

Pädagogische Hochschule Freiburg  
Institut für Erziehungswissenschaft  
Kunzenweg 21  
79117 Freiburg

**Die Soziale Arbeit – ein feminisierter white space**  
Möglichkeitenräume und Widerstandsstrategien von weißen\* und  
nicht-weißen\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen

**Masterarbeit**

Vorgelegt von: Tú Qùynh-nhu Nguyễn (1484982) und  
Johanna Kiebel (1482049)

E-Mail: tu.nguyen@stud.ph-freiburg.de  
johanna.kiebel@stud.ph-freiburg.de

Studienrichtung: M.A. Erziehungswissenschaft: Sozialpädagogik

Erstbetreuung: Dr. Wiebke Scharathow

Zweitbetreuung: Dr. Diana Jurjevic

Eingereicht am: 09.03.2021

# Inhalt

<b>1. Einleitung .....</b>	<b>1</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn und Johanna Kiebel</i>	
<b>2. Die berufliche Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt .....</b>	<b>6</b>
<i>Johanna Kiebel</i>	
2.1 Ursachen der beruflichen Geschlechtersegregation .....	8
2.1.1 Ökonomische Faktoren .....	9
2.1.2 Sozialisatorische Faktoren .....	10
2.1.3 Institutionelle Rahmenbedingungen .....	12
2.1.4 Wohlfahrtsstaatliche Interventionen und Familien- und Sozialpolitik .....	14
2.1.5 Wertewandel .....	16
2.1.6 Doing <i>Gender</i> und stereotype Geschlechtskonstruktion .....	16
2.2 Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation .....	18
<b>3. Soziale Arbeit als Frauen*beruf im Kontext von patriarchalen und sexistischen Macht- und Herrschaftsverhältnissen.....</b>	<b>19</b>
<i>Johanna Kiebel</i>	
3.1 Die Entwicklung der Sozialen Arbeit als Frauen*beruf .....	21
3.2 Soziale Arbeit im Spannungsfeld von Sozialpolitik als Geschlechterpolitik .....	23
3.3 Die Konstruktion von Weiblichkeit* in der Sozialen Arbeit und deren Abwertung .....	25
<b>4. Diskurs um migrantische Care-Arbeit.....</b>	<b>28</b>
<i>Johanna Kiebel</i>	
<b>5. Koloniale Logik der Arbeitsmigration im imperialen Deutschland – Historischer Abriss</b>	<b>34</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>6. Institutioneller Rassismus .....</b>	<b>38</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
6.1. Ausgrenzende Praktiken der Sozialen Arbeit als staatliche Institution – am Beispiel von Berufsberatungen.....	40
6.2 Im Spannungsverhältnis von Anerkennung und Illegitimierung von Diversität .....	42
<b>7. Strukturen der Sozialen Arbeit als weißes* und akademisiertes Berufsfeld .....</b>	<b>45</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
7.1. Soziale Arbeit als weiße* Kompliz:innenschaft.....	47

7.2 Herstellung der (Nicht-) Adressat:innen .....	49
7.3 Integration als koloniale Praxis .....	51
7.4 Die irritierende Präsenz von Pädagog:innen of Color .....	54
<b>8. Intersektionale Perspektive.....</b>	<b>57</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>9. Subjektive Handlungsfähigkeit als Analysekategorie.....</b>	<b>59</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>10. Methoden und Methodologie .....</b>	<b>62</b>
10.1. Herleitung der Forschungsfragestellung.....	62
<i>Johanna Kiebel</i>	
10.2. Methode der Datenerhebung .....	65
<i>Johanna Kiebel</i>	
10.2.1. Biografiethoretische Überlegungen .....	65
10.2.2 Biografisch-narratives Interview .....	69
10.3 Datenerhebung .....	74
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
10.3.1. Sampling und Feldzugang.....	74
10.3.2 Durchführung der Interviews .....	77
10.4 Methode der Datenauswertung.....	81
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
10.4.1 Methodologie der Grounded Theory .....	81
10.4.2 Mehrebenenanalyse nach Christine Riegel.....	85
<b>11. Prozesse der Subjektbildung – zwischen Widerstand, Selbstermächtigung und hegemonialen Anrufungen.....</b>	<b>88</b>
11.1 Berufsmotivation von Schwarzen Frauen*, Frauen* of Color und weißen* Frauen* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen .....	89
<i>Johanna Kiebel</i>	
11.1.1 Weiblichkeits*konzeptionen als relevanter Aspekt der Motivation für soziale Berufe .....	90
11.1.2 Herstellung sozialer Berufen als rassismusfreie Orte .....	97
11.1.3 Kollektive Erfahrungs- und Verletzungshorizonte – Soziale Arbeit als Empowerment.....	107

11.2 Erfahrungen von Schwarzen Frauen*, Frauen* of Color und weißen* Frauen* auf dem Weg zur und in der Sozialen Arbeit als feminisierter <i>white space</i> .....	117
11.2.1 Wirksamkeit als relevante Erfahrung für berufliches Handeln .....	118
<i>Johanna Kiebel</i>	
11.2.2 Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz .....	125
<i>Johanna Kiebel</i>	
11.2.3 Erfahrungen von (Un-) Sichtbarkeit.....	137
<i>Johanna Kiebel</i>	
11.2.4 Erfahrungen der (Nicht-)Zugehörigkeit .....	143
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>12. (Widerständige) Umgangsweisen von Schwarzen Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und weißen* Pädagoginnen .....</b>	<b>155</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
12.1 Zwischen (Selbst-)Normalisierung und Denormalisierung von Diskriminierung .....	157
12.2 Aneignung von Wissen als Hervorbringung kritischer Handlungsfähigkeit - Transformationsprozesse von Selbst-Weltverhältnissen .....	169
12.3 Sprache als Aneignung von Räumen .....	178
<b>13. Ergebnisdiskussion .....</b>	<b>188</b>
13.1. Soziale Praxen sozialer Institutionen – Zwischen Anerkennung, Festschreibung, Verwertung und Ausbeutung .....	191
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
13.2. Subjektiv begründete Strategien des Widerstandes – Zwischen Empowerment, (Selbst-) Normalisierung und Dekonstruktion.....	199
<i>Johanna Kiebel</i>	
13.2.1 Verteidigung der ‚Andersheit‘ zur Teilnahme am Universellen (EN) .....	200
<i>Johanna Kiebel</i>	
13.2.2 Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ zur Einschreibung in die Normalität (ND) ..	204
<i>Johanna Kiebel</i>	
13.2.3 Erhebung der Gegenstimmen zur machtvollen Normalität (DE) .....	207
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>14. Reflexion des Forschungsprozesses .....</b>	<b>211</b>
14.1 Reflexion des gemeinsamen Forschungsprozesses .....	211
14.2 Reflexion T. Q. Nguyễn .....	212

14.3 Reflexion J. Kiebel.....	213
<b>15. Fazit und Ausblick .....</b>	<b>215</b>
<i>Tú Qùynh-nhu Nguyễn</i>	
<b>Literaturverzeichnis .....</b>	<b>217</b>
<b>Transkriptionsregeln .....</b>	<b>227</b>
<b>Interview mit Rita (IR).....</b>	<b>228</b>
<b>Interview mit Daria (ID) .....</b>	<b>246</b>
<b>Interview mit Linda (IL) .....</b>	<b>260</b>
<b>Interview mit Sabine (IS).....</b>	<b>275</b>
<b>Interview mit Devi (ID).....</b>	<b>289</b>

## 1. Einleitung

Die Soziale Arbeit gilt als eine Menschenrechtsprofession, deren Legitimation sich auf das Fundament der sozialen Gerechtigkeit stützt (vgl. Otto/Ziegler 2012: 3f.).

Auch wenn Theoretiker:innen<sup>1</sup>, Praktiker:innen und Wissenschaftler:innen der Sozialen Arbeit eine solche Professionsethik formuliert haben (vgl. Staub-Bernasconi 2019: 89) ist die Soziale Arbeit in gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse verstrickt (vgl. Tißberger 2020: 95). Sie kann zur Komplizin von kolonialen Machtverhältnissen werden, indem sie rassistische Logiken und Praktiken umsetzt, wodurch sich viele Einrichtungen der Sozialen Arbeit auf Professionsebene als weiße\*<sup>2,3</sup> Räume in einer (Post-) Migrationsgesellschaft herausbilden. Bspw. werden rassistisch markierte Adressat:innen von der Sozialen Arbeit aufgrund kolonialer Episteme als ‚sozial bearbeitungsbedürftig‘ hergestellt (vgl. ebd.: 102f.). Wollen Schwarze oder People of Color<sup>4</sup> aber selbst Teil der professionellen sozialarbeiterischen Praxis, Lehre oder Forschung werden, stoßen sie dabei auf ausgrenzende Strukturen und Praktiken. Wie Martina Tißberger (2020) feststellt, sind sich weiße\* Mehrheitsangehörige in der Sozialen Arbeit dieser Problematik oft nicht bewusst (vgl. ebd.: 103). Denn unter den Angehörigen der Profession

---

1 In unserer Arbeit möchten wir bezüglich gendersensibler Sprache wie folgt verfahren: Es wird ein Doppelpunkt verwendet (z.B. Adressat:innen), welcher als symbolischer Platzhalter für diverse Geschlechtsidentitäten jenseits des binären Geschlechtermodells dient. Mit der Verwendung des Doppelpunktes soll einerseits die weibliche\* Form nicht gesondert erscheinen und andererseits soll auch eine Infragestellung der hegemonialen vergeschlechtlichten sozialen Ordnung und damit die Unterteilung in zwei Geschlechter zum Ausdruck kommen. Dennoch besteht bei jedem Schreiben und Sprechen über Geschlecht die Gefahr, ungewollte Zuschreibungen zu reproduzieren.

2 Der Begriff *weiß\** wird in Anlehnung an Eske Wollrad (2010: 145) als eine politische Kategorie im Sinne von Machterfahrungen von Menschen, die als *weiß\** konstruiert werden, verwendet. Da die Großschreibung von „Weiß“, aufgrund der Tendenz zur Gleichsetzung mit dem politischen widerständigen Begriff *Schwarz*, vielfach kritisiert wurde, entscheiden wir uns für die Kleinschreibung und gegen die Kursiv-Setzung und damit Hervorhebung dessen – wie es in verschiedenen Publikationen Verwendung findet.

3 Mit dem Asterisk \* Zeichen am Ende von Begriffen wie *Frau\** oder *weiß\** möchten wir deutlich machen, dass diese keine natürlichen ‚Eigenschaften‘ oder ‚Wesensmerkmale‘ von Personen beschreiben. Vielmehr sollen sie zum Ausdruck bringen, dass diese Begriffe sozial hergestellt sind, aber dennoch im gesellschaftlichen Leben sozial wirksam sind.

4 Die Begriffe „Schwarz“ und „- of Color“ werden im strategisch-essentialistischen Sinne verwendet, d.h. als eine politische Kategorie, die sich auf eine dekonstruktivistische Herangehensweise bezieht. Denn diesen Identitäten liegt nicht eine wahre oder gar natürliche Essenz zugrunde, sondern vielmehr eine fiktionale – aber wirkmächtige. Auch wenn die Verwendung dieser Begriffe und jedes Sprechen und Schreiben über Rassismus die Gefahr birgt, bestehende rassistische Machtverhältnisse zu reproduzieren, können erst auf diese Weise Macht- und Herrschaftsverhältnisse im Kontext von Rassismus beschreib- und sichtbar werden und ist insofern notwendig und von hohem strategischem Wert, damit es gelingen kann, koloniale und nationalistische bürgerliche Geschichtsschreibung einer grundlegenden Kritik zu unterwerfen (vgl. Wollrad 2010: 145; Spivak 1996a: 204f. zit. nach Castro Varela/Dhawan 2015: 191).

sowie auf struktureller und institutioneller Ebene, ist es kein fester und selbstverständlicher Bestandteil der Sozialen Arbeit, sich selbst bzgl. eigener ausgrenzender Strukturen und Praktiken reflexiv in den Blick zu nehmen. Vielmehr werden diese mehrheitlich verhüllt und sind somit nicht im Bereich des Besprechbaren.

