erhöhen, indem wir für demokratische Instrumente kämpfen, die allen zugänglich sind. Zuletzt müssen Institutionen genau analysieren, wo und warum sie Mehrfachmarginalisierten nicht ausreichend Schutz bieten, wie dies beispielsweise bei outgesourceten Reinigungskräften mit schlechten Arbeitsbedingungen der Fall ist.

Frage an Katharina Debus: Die Fachkräfte erarbeiten sich in deinen Fortbildungen ein tieferes Verständnis von Intersektionalität und sind anschließend wieder im Feld tätig. Welche Auswirkungen hat dies auf ihre Arbeit?

- Katharina Debus' Fortbildungen beinhalten längere Prozesse geschlechterreflektierender Pädagogik und sie bietet u.a. kollegiale Fallberatungen an. Es zeigt sich, dass die praktische Arbeit besser funktioniert, weil mehr Themen mitgedacht werden und die Fachkräfte Anerkennung für diverse Lebensrealitäten geben können.

Frage an Tahera Ameer: Was können wir den Menschen in den Projekten mitgeben?

- Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) und vor allem das Landesantidiskriminierungsgesetz (LADG) sind laut Ameer Instrumente für die Zivilgesellschaft, um den Fokus weg von Privilegierten zu nehmen. Intersektionalität ist dabei eine Daueraufgabe und bedeutet Machtkritik im Alltag. Es gilt sich Fragen zu stellen, wie „Für wen und mit wem arbeite ich?“, „Für wen bin ich überhaupt zugänglich?“, „Wer wird nicht repräsentiert?“, „Wer wird mitgedacht?“ „Was wissen wir und welches Wissen nehmen wir mit?“
- Ameer betont außerdem die Notwendigkeit von Powersharing. Es geht für sie nicht mehr darum, für jemanden zu reden, sondern darum, mit wem gesprochen wird und wem Raum gegeben wird, zu sprechen.

Frage aus dem Publikum: Es gibt viele Fachkräfte, die von Diskriminierung betroffen sind und selbst zu dem Thema arbeiten. Wie können Fachkräfte innerhalb ihrer Organisationen gestärkt und geschützt werden?

- Prof. Dr. Maisha M. Auma zeigt auf, dass dies ein neues Thema ist. Marginalisierte Gruppen waren lange Zeit kein Teil von Institutionen. Nun sind sie endlich beteiligt, erfahren aber gleichzeitig eine Abwertung ihrer Arbeit. Die Institution trägt Verantwortung für diese Menschen und muss sich der neuen Aufgabe stellen, indem sie genau analysiert, welche verschiedenen Vulnerabilitäten vorhanden sind und genau überwacht, was in der Einrichtung passiert. Außerdem braucht es Beschwerdeinstanzen. Empowerment ist dabei nur ein Teil der Arbeit, es geht ebenso darum, Gerechtigkeit zu institutionalisieren und Normalitätsannahmen zu dekonstruieren.
- Tahera Ameer fügt hinzu, dass Demokratie nur so stark ist, wie sie marginalisierte Gruppen schützt und betont, dass dies ebenso für Institutionen gilt. Institutionen müssen die Verantwortung für Verpasstes übernehmen und sich der Herausforderung der Veränderung stellen, gerade aufgrund ihrer Machtposition. Diversity ist dabei nicht nur „nice to have“, sondern ebenfalls eine Aufgabe.
- Katharina Debus erzählt von ihren Fortbildungen, die im besten Fall so lange gehen, bis sie mit den Teilnehmenden an den Punkt kommt, sich darüber auszutauschen, wie sie sich gegen Diskriminierung und Angriffe zur Wehr setzen können.