Struktureller Rassismus in der Sozialen Arbeit hat nach wie vor kaum Einzug in (erziehungswissenschaftliche) Diskurse erhalten. Deshalb zielen wir als Forscherinnen – aus der Perspektive einer Frau\*<sup>5</sup> of Color und einer weißen\* Frau\* – mit der vorliegenden Forschungsarbeit darauf ab, der daraus resultierenden Dethematisierung von weißer\* Dominanz in Praxis, Forschung und Lehre der Sozialen Arbeit im deutschsprachigen Raum entgegenzuwirken und funktionale und machtvoll verschleierte Strukturen zu enthüllen, indem wir jenen Stimmen, die weiße\* Dominanz verstummen lässt, Gehör verschaffen und die Stärke ihrer (Widerstands-) Kämpfe sichtbar machen.

Die Soziale Arbeit ist nicht nur ein weißes\* sondern auch ein feminisiertes Berufsfeld. Das bedeutet, die Soziale Arbeit personifiziert sich in der weißen\* bürgerlich-akademischen Frau\*. Über patriarchale Strukturen in der Sozialen Arbeit als Frauen\*beruf gibt es im Gegensatz zu rassistischen Strukturen bereits zahlreiche Untersuchungen. Die vergeschlechtlichte Arbeitsteilung und die damit zusammenhängende Prekarisierung des Arbeitsfeldes (im Vergleich zu anderen akademischen Berufen) ist im Bewusstsein der breiten Bevölkerung angekommen, es wird darüber gesprochen, sich empört und die Konsequenzen diskursiv sichtbar gemacht. Es wurde und wird für höhere Löhne und sicherere Arbeitsbedingungen gekämpft, für mehr Geschlechtergerechtigkeit. Doch warum wird dabei nicht thematisiert, dass diese Frauen\* überwiegend weiß\* sind? Bereits 1851 machte die Schwarze Frauen\*rechtskämpferin Sojourner Truth mit ihrer Frage „Ain't I a woman?“ deutlich, dass im Kampf für Frauen\*rechte nicht alle Frauen\* gleichermaßen berücksichtigt werden (vgl. Tißberger 2020: 101; Kelly 2019: 16). Im Jahr 2021 scheint sich daran nicht viel geändert zu haben – zumindest nicht unter Sozialarbeiterinnen\*.

Gerade jetzt in Zeiten der weltweiten Corona-Pandemie wird viel darüber diskutiert, dass die Mehrheit der Berufe, die zu Beginn der Pandemie zu sogenannten systemrelevanten Berufen

---

5 Mit dem Asterisk \* Zeichen am Ende von Begriffen wie Frau\* oder weiß\* möchten wir deutlich machen, dass diese keine natürlichen ‚Eigenschaften‘ oder ‚Wesensmerkmale‘ von Personen beschreiben. Vielmehr sollen sie zum Ausdruck bringen, dass diese Begriffe sozial hergestellt sind, aber dennoch im gesellschaftlichen Leben sozial wirksam sind.

erklärt wurden, einen überdurchschnittlichen Frauen\*anteil und eine unterdurchschnittliche Bezahlung (vgl. Koebe et al. 2020: o.S.) sowie äußerst prekäre Arbeitsbedingungen aufweisen. Doch darauf, dass ein Großteil gesellschaftlich unverzichtbarer Arbeit unter ebenso prekären Bedingungen von einem überdurchschnittlich hohen Anteil migrantischer/migrantisierter Personen geleistet wird (vgl. Verdi 2020: o.S.), bzw. dass genau die Frauen\*, die bspw. in pflegerischen Berufen arbeiten, zu einem beachtlichen Teil nicht weiß\* sind, wird jedoch nur sporadisch aufmerksam gemacht.

Nicht-weißen\* Frauen\* wird zu wenig zugehört, ihre Lebensrealitäten und die (strukturellen) Hürden, vor denen sie stehen, werden vor allem im deutschsprachigen Raum noch immer kaum bis gar nicht politisch und sozial mitbedacht und sichtbar gemacht.

Diese Beobachtungen sowie ausgrenzende rassistische Erfahrungen und Erlebnisse von T. Q. Nguyễn als Sozialpädagogin of Color, welche sich mehrfach in der Irritation über ihre Position als Professionelle oder in ihrer Herstellung als ‚hilfsbedürftige‘ ‚Migrantin‘<sup>6</sup> manifestierten, waren ausschlaggebend für die Idee dieses Masterarbeitsthemas. Das heißt ihre Erfahrungen und Beobachtungen fungierten als exemplifizierende Ausgangspunkte und Wissensressource unserer Annäherung an einer in den Daten gegründeten theoretischen Ausführungen.

Vor diesem Hintergrund kristallisieren sich die Notwendigkeit und das Interesse dieser Arbeit heraus, nämlich das Zusammenwirken und die Verschränkung von patriarchalen und rassistischen Ungleichheitsverhältnissen auf der Professionsebene der Sozialen Arbeit in den Blick zu nehmen. Im Theorieteil der Arbeit soll zum Ausdruck gebracht werden, inwiefern die Soziale Arbeit sich als ein feminisierter *white space* herausbildet, d.h. auf welches (eurozentristische) Wissen und auf welche Bilder die Soziale Arbeit in Theorie und Praxis rekurriert. Im empirischen Teil wollen wir zuvorderst die Perspektiven und Erfahrungshorizonte jener Frauen\* in den Blick nehmen, die als professionelle Sozialarbeiterinnen\* selbst Ausgrenzungs- und

---

6 Auch wenn die Bezeichnungen *Migrant:innen* und *Menschen mit Migrationshintergrund* umstritten sind und deren Verwendung immer die Gefahr birgt rassistische Diskurse zu reproduzieren, finden diese Bezeichnungen an manchen Stelle dieser Arbeit Verwendung. Da es auch vor allem darum gehen soll, die mit diesen Bezeichnungen verbundenen machtvollen und rassistischen Diskurse sowie den damit assoziierten Bildern, welche häufig homogenisierende und stigmatisierende Effekte für bestimmte Personengruppen mit sich bringen, infrage zu stellen. Insbesondere weil nicht ausschließlich Menschen mit einer realen Einwanderungsgeschichte bzw. nicht alle Menschen mit einer Migrationserfahrung gemeint sind, sondern lediglich Menschen, die aus ganz bestimmten Ländern migriert sind oder eben als solche hergestellt werden, setzen wir den Begriff in einfache Anführungszeichen.



Diskriminierungserfahrungen machen. Besonders im Fokus stehen dabei (widerständige) Umgangsweisen von Schwarzen Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color. Jedoch fokussiert diese Arbeit nicht nur die Subjektebene, vielmehr geht es unter Bezugnahme auf gesellschaftliche Ungleichheitsverhältnisse darum, den dynamischen, dialektischen, interdependenten Prozess zwischen Subjekt und sozialen Ordnungen und Strukturen ins Zentrum zu setzen. Das heißt wir wollen aus den Erzählungen der Frauen\* über Subjektivierungsprozesse, Handlungsweisen sowie soziale Positionen und/oder Positionierungen auch die ambivalenten und risikoreichen Möglichkeitsräume, in denen Handeln und Umgangsweisen der Schwarzen Frauen\* und Frauen\* of Color\* stattfindet, rekonstruieren.

Dazu haben wir im Rahmen dieser Forschungsarbeit neun biografisch-narrative Interviews mit Schwarzen Frauen\*, Frauen\* of Color und weißen\* Frauen\* geführt.

### **Aufbau der Arbeit**

Die vorliegende Arbeit beginnt im ersten Teil (Kapitel 2-7) mit der Einordnung der Sozialen Arbeit in den sexistisch-rassistisch segregierten Arbeitsmarkt. Dazu beschreibt J. Kiebel in Kapitel 2 und 3 zunächst mögliche Ursachen und Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation, die die Soziale Arbeit als feminisiertes Berufsfeld hervorbringen, um dann die Soziale Arbeit als Frauen\*beruf sowie deren Einbettung in patriarchale und sexistische Ungleichheitsverhältnisse näher zu betrachten. In Kapitel 4 wird der Diskurs um migrantische Care-Arbeit vorgestellt, der bedeutsam ist für das Verständnis von globalen, (post-)kolonialen Strukturen des Arbeitsmarktes in Zusammenhang mit herrschenden Geschlechterverhältnissen.

Im zweiten Teil der theoretischen Einbettung (Kapitel 5-7) beschreibt T. Q. Nguyễn wie rassistische und postkoloniale Strukturen auf dem deutschen Arbeitsmarkt wirken und wie diese die Soziale Arbeit als weißes\* Berufsfeld hervorbringen. Dazu wird in Kapitel 5 zunächst die koloniale Logik der deutschen Arbeitsmigration in seiner Entstehung nachgezeichnet und die ausschließenden, rassistischen Regulierungen des deutschen Arbeitsmarktes werden sichtbar gemacht. Anschließend werden in Kapitel 6 und 7 die rassistischen Praktiken der Sozialen Arbeit selbst näher betrachtet, wobei verdeutlicht wird, inwiefern die Präsenz von Schwarzen Pädagog:innen und Pädagog:innen of Color innerhalb der Sozialen Arbeit Irritationen auslöst.

Die folgenden Kapitel 8 und 9 widmen sich der intersektionalen Analyseperspektive, die es uns erlaubt, die Differenzkategorien gender, ‚race‘ und class in der Auswertung unserer

Ergebnisse zu verbinden sowie der subjektiven Handlungsfähigkeit als Analysekategorie, um Handlungsweisen der interviewten Frauen\* differenzierter in den Blick zu nehmen.

Anschließend werden in Kapitel 10 zunächst die theoretischen Grundlagen resümiert, um unser Forschungsvorhaben zu begründen und das Ziel sowie die Fragestellung der Arbeit herzu-leiten. Danach stellen wir die methodischen und methodologischen Grundlagen unserer For-schung vor, um unsere Vorgehensweise bei der Datenerhebung (biografisch-narrative Inter-views) und Datenauswertung (Grounded Theory) transparent zu machen und methodisch zu begründen.

Kapitel 11 und 12 beinhalten die Vorstellung der Ergebnisse der Datenauswertung und bilden damit das Herzstück der Arbeit. Mit Rückbezug auf die erarbeiteten theoretischen und me-thodischen Werkzeuge werden die hier aus dem Material herausgearbeiteten Hauptaspekte in drei Kapiteln vorgestellt: *die Berufsmotivation, die Erfahrungen und die (widerständigen) Umgangsweisen von Frauen\* of Color, Schwarzen Frauen\* und weißen\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen und in der Sozialen Arbeit oder auf ihrem Weg dorthin.*

In Kapitel 13 werden die Analyseergebnisse schließlich unter Bezugnahme auf die Mehrebe-nenanalyse von Christine Riegel (2016) sowie die Theorie der trilemmatischen Inklusion von Mai Anh Boger (2020) als strukturierender Rahmen zusammenfassend diskutiert. Abschlie-ßend wird der Forschungsprozess gemeinsam und aus der jeweiligen Forscherinnenperspek-tive reflektiert und ein Fazit sowie Implikationen formuliert.

## 2. Die berufliche Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt

Die Differenzkategorie Geschlecht gilt in der Gesellschaftstheorie als strukturierendes Prinzip, welches zu einer Platzanweisung und damit verbundenen Hierarchiebildung in der Gesellschaft führt. Sie liegt auch dem Arbeitsmarkt und der gesellschaftlichen Arbeitsteilung zugrunde (vgl. Ehlert 2013: 118). Die Zugehörigkeit zu einer der konstruierten Gruppen der Frauen\* oder Männer\* entscheidet auf struktureller Ebene über den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen, wie bspw. den Zugang zu unterschiedlichen Berufen und die Position auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd.). Diskriminierende Strukturen in der Gesellschaft und die unterschiedliche (geschlechtsbezogene) Bewertung von Tätigkeiten werden am Beispiel des Arbeitsmarktes besonders deutlich (vgl. ebd.). In der Arbeitsmarktforschung erfährt das Thema der beruflichen Geschlechtersegregation seit langem große Aufmerksamkeit, da es eng mit der Geschlechterungleichheit auf dem Arbeitsmarkt zusammenhängt (vgl. Achatz 2018: 389). Es bestehen jedoch nach wie vor große Forschungslücken in diesem Bereich (vgl. ebd.).

Juliane Achatz (2018) definiert den Begriff der beruflichen Geschlechtersegregation als „das Ausmaß, in dem Frauen und Männer unterschiedliche Berufe ausüben und innerhalb von Berufen auf unterschiedlichen Hierarchieebenen tätig sind“ (ebd.: 389). Es wird unterschieden zwischen horizontaler Segregation, Frauen\* und Männer\* sind in unterschiedlichen Berufen tätig, und vertikaler Segregation, Frauen\* und Männer\* sind innerhalb dieser Berufe auf unterschiedlichen Hierarchieebenen positioniert (vgl. Busch 2013: 27). Beide Ebenen sind als wichtige Dimensionen der sozialen Ungleichheit zwischen den Geschlechtern zu verstehen (vgl. ebd.). Zusätzlich ist anzumerken, dass auch einzelne Berufe oder Berufsgruppen untereinander in der Gesellschaft als hierarchisiert bewertet werden und unterschiedliche gesellschaftliche und materielle Wertschätzung erfahren (vgl. Koebe et al. 2020: o.S.)

An dieser Stelle der vorliegenden Arbeit ist es essenziell zu betonen, dass in der Literatur zu Geschlechtersegregation am deutschen Arbeitsmarkt und auch in der Literatur zur Feminisierung der Sozialen Arbeit als Berufsfeld die Kategorie Frau\* als weiß\* und äußerst homogen hergestellt wird. Denn während Schwarze Frauen\* und Frauen\* of Color bspw. überhaupt um einen Zugang zu bestimmten Berufen kämpfen, fordern weiße\* Feministinnen bereits gleichberechtigte Löhne und blenden damit nicht-weiße\* Lebensrealitäten aus (vgl. Kelly 2019: 7f.). Forderungen und Leistungen Schwarzer Frauen\* und Frauen\* of Color werden also dem weißen\* Feminismus untergeordnet und selten in den Fokus feministischer Debatten gerückt

(vgl. ebd.: 7). Die Geschichte des Feminismus und der Frauen\*bewegungen ist somit in Deutschland und generell im globalen Norden eine Geschichte weißer\* Frauen\* (vgl. ebd.). Es muss also berücksichtigt werden, dass aufgrund fehlender Literatur und Forschung im ersten Teil dieser Arbeit überwiegend die Perspektive weißer\* Frauen\* beleuchtet wird. Diese Verkürzung und Homogenisierung werden im zweiten theoretischen Teil der Arbeit (ab Kapitel 5) sowie durch unsere empirische Untersuchung aufgebrochen.

Der Arbeitsmarkt ist in Deutschland sowie in allen ‚westlichen‘ Industriegesellschaften unter anderem nach dem Geschlecht segregiert (vgl. Busch 2013: 19). Trotz allgemeiner Entwicklungen, wie bspw. einer steigenden Erwerbstätigkeit von Frauen\*, ist auf horizontaler Ebene zu verzeichnen, dass Männer\* nach wie vor ‚typisch männliche\*‘ Berufe ausüben und Frauen\* ‚typisch weibliche\*‘ (vgl. ebd.), womit Unterschiede im Verdienst und in den Karriereverläufen einhergehen. Die Frauen\*anteile in den einzelnen Berufsgruppen haben sich seit Anfang der 1990er Jahre insgesamt kaum verändert (vgl. Statistisches Bundesamt 2021: o.S.). Im Jahr 2009 waren auf dem deutschen Arbeitsmarkt 36 Prozent der Frauen\* und 49 Prozent der Männer\* in Berufsgruppen tätig, in denen mehr als 80 Prozent der Beschäftigten des jeweils eigenen Geschlechts angestellt waren (vgl. Busch 2013: 20). In Ausbildungsberufen lassen sich auch heute weibliche\* Auszubildende überwiegend in Berufen der personenbezogenen Dienstleistungen und in kaufmännischen Berufen finden sowie im Sozial- und Gesundheitswesen. Männer\* wählen mehrheitlich technikbezogene Ausbildungsberufe und dominieren in Landwirtschaft, Industrie und Handwerk (vgl. ebd. und Statistisches Bundesamt 2021: o.S.). Auf vertikaler Ebene der Geschlechtersegregation verzeichnet das statistische Bundesamt im Jahr 2019 z.B. einen Anteil von Frauen\* in Führungspositionen von gerade mal 29,4 Prozent (vgl. ebd.). Auch im Zugang zur Hochschule zeigt sich die Geschlechtersegregation. Zwar sind mittlerweile ebenso viele Frauen\* wie Männer\* an Hochschulen zu finden, allerdings in unterschiedlichen Studiengängen (vgl. Cornelißen/Pinhard 2014: 134). Frauen\* wählen Studienfächer, in denen Frauen\* überrepräsentiert sind (vgl. Busch 2014: 19 f). So machen sie bspw. 72 Prozent der Studierenden in Sprach-, Kultur- und Sportwissenschaften aus (vgl. Cornelißen/Pinhard 2014: 134). Männer\* studieren eher Fächer, in denen überwiegend Männer\* anzutreffen sind, wie bspw. Ingenieurberufe oder Mathematik und Naturwissenschaften (vgl. Busch 2013: 19f.).

Welche theoretischen Ansätze und Erklärungsmodelle für die Ursachen der beruflichen Geschlechtersegregation den Diskurs bestimmen, möchte ich in den nachfolgenden Unterkapiteln darstellen.

## 2.1 Ursachen der beruflichen Geschlechtersegregation

In der Frauen\*- und Geschlechterforschung, die mit dem Bezug zur Differenzkategorie Geschlecht einen Bereich der Ungleichheitsforschung darstellt, lassen sich theoretische Ansätze und Erklärungsmodelle zu den Ursachen und Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation finden (vgl. Busch 2013: 32). Dabei werden die bestehenden Geschlechterungleichheiten mit Blick auf die geschlechterspezifische Arbeitsteilung und den damit verbundenen ungleichen Chancen auf dem Arbeitsmarkt analysiert (vgl. ebd.). Die Theorien sind parallel zu gesellschaftlichen Entwicklungen entstanden (vgl. ebd.). So machten feministische Diskurse in den 1970er Jahren erstmals deutlich, dass Geschlecht und soziale Ungleichheit unmittelbar miteinander zusammenhängen und dass bisherige Aushandlungen, die hauptsächlich Klasse und Schicht als Dimensionen sozialer Ungleichheit in den Vordergrund stellten, die Kategorie Geschlecht nicht ausreichend berücksichtigten (vgl. ebd.: 33). Geschlechterungleichheiten wurden verstärkt mit dem Verhältnis von Erwerbs- und Familienarbeit zusammengedacht und die, durch die Sozialisation entstehenden, geschlechtstypische Rollenbilder als bedeutsam für Geschlechterungleichheiten benannt (vgl. ebd.). In den späteren Diskursen der 1980er und 1990er Jahre wurden zur Erklärung der Ungleichheiten zwischen den Geschlechtern zusätzlich strukturelle, institutionelle und gesellschaftspolitische Gegebenheiten mit einbezogen (vgl. ebd.). Nicht alle der bis heute entstandenen Theorien sind ausschließlich mit Bezug zur beruflichen Geschlechtersegregation formuliert worden, enthalten aber jeweils Aspekte, die darauf anwendbar sind (vgl. ebd.). Anne Busch (2013) konkretisiert diese theoretischen Ansätze mit Bezug auf die berufliche Geschlechtersegregation ausführlich und zeigt so einen Überblick über den Forschungsstand auf (vgl. ebd.: 34).

In den nachfolgenden Unterkapiteln will ich verdeutlichen, welche Mechanismen und Faktoren der Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes zugrunde liegen und wie diese zusammenwirken, um anschließend besser nachzeichnen und verstehen zu können, welchen Einfluss diese Strukturen auf die Soziale Arbeit als Berufsfeld und als Institution des Sozialstaates und des Arbeitsmarktes haben.

Verschiedene Arbeitsmarkttheorien unterscheiden sich unter anderem danach, ob die beobachteten Mechanismen zur Erklärung der Geschlechtersegregation auf der Seite des Angebots oder der Nachfrage des Arbeitsmarktes wirken (vgl. Achatz 2018: 390). Dabei fokussieren die angebotsseitigen Theorien die Seite der Arbeitnehmer:innen, die ihre Arbeitskraft anbieten, der Arbeitsmarkt selbst ist auf der Seite der Nachfrage nach Arbeitskraft zu verorten. Die älteren, angebotsseitigen Erklärungsansätze begründen die Segregation durch ein unterschiedliches Berufswahlverhalten von Frauen\* und Männern\* (vgl. ebd.). Individuelle geschlechtsspezifische berufliche Orientierungen und Präferenzen entstehen demnach durch herrschende Normalitätsvorstellungen stereotyper Geschlechterrollen (vgl. Busch 2014: 212). Zu den angebotsseitigen Theorien zählen die in Kapitel 1.1.1 und 1.1.2 erläuterten ökonomischen und sozialisatorischen Faktoren. Neuere Ansätze, die die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes betrachten, betonen zusätzlich die Bedeutung von institutionellen Rahmenbedingungen, wohlfahrtsstaatlichen Entwicklungen und Strukturen des Arbeitsmarktes, sowie von sozialpsychologischen Prozessen, wie etwa geschlechtliche Stereotypisierungen, für die Aufrechterhaltung der Segregation (vgl. Busch 2014: 212; 224). Diese neueren Mechanismen werden im Anschluss an die angebotsseitigen Faktoren ausgeführt.

### 2.1.1 Ökonomische Faktoren

Ökonomische Faktoren, die zur Erklärung der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt herangezogen und mitbedacht werden, basieren auf der Humankapitaltheorie (vgl. Busch 2014: 213). Demnach begründen sich berufliche Entscheidungen auf einer rationalen Kosten-Nutzen-Kalkulation (vgl. Achatz 2018: 390). (Formale) Bildungsabschlüsse, Leistungsanforderungen und zeitliche Belastung gelten dabei als Investitionen, die gegen Erträge wie Gehalt oder Aufstiegsmöglichkeiten abgewogen werden (vgl. ebd.: 391). Frauen\*, so die Annahme, sind zu weniger Humankapitalinvestitionen bereit und wählen deshalb hauptsächlich Berufe, die geringe Bildungsinvestitionen erfordern, gut mit einem Familienleben vereinbar sind und in denen das erworbene Humankapital bei unkontinuierlicher Erwerbsbeteiligung oder Erwerbsunterbrechung, z.B. aufgrund einer Schwangerschaft, wenig an Wert verliert (vgl. Busch 2014: 213; Achatz 2018: 391). Männer\* und Frauen\* sortieren sich laut dieser Theorie also entsprechend ihrer unterschiedlichen Bereitschaft zu Humankapitalinvestitionen in Berufe mit unterschiedlichen Qualifikationsanforderungen, was auch als Selbstselektion bezeichnet

wird (vgl. Busch 2014: 213). Diese unterschiedlichen Kosten-Nutzen-Abwägungen sind auf die traditionelle, familiale Arbeitsteilung zurückzuführen (vgl. Achatz 2018: 391).