TOP 4: Workshopphase

Workshop 1: Antidiskriminierungsberatung intersektional betrachtet (Dr. Doris Liebscher; LADG-Ombudsstelle)

- In der Antidiskriminierungsberatung spielt die Frage, was Intersektionalität genau ist und was Intersektionalität für die Durchsetzung von Gleichbehandlung und Nichtdiskriminierung genau bedeutet, an vielen Stellen eine Rolle. In dem Workshop erhielten die Teilnehmenden tiefgehende Einblicke in unterschiedliche Diskriminierungsformen und Merkmalsdimensionen, mit denen sich die LADG-Ombudsstelle befasst. Fallbeispielanalysen zeigten die Uneindeutigkeit und Komplexität der Thematik auf.

Workshop 2: Projekt „Case Not Closed - Eine Spurensuche zu jüdisch-türkischen Biografien“ (Ilanga Mwaungulu, Anne-Frank-Zentrum)

- Der Workshop musste krankheitsbedingt abgesagt werden.

Workshop 3: Einführung in intersektionale Antisemitismuskritik (Miriam Yosef und Ina Holev; Jüdisch & Intersektional – Initiative für kritische Bildungsarbeit)

- Aktivismus und Bildungsarbeit intersektional zu denken und zu gestalten ist wichtig. Jüdisch & Intersektional beklagen hier eine Leerstelle: Antisemitismuskritik. Vor diesem Hintergrund stellte sich in ihrem Workshop die Frage, wie es sein kann, dass - nicht nur, aber gerade in Deutschland - Bewegungen rund um soziale Gerechtigkeit ausgerechnet Jüdinnen*Juden nicht berücksichtigen? In dem Workshop wurde Antisemitismuskritik im Rahmen intersektionaler Bildungsarbeit sowie die Situation von Jüdinnen*Juden in Kreisen der sozialen Gerechtigkeit eingeordnet und bearbeitet.

Workshop 4: Methodische Ansätze für die Bildungsarbeit zu Intersektionalität (Katharina Debus; freiberufliche Bildungsreferentin und Autorin)

- Vorstellung der Methodenmatrix: <https://katharina-debus.de/wp-content/uploads/2021/06/Methoden-Planung-und-Auswertung.pdf>
- Austausch zu und Reflexion verschiedener Methoden:
 - Was hat die Methode mit Intersektionalität zu tun? Potenziale der Methode? Wer kann was daraus lernen?
 - Risiken und Nebenwirkungen: Worauf kommt es bei der Anleitung an? Worauf sollte geachtet werden, damit sie intersektional funktioniert?

Workshop 5: Intersektionale Pädagogik (Edwin Greve; Kompetenzstelle Intersektionale Pädagogik, i-PÄD)

- Der Kurzworkshop zu intersektionaler Pädagogik setzte sich mit den Dimensionen von Diskriminierung als institutionelle und strukturelle Gewalt auseinander. Eine methodische Einführung im Workshop half, die Ebenen von Diskriminierung pädagogisch aufzuarbeiten.

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

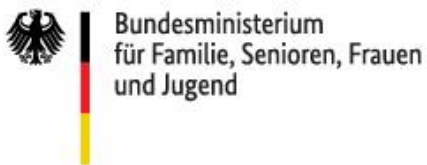
Landesstelle für Gleichbehandlung - gegen Diskriminierung (LADS)

Landesdemokratiezentrum (LDZ)

Salzburger Straße 21-25, 10825 Berlin

Tel. 030 9013 3460

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

V.i.S.d.P.:

Pressestelle der Senatsverwaltung für Justiz, Vielfalt und Antidiskriminierung

Tel. 030 9013 3622

E-Mail: pressestelle@senjustva.berlin.de

Moderation: Eren Ünsal

Protokoll: Caro Wenzel

Technische Betreuung und Gestaltung: ariadne an der spree GmbH

Rückfragen: Tel. 030 259 259 29

Diese Veröffentlichung ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung von politischen Parteien verwendet werden.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ dar. Für inhaltliche Aussagen trägt die*der Autor*in bzw. tragen die Autoren*innen die Verantwortung.

September 2022