Juliane Achatz (2018) verweist darauf, dass diese Thesen mittlerweile kritisiert werden, unter anderem weil Bildungsinvestitionen von Frauen\* deutlich gestiegen sind und sie sich stark an das Erwerbsverhalten von Männern\* annähern (vgl. ebd.: 393). Außerdem werde an dieser Stelle die Herkunft der geschlechtsspezifischen Präferenzen ausgeblendet, weswegen die Erklärung der Selbstselektion als unzureichend betrachtet wird (vgl. ebd.).

### 2.1.2 Sozialisatorische Faktoren

Die Sozialisationsforschung geht davon aus, dass Menschen infolge der Prägung ihrer Umwelt, der Schule, der Medien etc. sowie durch Erziehung bestimmte Wert- und Normalitätsvorstellungen entwickeln, wodurch sich geschlechtsspezifische Rollenbilder einprägen (vgl. Busch 2014: 214). Sozialisations-theoretische Ansätze zur Erklärung der beruflichen Geschlechtersegregation betonen, dass sich bereits in der Primärsozialisation geschlechtsspezifische Motivationen, Überzeugungen und Dispositionen bilden, die bestimmten beruflichen Vorstellungen und Zielen zugrunde liegen (vgl. Achatz 2018: 394). Kinder lernen dabei früh welche Verhaltensweisen und Rollen in der Gesellschaft passend zu ihrem biologischen Geschlecht als angemessen gelten und welche Erwartungen an sie gestellt werden (vgl. ebd.). Das binäre Geschlechtersystem führt bei Kindern und Jugendlichen dazu, dass diese versuchen, sich klar von dem jeweils anderen Geschlecht abzugrenzen (vgl. Cornelißen/Pinhard 2014: 135). Die nach Geschlecht segregierten Berufsstrukturen lassen sowohl „symbolisch-kulturelle Grenzen der Geschlechtsangemessenheit von Berufen wie auch existierende Zugangsbarrieren für die Geschlechtergruppen“ (Achatz 2018: 394) sichtbar werden. Anforderungen und Eigenschaften von Berufen, die überwiegend von einem Geschlecht ausgeübt werden, werden somit von Kindern als geschlechtstypisch wahrgenommen (vgl. ebd.). Dies beeinflusst ebenfalls die Präferenzbildung und hat zur Folge, dass geschlechtsuntypische Berufe seltener gewählt und stattdessen die Wahl geschlechtskonformer Berufe bevorzugt wird (vgl. Achatz 2018: 394; Cornelißen/Pinhard 2014: 131). Warum es eine Geschlechtstypik von Berufsentscheidungen gibt, wurde 1978 von Ilona Ostner in der *These des weiblichen Arbeitsvermögens* ausgeführt. Demzufolge orientieren sich Mädchen\* und Frauen\* an anerzogenen, reproduktionsbezogenen Arbeitsinhalten, wie bspw. haushalts- und familiennahen Tätigkeiten, was zur Ausbildung eines ‚weiblichen\* Arbeitsvermögens‘ führt (vgl. Busch 2013: 41). Daraufhin entscheiden sie

sich für Berufe mit ähnlichen Aufgaben und Eigenschaften, wie bspw. Erziehung oder Pflege. Männern\* hingegen wird vermittelt, die Rolle des Familienernährers einnehmen zu müssen (vgl. Busch 2014: 214). Solch eine Familienkonstellation in der der Mann\* einer entlohnten und mit entsprechenden Sozialleistungen ausgestatteten beruflichen Tätigkeit nachgeht und als (alleiniger) Hauptverdiener die Familie finanziell absichert, und die Frau\* überwiegend unbezahlte Haushalts- und Erziehungsarbeit ausübt oder höchstens als Zweitverdienerin auftritt, wird als *Ernährermodell* bezeichnet<sup>7</sup> (vgl. Oschmiansky et al. 2020: o.S.). Männer\* qualifizieren sich also für beruflichen Erfolg und einen höheren beruflichen Status. Sie orientieren sich dabei in Abgrenzung zu weiblichen\* Tätigkeiten häufig an ‚typisch männlichen\*‘ Arbeitsinhalten. Diese Zuordnungen und scheinbare Vorlieben sind durch sozialisatorische Prozesse erlernt (vgl. Busch 2014: 214).

Laut Anne Busch (2014) leisten Sozialisationstheorien, insbesondere die *These des weiblichen Arbeitsvermögens*, einen relevanten Beitrag zum Verständnis von geschlechtstypischer Berufswahl als Folge von unterschiedlicher geschlechtsspezifischer Sozialisation (vgl. Busch 2014: 215). Jedoch wurde diese These auch mehrfach kritisiert; sie erkläre bspw. nicht die Entscheidung für andere weibliche\* Berufe, die nicht familien- und haushaltsnah sind, wie etwa Bürotätigkeiten. Außerdem seien Frauen\* nicht nur reproduktionsbezogen, sondern strebten auch eine Erwerbsorientierung an, könnten sich aber durch die Widersprüchlichkeit der Arbeitsanforderungen nicht in beiden Bereichen gleichzeitig voll entfalten<sup>8</sup> (vgl. ebd.). Juliane Achatz (2018) weist außerdem darauf hin, dass die durch eine geschlechtstypische Sozialisation erlernten Berufsorientierungen nicht unabänderlich und endgültig seien und dass diese Prägungen allein nicht das hohe Maß der Segregation erklären könnten (vgl. Achatz 2018: 394).

Prozesse der Berufswahl sind nicht ausschließlich von individuellen Präferenzen bestimmt, sondern durch geschlechtstypische Ausbildungs- und Arbeitsmarktstrukturen auch

---

<sup>7</sup> Das Wohlfahrtssystem in Deutschland wird im internationalen Vergleich als starkes und starres Ernährermodell charakterisiert und kritisiert. Als Indikatoren dafür gelten eine geringe kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern, die abgeleitete soziale Sicherung der Mütter sowie eine geringe öffentliche Betreuungsleistung für Kinder (vgl. Oschmiansky et al. 2020: o.S.).

<sup>8</sup> Regina Becker-Schmidt machte 1983 in der *These der doppelten Vergesellschaftung* deutlich, dass Frauen\* gleichzeitig in die widersprüchlichen Lebensbereiche der Reproduktionsarbeit wie auch der Lohnarbeit eingebunden werden (gesellschaftliche Seite), woraus sich widersprüchliche Arbeitsanforderungen ergeben, die die sozialen Erfahrungen von Frauen\* anders gestalten als die von Männern\* (subjektive Seite). Demnach erfordert dies von Frauen\* durch die Orientierung an beiden Bereichen spezifische psychische Anpassungsleistungen (vgl. Busch 2013: 43f.).



institutionell strukturiert (vgl. Busch 2013: 43). Zu den beiden bisher erwähnten Mechanismen der Angebotsseite des Arbeitsmarktes, lässt sich deshalb an dieser Stelle festhalten, dass sie insgesamt als nicht ausreichend gelten, um die geschlechterspezifische Segregation auf dem Arbeitsmarkt zu erklären (vgl. Busch 2014: 215). Es kann (noch) nicht beantwortet werden, weshalb die Segregation trotz Entwicklungen hin zu mehr Geschlechteregalität, wie bspw. steigender Frauen\*erwerbstätigkeit und mehr Bildungsbeteiligung von Frauen\*, konstant bleibt und nicht, wie man ausgehend von den erläuterten Mechanismen annehmen könnte, parallel zu diesen Entwicklungen zurück geht (vgl. ebd.). Außerdem lässt sich aus den Ansätzen nicht schließen, wie die unterschiedlichen Grade der Segregation in verschiedenen (europäischen) Ländern zustande kommen (vgl. Busch 2014: 216). Schließlich weist Anne Busch (2014) darauf hin, dass ökonomische Theorien und Sozialisationstheorien die Gefahr bergen, Geschlechterungerechtigkeiten im Erwerbsleben wissenschaftlich zu legitimieren, indem nicht konkretisiert wird, wie genau die unterschiedlichen beruflichen Präferenzen von Männern\* und Frauen\* historisch entstanden sind und inwiefern sie immer wieder gesellschaftlich reproduziert werden. Dadurch könnten die verschiedenen Vorlieben unhinterfragt als Ausgangszustand betrachtet und damit individualisiert und als gesamtgesellschaftliche Verantwortung verkannt werden (vgl. ebd.).

Um sich den genannten offenen Fragen und Widersprüchen zu nähern, will ich im Folgenden weitere relevante Mechanismen und Faktoren, die die Nachfrageseite des Arbeitsmarktes betrachten, ergänzend vorstellen (vgl. ebd.).

### 2.1.3 Institutionelle Rahmenbedingungen

Die unter anderem durch sozialisatorische Faktoren erlernten traditionellen Geschlechterrollen und die Geschlechtstypik von Berufsverläufen, sind auch in der institutionellen Logik des Lebenslaufes, dem beruflichen Bildungssystem und den Institutionen des Arbeitsmarktes festgeschrieben und tief verankert (vgl. Busch 2014: 216). Durch die geschlechtsspezifische Arbeitsteilung auf dem Arbeitsmarkt, nehmen dessen Strukturen über Institutionen, wie z.B. Bildungseinrichtungen, maßgeblichen Einfluss auf Lebensläufe (vgl. ebd.).

So bildete sich bereits Ende des 19. Jahrhunderts in der Bismarck-Ära mit der Entwicklung des Bildungssystems eine sozialstaatliche Politik von geschlechtsspezifischen Lebensverläufen heraus, die für Frauen\* das Familienleben und für Männer\* das Erwerbsleben vorgesehen

hatte<sup>9</sup> (vgl. ebd.: 217). Eine Berufsausbildung sollte für Frauen\* lediglich die Zeit zwischen dem Schulabschluss und der Heirat überbrücken und sich dabei auf familienbezogene Inhalte beziehen (vgl. ebd.). Auf diese Weise bildete sich in Deutschland eine Zweiteilung der beruflichen Ausbildung heraus: Neben dem dualen Ausbildungssystem entstanden hauptsächlich für Frauen\* vollzeitschulische und häufig gebührenpflichtige Ausbildungsberufe, ohne Praxisausbildung im Betrieb und dadurch auch ohne Lohnzahlung (vgl. ebd.).

Zur Verdeutlichung dessen führt Anne Busch (2014) folgendes Zitat an:

So ging die zunehmende Ausweitung des Bildungszugangs in der Vergangenheit mit einer Entwicklung [...] [von] Bildungsnischen [einher], die von politischen Entscheidungsträgern speziell für Frauen entwickelt wurden, die auf „weibliche Fähigkeiten“ zugeschnitten waren und die meist in Berufe mit geringem Status mündeten — ein Motor für die Reproduktion der Segregation gerade in ökonomisch weit entwickelten Gesellschaften (ebd.: 216).

Die Wirkmächtigkeit dieser traditionellen Arbeitsteilung, scheint zwar heute zunehmend an Bedeutung zu verlieren, die beschriebenen Ausbildungsstrukturen beeinflussen den Arbeitsmarkt jedoch nach wie vor. Die Ausbildung zu ‚weiblichen\* Berufen‘ findet noch immer häufig in Vollzeitschulen statt und mündet in familiennahen Tätigkeiten (pflegerische oder soziale Berufe) oder Assistenzfunktionen (Arzthelferin, Anwaltsgehilfin, Sekretärin) mit geringen Aufstiegschancen, niedrigen Entwicklungsmöglichkeiten und geringen Löhnen (vgl. Busch 2014: 217; Achatz 2018: 401). ‚Männliche\* Ausbildungsgänge‘ dagegen finden meistens nach wie vor in betrieblichen Ausbildungen statt (vgl. Achatz 2018: 401). Die Geschlechtersegregation am Arbeitsmarkt ist demnach historisch in den Institutionen des Bildungssystems angelegt (vgl. ebd.). Es wird deutlich, dass die geschlechtstypischen Lebensläufe auch heute noch durch die Institutionen der beruflichen Bildung wirksam sind und so die Geschlechtersegregation reproduziert wird (vgl. Busch 2014: 217).

---

<sup>9</sup> Später gab es im geteilten Deutschland jedoch bedeutende Unterschiede zwischen DDR und BRD, was die geschlechtliche Rollenverteilung in Bezug auf Lohnarbeit und Reproduktionsarbeit angeht. In der DDR waren viel mehr Frauen\* berufstätig oder in Ausbildung als in der BRD. Durch die Bevölkerungsverluste aufgrund der Fluchten in den Westen wurden Frauen\* in der DDR als Arbeitskräftereserven durch staatliche Regulierungen versucht auf dem Arbeitsmarkt zu halten (vgl. Kaminsky 2019: o.S.). Bspw. ermöglichte ein flächendeckendes System von Krippen und Kindertagesstätten die Erwerbsarbeit von Müttern (vgl. ebd.). Trotz gesetzlicher Regelungen (z.B. das Recht auf gleichen Lohn für gleiche Arbeit) verdienten Frauen\* aber auch in der DDR im Durchschnitt ca. 30 Prozent weniger als Männer\* und arbeiteten – ähnlich wie Frauen\* in der BRD – meistens in grundsätzlich schlechter bezahlten Frauen\*berufen (vgl. ebd.). So blieben trotz der unterschiedlichen politischen Systeme in BRD und DDR in beiden Staaten bis Ende der 1960er Jahre ähnliche Vorstellungen von den Geschlechterrollen und -bildern bestehen (vgl. ebd.).

Länder wie Deutschland und andere konservative Wohlfahrtsstaaten mit hoher institutioneller Regulierung und (Vor-) Strukturierung des Lebenslaufes sowie hoher Relevanz von Bildungsabschlüssen für berufliche Übergänge, weisen deshalb eine stark ausgeprägte und vergleichsweise stabile Segregation auf (vgl. ebd.: 218). In liberalen Wohlfahrtsstaaten wie bspw. Großbritannien finden mehr betriebliche Rekrutierungen und innerbetriebliche Fort- und Weiterbildungsmöglichkeiten statt, wodurch Geschlechtergrenzen etwas leichter überwunden werden können. Dies hat eine weniger ausgeprägte Segregation und einen Rückgang der Segregation in den letzten Jahren zur Folge (vgl. ebd.).

Institutionen des Arbeitsmarktes sind außerdem durch machtvolle formale Zugangsbedingungen so reguliert, dass für bestimmte soziale Gruppen der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen gesichert, anderen dieser jedoch verwehrt bleibt (vgl. Achatz 2018: 400). So blieb für Frauen\* bspw. der Zugang zur Hochschulbildung und damit die Ausübung bestimmter Berufe aufgrund der Zuschreibung einer spezifischen Geschlechtsnatur lange Zeit verschlossen (vgl. ebd.: 400f.). Nach der Öffnung des Hochschulzugangs in Deutschland (zwischen 1900-1909) wurden Frauen\* durch neue soziale Schließungen in abgegrenzte Arbeitsbereiche integriert. Diese Zuordnungen beruhten erneut auf zugeschriebenen geschlechtsspezifischen Eigenschaften und die für Frauen\* geöffneten Arbeitsbereiche verfügten über ein niedrigeres Ansehen. So wurden z.B. Ärztinnen im Zuge dessen als Expertinnen für Frauen\* und Kinder reduziert (vgl. ebd.: 401). Diese vergeschlechtlichte Konstruktion von Berufen ist in Deutschland bis heute sowohl in akademisierten als auch in Ausbildungsberufen sichtbar (vgl. ebd.).

#### 2.1.4 Wohlfahrtsstaatliche Interventionen und Familien- und Sozialpolitik

Für die Analyse geschlechtlicher Differenzierungen im Bereich der Erwerbsarbeit sind immer gesellschaftliche, ökonomische und sozialpolitische Rahmenbedingungen mit zu berücksichtigen (vgl. Ehlert 2013: 124). Durch bestimmte Entwicklungen und Maßnahmen in sozialdemokratischen Wohlfahrtsstaaten wird die Geschlechtersegregation zusätzlich verstärkt (vgl. Busch 2014: 218). Sozialpolitische Regulierungen halten das System der geschlechterspezifischen Arbeitsteilung und der hierarchischen Ordnung der Geschlechter als gesamtgesellschaftliches Arrangement aufrecht (vgl. Achatz 2018: 401). Die in der Rechtsordnung festgeschriebenen Regelungen zur sozialen Sicherung und Erwerbstätigkeit haben Unterschiede im Erwerbsverhalten von Frauen\* und Männern\* zur Folge, da sie ebenfalls Werte und Normen von Geschlechterbildern unterstellen (vgl. ebd.). Die Sozialpolitik schafft rechtlich festgelegte

Anregungen und Hürden, von denen abhängig ist, ob und in welchem zeitlichen Umfang Personen überhaupt Arbeitsverhältnisse eingehen (vgl. ebd.). In modernen Gesellschaften erhöht sich bspw. durch familienpolitische Maßnahmen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf die Erwerbstätigkeit von Frauen\*, was allerdings wiederum zu einem erhöhten Bedarf an sozialen Dienstleistungen, wie etwa Kinderbetreuung führt, und damit den Bedarf an ‚typisch weiblichen\*‘ Berufen hebt (vgl. Busch 2014: 218f.). Laut Busch (2014) würde das erklären, wieso die berufliche Geschlechtersegregation gerade in als besonders egalitär geltenden Wohlfahrtsstaaten sehr hoch ist (vgl. ebd.: 219). Das System der sozialen Sicherung ist in Deutschland stark von der Institution Ehe und Familie bestimmt und von einem männlichen\* Hauptverdiener abhängig, was viele Anreize für eine traditionelle Rollenverteilung in heterosexuellen Paarfamilien bietet (vgl. Achatz 2018: 401f.). Wohlfahrtsstaatliche Systeme sind auf das Modell des ‚Ernährers‘, eines männlichen\* Hauptverdieners, angepasst (vgl. Nadai 2015: 7). So sind z.B. Bestimmungen gesetzlicher Kranken- und Pflegekassen, nach denen nicht-erwerbstätige Familienmitglieder kostenlos mitversichert werden können, ein Anreiz für traditionelle Rollenteilungen in Paarfamilien. Außerdem gelten politische Maßnahmen zur Regulierung von Eltern- und Pflegezeit und steuerrechtliche Regulierungen wie bspw. das Ehegattensplitting<sup>10</sup> als Motor der geschlechtlichen Arbeitsteilung (vgl. Achatz 2018: 402). International vergleichende Studien führen das Ausmaß der beruflichen Geschlechtersegregation verstärkt auf familien- und arbeitsmarktpolitische Regeln zurück. Dabei werden besonders Regulierungen fokussiert, die die kontinuierliche Erwerbstätigkeit von Müttern und die Vereinbarkeit von Kinderbetreuung und Beruf hemmen oder fördern (vgl. ebd.). Je nach Wirkrichtung können solche institutionellen Regulierungen Einfluss nehmen auf individuelle Berufsentscheidungen und auf Neigungen von Arbeitgeber:innen zu statistischer Diskriminierung<sup>11</sup> und so die Segregation entweder verstärken oder abschwächen (vgl. ebd.). Mit beachtet werden müssen dabei die Segregationslinien zwischen kinderlosen Frauen\* und Müttern und zwischen Frauen\* mit verschiedenem Bildungsniveau (vgl. ebd.), sowie zwischen Frauen\* in heterosexuellen oder gleichgeschlechtlichen Partner:innenschaften und zwischen Frauen\* mit und ohne (zugeschriebenem) ‚Migrationshintergrund‘. Feministische Kritiken am Modell des

---

10 Das Ehegattensplitting sieht vor, dass Familien, in denen ein:e Ehepartner:in ein deutlich geringeres Einkommen aufweist, steuerlich begünstigt werden (vgl. Busch 2013: 31).

11 Von statistischer Diskriminierung wird gesprochen, wenn Arbeitgeber:innen, Personalentscheidungen aufgrund einer angenommenen oder durchschnittlichen Produktivität einer bestimmten Gruppe treffen, ungeachtet der tatsächlichen Produktivität einzelner Personen (vgl. Hipp 2016: 1).

Wohlfahrtsstaates plädieren dafür, Sozialpolitik danach zu beurteilen, ob durch sie für Frauen\* ein gleichberechtigter Zugang zum Arbeitsmarkt gewährleistet werden kann und ob Frauen\* von familiärer und (Ehe-)Partner:innenschaftlicher Abhängigkeit befreit werden können (vgl. Nadai 2015: 7). An dieser Stelle ist zu betonen, dass Erwerbsarbeit für ‚gering qualifizierte‘ Frauen\* weder finanzielle Unabhängigkeit, noch die Chance zur Selbstverwirklichung im Beruf bedeutet und damit die Norm der ökonomischen Eigenständigkeit durch (Vollzeit-) Erwerbstätigkeit für viele Frauen\* nicht erreichbar ist (vgl. Nadai 2015: 8).

### 2.1.5 Wertewandel

Ein Wertewandel und eine Werteppluralisierung in modernen Wohlfahrtsstaaten sind ebenfalls als Erklärungsansatz der Beständigkeit der Segregation zu nennen (vgl. Busch 2014: 219). Es ist die Herausbildung eines Geschlechter-Essentialismus zu beobachten, der auf zwei gegensätzlichen Prozessen beruht: Einerseits hat sich ideologisch und strukturell eine gewisse Egalisierung der Geschlechterrollen herausgebildet, die mit Forderungen nach besseren Zugangs- und Aufstiegsmöglichkeiten für Frauen\* auf dem Arbeitsmarkt einhergeht (vgl. ebd.). Andererseits haben sich zeitgleich Vorstellungen von Selbstverwirklichung etabliert, die sich weiterhin stark an sozial konstruierten Geschlechterrollen orientieren. So besteht die Annahme, dass Vorstellungen von Selbstverwirklichung und damit einhergehende Berufsentscheidungen nach wie vor an stereotype Geschlechterrollen geknüpft sind und diese somit nur scheinbar dem Ziel folgen, sich tatsächlich selbst zu verwirklichen (vgl. ebd.). Diese beiden Prozesse führen dann zwar dazu, dass Frauen\* in der Tendenz beruflich aufsteigen, allerdings hauptsächlich innerhalb ‚frauen\*typischer‘ Berufe (vgl. ebd.: 220).

### 2.1.6 Doing Gender und stereotype Geschlechtskonstruktion

In der Forschung der Sozialpsychologie in den USA entstanden weitere Erklärungsansätze zur Geschlechtstypik von Berufen, die alltägliche Interaktionsmuster der (Re-)Produktion von Geschlecht in den Blick nehmen, was als *doing gender*<sup>12</sup> benannt wird (vgl. Busch 2014: 220). Dabei wird der:die Kommunikationspartner:in durch ein bestimmtes soziales

---

12 Diese Interaktionsmuster der Reproduktion von Kategorien beschränken sich nicht ausschließlich auf Geschlecht, ebenso wird von *doing ethnicity*, *doing class* oder *doing age* gesprochen. Auch diese und weitere Differenzkategorien sind sozial hergestellt und mit Bedeutung versehen (vgl. Bereswill 2016: 25f.).

Klassifikationskonstrukt einer Gruppe der Frauen\* oder Männer\* zugeordnet (vgl. ebd.), was zur (beiläufigen) (Re-)Produktion von Geschlechterpraktiken führt (vgl. Cornelißen/Pinhard 2014: 135). Das bringt eine stereotype Vorstellung über Weiblichkeit\* und Männlichkeit\* mit sich, was jedoch nie neutral bewertet wird, sondern stets mit einer Hierarchisierung einhergeht (vgl. Busch 2014: 220). Weiblichkeit\* und Männlichkeit\* scheinen durch solche Zuschreibungs- und Konstruktionsprozesse jeweils mit bestimmten Verhaltensweisen kompatibel zu sein und mit anderen nicht (vgl. Ehlert 2013: 122). Frauen\* und Männer\* gelten folglich in der Gesellschaft je nach Umfeld für bestimmte Situationen als unterschiedlich kompetent und erhalten dann so in Handlungssituationen einen jeweils unterschiedlichen Status, *gender status beliefs* genannt (vgl. Busch 2014: 220). Durch die unterschiedliche Bewertung ihres Tuns werden sie folglich als nicht gleichwertige Mitglieder der Gesellschaft konstruiert, wobei selbst gleiches Tun in der Regel unterschiedlich bewertet wird, was als *sameness taboo*<sup>13</sup> oder Gleichheitsverbot bezeichnet wird (vgl. Ehlert 2013: 122). Die Arbeitsteilung zwischen den Geschlechtern wird als Ausdruck dieser hierarchisierten Geschlechtskonstruktionen verstanden (vgl. Bereswill 2016: 31). Frauen\* werden, unter anderem durch ihre Zuordnung zu haushalts- und familiennahen Tätigkeiten, auf dem Arbeitsmarkt als die weniger kompetente und leistungsfähige Gruppe angesehen (vgl. Busch 2014: 220; Busch 2013: 29). Gudrun Ehlert (2013) geht davon aus, dass sich Frauen\* und Männer\* diesen Stereotypen anpassen und sich nach ihnen verhalten. Geschlecht und Arbeit konstruieren sich also wechselseitig, was wesentlich zur Reproduktion von Geschlechterverhältnissen beiträgt (vgl. ebd.: 122). Achatz (2018) verdeutlicht dies in folgendem Zitat:

die Berufe und Professionen [sind] als Ergebnis eines Prozesses der sozialen Konstruktion von Geschlecht zu betrachten, die Teil der Konstruktion von Berufen oder Professionen sind. Im beruflichen Alltagshandeln wie auch in den institutionell geregelten Möglichkeiten des Berufszugangs und der Berufsausübung werden Analogien zwischen Arbeitsinhalten einerseits und der Geschlechtszugehörigkeit andererseits gebildet, die dem Zweck dienen, die Verschiedenheit und die hierarchische Relation von Frauen und Männern zu erzeugen und immer wieder zu bestätigen (Achatz 2018: 400).

Zusammenfassend lässt sich an dieser Stelle festhalten, dass zur Beforschung der Geschlechtersegregation, die in den bisherigen Ausführungen erläuterten theoretischen Ansätze auf

---

13 Dass Männer\* und Frauen\* unterschiedlich bewertet werden, selbst wenn sie Gleiches tun, gilt als kulturell tief verankert. Durch alltägliche Regeln und Praktiken wird die (hergestellte) Differenz zwischen den Geschlechtern gesichert und aufrechterhalten. So werden die Geschlechter als zwei sich gegenseitig ausschließende Kategorien aufgeteilt (vgl. Bereswill 2016: 31).

verschiedenen Analyseebenen verortet sind und repräsentative Daten umfassend mit einbezogen und zusammengedacht werden müssen (vgl. Busch 2014: 224). Busch (2014) weist darauf hin, dass gerade in Deutschland noch Forschungsbedarf bei der Frage besteht, inwiefern die in den vorangegangenen Unterkapiteln erläuterten Strukturen Nachteile für individuelle Lebensläufe von Frauen\* bedeuten (vgl. ebd.). Welche Folgen durch die berufliche Geschlechtersegregation auf struktureller Ebene für Frauen\* zu verzeichnen sind, möchte ich im Folgenden zusammenfassend darstellen, bevor ich anschließend den Fokus auf die Soziale Arbeit als feminisiertes Berufsfeld legen will.

## 2.2 Folgen der beruflichen Geschlechtersegregation

Die Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt hat unter anderem deswegen eine hohe gesellschaftliche und politische Relevanz, weil die Strukturen der Segregation eine wichtige Dimension sozialer Ungleichheit darstellen. ‚Typische Frauen\*berufe‘ sind auch aktuell gegenüber männer\*dominierten Berufen (bei vergleichbarer beruflicher Stellung und Qualifikation) durch schlechtere Chancen auf dem Arbeitsmarkt gekennzeichnet, was sich auf die Arbeitsplatzsicherheit, das Prestige der jeweiligen Berufsgruppe, die Karriere- und Aufstiegsmöglichkeiten und das Einkommen von Frauen\* auswirkt (vgl. Busch 2013: 20). Frauen\* sind stärker von prekären Beschäftigungsverhältnissen betroffen (vgl. Nadai 2015: 10; Cornelißen/Pinhard 2014: 135), sie arbeiten häufiger in Teilzeit, bekannt als *gender-time-gap* (vgl. Nadai 2015: 10; Ehlert 2013: 120) und sind häufig kaum in der Lage durch Erwerbsarbeit den eigenen Lebensunterhalt zu verdienen, was sie abhängig macht von einem männlichen\* Hauptverdiener (vgl. Nadai 2015: 7). ‚Typische Frauen\*berufe‘ weisen signifikante Lohnunterschiede zu ‚typischen Männer\*berufen‘ auf, was als *gender-pay-gap* oder *gender-wage-gap* bezeichnet wird (vgl. Busch 2014: 222f.). Der durchschnittliche Bruttoverdienst von Frauen\* war im Jahr 2018 laut dem Statistischen Bundesamt 21 Prozent niedriger als der von Männern\*. Diese Zahl ist seit 2002 konstant (vgl. Statistisches Bundesamt 2020: o.S.). In ‚westlichen‘ Industrienationen wird der generelle Grad der gesellschaftlichen Integration am Grad der Integration in den Arbeitsmarkt gemessen. Eine Benachteiligung auf dem Arbeitsmarkt bedeutet für Frauen\* demnach auch eine Benachteiligung in anderen Bereichen der Lebensgestaltung und gesellschaftlichen Integrität (vgl. Busch 2013: 20).

Berufe, die mehrheitlich von Frauen\* ausgeübt werden, sind gesellschaftlich wenig anerkannt und abgewertet und somit von prekären Arbeitsbedingungen betroffen (vgl. Busch 2014:

222f.), was ich im folgenden Kapitel am Beispiel der Sozialen Arbeit als feminisiertes Berufsfeld aufzeigen möchte.

### 3. Soziale Arbeit als Frauen\*beruf im Kontext von patriarchalen und sexistischen Macht- und Herrschaftsverhältnissen

Die Soziale Arbeit als Berufsfeld ist insofern eng mit geschlechtlicher Arbeitsteilung verknüpft, als dass sie horizontal und vertikal nach Geschlecht segregiert ist.

Hierarchische Geschlechterverhältnisse und Differenzkategorien von Weiblichkeit und Männlichkeit bestimmen die Soziale Arbeit seit ihrer Entstehung als Beruf und sie sind auch gegenwärtig – offen oder verdeckt – von hoher Bedeutung für den Status und die fehlende Anerkennung der Profession (Ehlert 2013: 117).

(Praktische) Tätigkeiten der Sozialen Arbeit werden mehrheitlich von Frauen\* geleistet (vgl. ebd.), während in den gehobenen (Führungs-) Positionen der sozialen Berufe deutlich mehr Männer\* arbeiten. Je höher die formale Qualifikation der Tätigkeit, desto mehr Männer\* verrichten sie, je niedriger das Niveau der Ausbildung, desto größer ist der zu verzeichnende Frauen\*anteil (vgl. ebd.: 119; Brückner 2013: 110). Kinderpfleger:innen etwa sind beinahe ausschließlich Frauen\*, während bei Diplom-Pädagog:innen der Frauen\*anteil ‚nur‘ noch bei 57 Prozent liegt, da durch die Akademisierung des Berufes in den 1970er Jahren mehr Männer\* Soziale Arbeit studierten (vgl. Ehlert 2013: 119). Außerdem gilt auf horizontaler Ebene für die Arbeitsfelder der Sozialen Arbeit: je älter das Klientel, desto höher ist der Männer\*anteil im jeweiligen Berufsfeld, je jünger das Klientel, desto mehr Frauen\* finden sich (vgl. Wallner 2008: 43; Ehlert 2013: 119; Brückner 2013: 110). Soziale Berufe müssen trotz andauernder Professionalisierungsbestrebungen oft noch immer unter erschwerten Bedingungen ausgeführt werden (vgl. Karber et al. 2017: 11). Das ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass die gesellschaftliche und ökonomische Anerkennung von sozialen Berufen kaum gestiegen ist (vgl. Ehlert 2013: 120) und bis heute nicht der tatsächlichen gesellschaftlichen Relevanz entspricht (vgl. Karber et al. 2017: 11), was dazu führte, dass der Anteil der Männer\* in den letzten Jahren wieder gesunken ist (vgl. Ehlert 2013: 119). Soziale Arbeit ist die akademische Profession mit dem geringsten Einkommen und innerhalb der Sozialen Arbeit verdienen Frauen\* weniger als Männer\* (vgl. ebd.: 120). Nach Gudrun Ehlert (2013) gelten als Indikatoren für die Prekarität oder Attraktivität eines Berufes die Bezahlung, die Systematik der Eingruppierung, die Arbeitszeit, die Befristung von Verträgen und wie viele Vollzeit- oder Teilzeitarbeitsplätze vergeben werden. In Bezug auf die Soziale Arbeit lässt sich feststellen, dass sie von geringer



Bezahlung, einer hohen Zahl an befristeten Arbeitsverträgen und einer starken Zunahme von Teilzeitarbeitsplätzen geprägt ist. Dies bedeutet, dass es sich bei der Sozialen Arbeit um ein Berufsfeld handelt, welches ein hohes Maß an Prekarität aufweist (vgl. ebd.: 121).

Aus geschlechtertheoretischer Sicht stellt sich damit nicht nur die Frage, nach der strukturellen Bedeutung von Geschlecht für den Arbeitsmarkt allgemein, sondern auch nach den Arbeitsverhältnissen und Organisationsformen in der Sozialen Arbeit und der darin stattfindenden Konstruktion von Geschlechterzugehörigkeiten und -differenzen, im Zusammenhang mit bestimmten Tätigkeitsanforderungen und herrschenden sozialen Problemen (vgl. ebd.: 117). Lebensweltliche Erfahrungen, Probleme und Handlungsstrategien von Subjekten sowie von institutionellen und professionellen Settings können nur ausreichend bearbeitet werden, wenn sie als durch die Kategorie Geschlecht beeinflusst, betrachtet werden (vgl. Plößer/Sabla 2013: 7). Gendertheoretische Perspektiven sind dabei sowohl für den Blick auf die Adressat:innen der Sozialen Arbeit relevant, als auch für die eigene Professionalisierungsgeschichte und das Professionsverständnis der Sozialen Arbeit (vgl. ebd.: 7). Ohne den Blick auf die Kategorie Geschlecht ist es nicht möglich, die (Re-)Produktion von bestehenden Ungleichheitsverhältnissen in der Sozialen Arbeit aufzuschlüsseln (vgl. ebd.: 12). Der systematische Einbezug von geschlechtertheoretischen Sichtweisen und Geschlechterverhältnissen ist also essenziell, um die Konstruktion professioneller Identitäten auf struktureller Ebene zu verstehen (vgl. Bütow/Munsch 2012: 8; Plößer/Sabla 2013: 12). Mit Hilfe von Erkenntnissen aus der Geschlechterforschung lassen sich diese hierarchischen Strukturen bestimmen (vgl. Bütow/Munsch 2012: 8).

Dabei wird das Zusammenspiel von verschiedenen Mechanismen und theoretischen Erklärungsansätzen relevant, die oben als Ursachen der Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt allgemein, beschrieben wurden. Das Beispiel der Sozialen Arbeit als Teil des Arbeitsmarktes macht deutlich, dass die unterschiedlichen Faktoren zusammengedacht werden müssen, um zu verstehen, wie sich die Soziale Arbeit als vergeschlechtlichtes und hierarchisiertes Arbeitsfeld begründet. Für die Soziale Arbeit sind unter anderem die Konstruktion von Geschlecht allgemein und von Weiblichkeit\* im Speziellen sowie bestimmte sozialpolitische Vorgaben und historische Gewordenheiten relevant. Diese Aspekte will ich im Folgenden ausführen.

### 3.1 Die Entwicklung der Sozialen Arbeit als Frauen\*beruf

Die geschlechtsspezifische Segregation des Arbeitsmarktes ist unter anderem das Ergebnis einer historisch gewachsenen ungleichen Integration von Frauen\* und Männern\* in den Arbeitsmarkt (vgl. Busch 2013: 27f.). Ebenso hat die Frage nach Ansätzen einer Theoretisierung von Weiblichkeit\* und die damit verbundene Feminisierung der sozialen Berufe immer eine historische Dimension (vgl. Baader 2018: 15), deren Betrachtung für das Verständnis des Zusammenhangs von Frauen\*rollen in der Gesellschaft mit der Stellung von Frauen\* innerhalb der Sozialen Arbeit unverzichtbar ist (vgl. Wallner 2008: 29). Deswegen soll im Folgenden ein Rückblick auf die historische Entwicklung der Sozialen Arbeit als Frauen\*beruf und des Zusammenhangs von stereotypen Weiblichkeits\*vorstellungen mit Sozialer Arbeit gegeben werden.

Die staatliche Armenfürsorge als Vorläufer der Sozialen Arbeit, war im 19. Jahrhundert zunächst ehrenamtlich und ausschließlich von Männern\* organisiert, da die Ausübung eines kommunalen Ehrenamtes an das Wahlrecht gebunden war, welches Frauen\* bis 1918 nicht hatten (vgl. Wallner 2008: 30). Durch die Industrialisierung wuchs gegen Ende des 19. Jahrhunderts die Armut in der Bevölkerung und der Bedarf an Armenfürsorge stieg deutlich. Ehrenamtliches Engagement reichte folglich nicht mehr aus, um die aufkommenden sozialen Probleme zu bearbeiten, wodurch sich die Notwendigkeit Sozialer Arbeit verstärkte (vgl. ebd.).

Gleichzeitig entwickelte sich durch die Herausbildung der Industriegesellschaft eine strikte Grenzziehung zwischen Leben und Arbeit, zwischen Privatheit und Öffentlichkeit sowie zwischen Staat und Familie und damit eine vergeschlechtlichte und hierarchisierte Arbeitsteilung. Dabei wurde Männern\* die Erwerbsarbeit und Frauen\* die Reproduktionsarbeit zugewiesen (vgl. Reimer/Riegraf 2016: 16; Glaeser 2018: 47; Wallner 2008: 31; Busch 2013: 28). Frauen\* wurden aus der bürgerlichen Öffentlichkeit ausgeschlossen und in das Private verwiesen. Die private Sphäre wurde somit bald klar mit Weiblichkeit\* assoziiert und vom Bild der Familie und des Haushalts geprägt. Privatheit und die im Privaten stattfindende Arbeit wurden stark feminisiert, unsichtbar gemacht, nicht entlohnt und damit sowohl gesellschaftlich als auch materiell abgewertet (vgl. Reimer/Riegraf 2016: 16f.; Rendtorff/Langer 2018: 8-11). Die Öffentlichkeit dagegen war männlich\* konnotiert und wurde assoziiert mit vernunftsbezogenem, rationalem Handeln und Durchsetzungsvermögen. Männlichkeit\* erfuhr im Gegensatz zu Weiblichkeit\* hohe gesellschaftliche und materielle Anerkennung und Aufwertung (vgl. Reimer/Riegraf 2016: 16f.; Rendtorff/Langer 2018: 8-11). Die Industrialisierung brachte außerdem neue Berufsfelder hervor, zu denen Frauen\* jedoch keinen Zugang hatten, da

Berufstätigkeit nicht in das gesellschaftliche (bürgerliche) Frauen\*bild passte (vgl. Wallner 2008: 31). Für Frauen\* aus finanziell schwachen Familien galt das allerdings nicht. Sie konnten es sich nicht leisten, dass nur der Mann\* arbeiten ging (vgl. Busch 2013: 2) und mussten ‚niedrigen‘ Beschäftigungen nachgehen, um den Lebensunterhalt der Familie zu sichern (vgl. Wallner 2008: 31), was damals und heute auch mehrheitlich für migrantische/migrantisierte Frauen\* gilt, wie im weiteren Verlauf der Arbeit deutlicher wird.

Nach der Einführung des Wahlrechtes war es Frauen\* erlaubt in nicht-staatlichen Vereinen, Stiftungen und Verbänden mitzuwirken, wenn auch nur in geschlechtsspezifischen Positionen, wodurch Frauen\* den überwiegenden Anteil der freien Wohlfahrt und der Sozialen Bewegungen aufbauten. Auf diese Weise konnten sie, im Gegensatz zu anderen gesellschaftlichen Bereichen, innerhalb freier und konfessioneller Träger Einfluss nehmen und waren so wesentlich am Aufbau der Sozialen Arbeit beteiligt (vgl. Wallner 2008: 30).

Die Forderungen der ersten Frauen\*bewegung, wie bspw. das Recht auf Erwerbstätigkeit für (bürgerliche, weiße\*) Frauen\*, gleiche Löhne für Männer\* und Frauen\* und das Recht auf politische Teilhabe, insbesondere das Wahlrecht (vgl. Wallner 2008: 32), waren ebenfalls Voraussetzungen für die Entwicklung der Sozialen Arbeit als bezahlte Tätigkeit für Frauen\* aus bürgerlichen Kreisen (vgl. Ehlert 2013: 119; Wallner 2008: 31). Das geschah unter anderem aus dem Wunsch heraus ökonomisch unabhängig zu sein, einer sinnvollen Beschäftigung nachzugehen und gesellschaftlichen Machtzuwachs durch die Etablierung eines neuen Berufsfeldes durch und für Frauen\* zu erlangen (vgl. Wallner 2008: 31). 1908 gründete Alice Salomon in Berlin die erste soziale Frauen\*schule, die eine zweijährige Berufsausbildung für bürgerliche Frauen\* anbot und eine Berufsethik für ‚Mütterlichkeit‘ als Beruf etablierte (vgl. Wallner 2008: 33f.). So entwickelte sich das Konzept der *geistigen Mütterlichkeit* zum Leitprinzip für soziale Berufe. Es sollte die Relevanz von weiblichen\* Begabungen für soziale Tätigkeiten betonen und diese aufwerten sowie eine Verknüpfung von politischen, gesellschaftlichen und religiösen Reformentwürfen schaffen, die nach Gleichstellung strebten und unter anderem die Umverteilung von innerfamiliärer Sorgearbeit auf gesellschaftliche Bereiche zum Ziel hatten (vgl. Wallner 2008: 31-33). Die soziale Konstruktion der *geistigen Mütterlichkeit* war grenzüberschreitend, weil sie eine Erweiterung des ‚Mütterlichkeitsbegriffs‘ zuließ und für gebildete Frauen\* einen Schritt aus der Familie heraus ermöglichte, ohne das traditionelle Bild von Weiblichkeit\* zu sehr infrage stellen zu müssen. Das Begrenzende daran war (und ist) jedoch, dass eine enge Verknüpfung von sozialen Berufen mit ‚mütterlichem‘ Handeln und

Weiblichkeit\* geschlechtertheoretisch als problematisch zu betrachten ist, da dies bis heute zur Abwertung des Berufes als Semi-Profession beiträgt (vgl. Brückner 2013: 110f.). Geschlechterunterschiede wurden als Wesensunterschiede umgedeutet und traditionelle weibliche\*- ‚mütterliche‘ Ideale galten als Qualifikationsmerkmale für soziale Tätigkeiten und verschmolzen mit der sozialarbeiterischen Berufsrolle und -ethik (vgl. Wallner 2008: 33). Das Konzept der *geistigen Mütterlichkeit* war allerdings nicht geeignet, Positionen der Leitung oder Verwaltung als potenzielle Tätigkeitsfelder für Frauen\* zu begründen und hielt schließlich am bestehenden Frauen\*bild dieser Zeit fest, steigerte aber trotzdem den Wert der Frauen\*arbeit (vgl. ebd.). Nach dem ersten Weltkrieg stieg der Anteil der Männer\* in sozialen Berufen. Als Pendant zur ‚Mütterlichkeit‘ galt jedoch nicht ‚Väterlichkeit‘, sondern ‚Hilfsbereitschaft und Ritterlichkeit‘, was klar als männlich\* definiert und von ‚Mütterlichkeit‘ und Weiblichkeit\* abgegrenzt wurde (vgl. ebd.: 36). Wallner (2008) verdeutlicht dies in folgendem Zitat:

Die Einbettung zunehmenden männlichen Interesses an der Sozialen Arbeit in ein patriarchales Gesellschaftssystem im Allgemeinen und in die Definition der Frauen bezüglich der differenzbedingten Wesensunterschiede von Frauen und Männern in den Anfängen Sozialer Arbeit führte dazu, dass Männern entsprechend eigene, männliche Eigenschaften in diesem Berufsfeld zugeschrieben und die gesellschaftlichen Zuschreibungen übertragen wurden. Der Mann als Beschützer mit der Fähigkeit zu abstrahieren, zu leiten, zu ordnen und zu verwalten war entsprechend eher für leitende, klientelfernere und verwaltende Tätigkeiten geeignet (ebd.: 36).

Männer\* arbeiteten folglich im Innendienst in Verwaltungen, Frauen\* im Außendienst als Fürsorgerinnen\*, gebunden an die Anweisungen der männlichen\* Vorgesetzten. Damit standen die Verwaltungsbeamten in der (beruflichen) Hierarchie über den Frauen\*, sie hatten mehr Einkommen und mehr Macht. Die Aufgaben der Frauen\* dagegen waren schlecht bezahlt sowie wenig anerkannt und fanden stets im Spannungsfeld von staatlicher Kontrolle und ‚mütterlicher‘ Fürsorge statt (vgl. ebd.: 36f.). Diese Entwicklungen führten zur Herausbildung der Sozialen Arbeit als Frauen\*beruf unter männlicher\* Leitung (vgl. ebd.: 40). Die Folgen dieser geschlechtsspezifischen und hierarchisierten Strukturen innerhalb der sozialen Berufe, sind bis heute deutlich erkennbar (vgl. Wallner 2008: 33, 37).

### 3.2 Soziale Arbeit im Spannungsfeld von Sozialpolitik als Geschlechterpolitik

Die Institution des Sozial- bzw. Wohlfahrtsstaates ist in Deutschland das Zentrum der Sozialpolitik. Soziale Arbeit ist in ihrer Organisation und Struktur öffentlich angelegt und gestaltet, was sozialarbeiterisches Handeln vordergründig im Magnetfeld des Sozialstaates stattfinden lässt (Böhnisch/Schröer 2012: 9). Die Soziale Arbeit als Institution ist beständiger und

beweglicher Teil der Sozialpolitik und zu jeder Zeit den Grenzen und Möglichkeiten dieses Spannungsverhältnisses ausgesetzt (vgl. ebd.).

Sozialpolitische Rahmenbedingungen beeinflussen, wie in Kapitel 2.1.4 bereits beschrieben, die geschlechtliche Differenzierung und spielen auch eine Rolle für die Aufrechterhaltung der segregierten Strukturen innerhalb der Sozialen Arbeit (vgl. Ehlert 2013: 124). Denn sozialpolitische Interventionen und Vorgaben beinhalten explizit und implizit herrschende gesellschaftliche Normalitätsvorstellungen, wie bspw. geltende Definitionen von Arbeit und Beschäftigung und vorherrschende Bilder von Familie und Geschlechterrollen (vgl. Böhnisch/Schröer 2012: 11). Diese sozialpolitischen Vorgaben beeinflussen sozialarbeiterisches Handeln und müssen folglich von der Sozialen Arbeit stets kritisch in den Blick genommen und hinterfragt werden (vgl. ebd.). Es gilt ein Bewusstsein dafür zu entwickeln, welche Konsequenzen entweder eine Nichtbeachtung oder eine Förderung solcher Normen für unterschiedliche individuelle Lebensentwürfe in einer Gesellschaft haben können (vgl. ebd.). Soziale Arbeit sollte dabei immer im Sinne der Menschenrechte und sozialer Gerechtigkeit handeln (vgl. ebd.: 88). In Diskursen, die Geschlechtergerechtigkeit mit sozialer Gerechtigkeit in Verbindung bringen, geht es unter anderem darum, die geschlechterhierarchische Arbeitsteilung aufzubrechen und genauso viel (gesellschaftliche und materielle) Anerkennung für gesellschaftlich sowie ökonomisch notwendige Arbeit zu schaffen (vgl. ebd.: 94).

Die geschlechterpolitische Dimension der Sozialpolitik fragt unter anderem danach, inwiefern die Differenzkategorie Geschlecht die Zugänge zum oder die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt bestimmt und wie Arbeit in der Gesellschaft verteilt wird. Die geführten Diskurse werden dabei von herrschenden Vorstellungen normativer Geschlechterrollen beeinflusst (vgl. Böllert/Heite 2011: 7). Gleichzeitig trägt die Sozialpolitik selbst zur Herausbildung dieser Normen bei, ist damit relevant für geschlechtsspezifische Lebensbedingungen und stets an der Reproduktion von Geschlechterungerechtigkeiten beteiligt (vgl. ebd.: 8). Bspw. wurde die Entwicklung der Frauen\*erwerbsarbeit in Deutschland von sozialpolitischen Vorgaben bestimmt, die von traditionellen Familienbildern geleitet wurden (vgl. Busch 2013: 30). Als bezeichnendes Beispiel hierfür kann die für lange Zeit gesetzlich festgeschriebene Regel der *Hausfrauen-ehe* genannt werden, die besagte, dass die Ehefrau\* nur mit der Erlaubnis ihres Ehepartners

berufstätig sein durfte<sup>14</sup> (vgl. ebd.: 30f.). Das traditionelle Familienbild wird bis heute durch die Sozialpolitik gefördert, unter anderem durch das bereits erwähnte Ehegattensplitting (vgl. ebd.: 31).

Karin Böllert und Catrin Heite (2011) stellen in diesem Argumentationszusammenhang die These auf, „dass Geschlechterpolitiken sich stets auf das Soziale beziehen und Sozialpolitiken stets eine geschlechterpolitische Dimension haben“ (ebd.: 8). Die Soziale Arbeit als Instrument der Sozialpolitik trägt folglich ebenso zur Entstehung und Reproduktion von Geschlechterstereotypen bei und muss sich gleichzeitig in diesen positionieren und im bestehenden System handlungsfähig bleiben.

### 3.3 Die Konstruktion von Weiblichkeit\* in der Sozialen Arbeit und deren Abwertung

Die Soziale Arbeit ist, wie der Blick auf die Entstehungsgeschichte der Profession zeigt, dicht mit Zuschreibungen von Weiblichkeit\* verflochten. Da führt bis heute zu einer Vergeschlechtlichung von beruflichen Tätigkeiten (vgl. Bereswill/Ehlert 2012: 119), bei der häufig naturalisierende und biologisierende Sichtweisen auf Geschlecht vorherrschend sind (vgl. Ehlert 2013: 122). Die soziale Konstruktion von Geschlechterdifferenzen beruht auf charakterlichen und biologisierenden Zuschreibungen (vgl. ebd.). Weiblich\* konnotierte Eigenschaften, wie bspw. Bindungs- und Abhängigkeitsdynamiken und Emotionalität, sind weniger anerkannt und stehen im Gegensatz zu höher bewerteten männlichen\* Eigenschaften, wie etwa Handlungsautonomie und Rationalität (vgl. Bütow/Munsch 2012: 10; Bereswill/Ehlert 2012: 88). Die bereits beschriebenen Vorstellungen von ‚Mütterlichkeit‘ in Verbindung zu Frau\*-sein und sozialen Tätigkeiten ziehen sich – trotz großer Unterschiede zwischen den sozialen Schichten – durch alle Bereiche der Fürsorge und beeinflussen alle jeweils vorherrschenden normativen Vorstellungen von Weiblichkeit\* (vgl. Rendtorff/Langer 2018: 9). Es wird davon ausgegangen, dass Frauen\* als weibliche\* Wesen die ‚mütterliche‘ und soziale Fürsorge für Andere natürlicherweise leisten möchten und können sowie das Interesse und Wohlergehen anderer Personen stets wie selbstverständlich über die eigenen Bedürfnisse stellen. Diese Bereitschaft zur Selbstaufgabe wird bis heute vorausgesetzt (vgl. ebd.). Der Diskurs über die Gestaltung von

---

14 Im Jahr 1957 wurde dieses Gesetz etwas gelockert, dann hieß es: „Die Frau führt den Haushalt in eigener Verantwortung. Sie ist berechtigt, erwerbstätig zu sein, soweit dies mit ihren Pflichten in Ehe und Familie vereinbar ist.“ (Bundeszentrale für politische Bildung o.A. 2018: o.S). Erst 1977 wurde diese Form der Hausfrauenehe vollständig aus dem Gesetz gestrichen (vgl. Busch 2013: 30).

‚Mütterlichkeit‘ sowie der Ursprung und die Qualität des Diskurses ist zwar immer wieder umstritten, aber gesellschaftlich nach wie vor wirkmächtig, wie sich am Beispiel der Care-Arbeit (siehe Kapitel 4) aufzeigen lässt (vgl. Reimer/Riegraf 2016: 17).

Eine scheinbare Ähnlichkeit von privater Sorgearbeit und professioneller Arbeit in sozialen Berufen hat eine umfassende Qualifizierung Sozialer Arbeit lange erschwert (vgl. Karber et al. 2017: 17). Die im Privaten von Frauen\* geleistete (Sorge-)Arbeit ist aus kapitalistischer Sicht nicht gewinnbringend und somit scheinbar nicht entlohenswert (vgl. Winker 2015: 10), was zu „verkürzten Bewertungs- und Anerkennungsmaßstäben von Frauenberufen“ (Karber et al. 2017: 15) führt. Die Vorstellung, eine ‚gelungene‘ weibliche\* Sozialisation bringe die Aneignung und das Erlernen von ‚mütterlichen‘ Charakterzügen automatisch mit sich und sei ausreichend für die Qualifikation von sozialen Berufen, ist noch immer verbreitet (vgl. ebd.: 16f.). Damit sind die starren Deutungsmuster, die sich, wie bereits beschrieben, im 19. Jahrhundert entwickelten, bis heute wirkmächtig und beeinflussen das Verhältnis von Beruf und Geschlecht im Allgemeinen und das von Weiblichkeit\* und sozialen Tätigkeiten sowie Care-Arbeit im Speziellen (vgl. Rendtorff/Langer 2018: 9).

Beziehungsarbeit und Fürsorgetätigkeiten werden in Professionsdebatten häufig als weiblich\* assoziierte, semi-professionelle Tätigkeiten abgewertet, was die Soziale Arbeit als Semi-Profession<sup>15</sup> dastehen lässt (vgl. Bereswill/Ehlert 2012: 98). Das führt dazu, dass die Kategorie Geschlecht in Professionalisierungsprozessen häufig gar nicht erst thematisiert wird, bzw. weibliche\* Anteile der Beziehungsarbeit abgelegt und vermieden werden sollen. Das kann zu der Annahme führen, dass sich eine Professionalisierung der Sozialen Arbeit und Weiblichkeits\*zuschreibungen gegenseitig ausschließen, obwohl genau das die Geschichte und Entwicklung der Profession lange Zeit entscheidend geprägt hat. Daraus ergibt sich folglich eine äußerst widersprüchliche Situation für die Soziale Arbeit (vgl. ebd.: 89f.), was Mechthild Bereswill und Gudrun Ehlert in folgendem Zitat veranschaulichen:

---

15 Der Begriff der Semi-Professionalität wird von Margit Brückner (2013) als Mangel, an einer eigenständigen, alleinständigen wissenschaftlichen Disziplin und die Nähe zum Alltäglichen beschrieben. Dabei ist das widersprüchliche Zusammenspiel zweier Teilaspekte von Beziehungen relevant, welches das Dilemma der Konstruktion von Frauen\*berufen ausmacht: zum einen ein spezifisches berufliches Rollenhandeln, welches auf fachlichem Wissen beruht und zum anderen ein unbestimmtes, für Sozialbeziehungen typisches Handeln innerhalb zwischenmenschlicher Beziehungen. Dabei wird jedoch ausgeblendet, dass genau dieser „Wechsel von zwischenmenschlicher Kontaktbereitschaft und einer dem Arbeitsauftrag angemessenen methodischen Distanz“ (ebd.: 111) eine besondere Arbeitsanforderung an professionelles sozialarbeiterisches Handeln darstellt (vgl. ebd.).

Wir haben es offensichtlich mit einer paradoxen Situation zu tun, dass die Akteurinnen und Akteure in der Professionsdebatte Anerkennung für eine Profession erlangen wollen, die sich durch mehrheitlich von Frauen besetzte Tätigkeitsfelder und deren professionelles Handeln auszeichnet, bei gleichzeitiger Nicht-Thematisierung von Geschlecht im Verhältnis zu konkreten, stark beziehungsorientierten Tätigkeitsanforderungen (ebd.: 99).

Die bewusste Nicht-Thematisierung von Geschlecht und Geschlechterverhältnissen in der Sozialen Arbeit ist demnach keine Option, um soziale Berufe aufzuwerten oder diese von Weiblichkeits\*zuschreibungen zu lösen. Bereswill und Ehlert (2012) sprechen in dem Zusammenhang von „undoing gender“ (ebd.: 101) und meinen damit das Überschreiben der Bedeutung von Geschlechterdifferenz in der Sozialen Arbeit durch vermeintlich neutrale Professionalitätskonzepte. Solche Versuche führen den Autorinnen zufolge zur Vortäuschung einer Geschlechtsneutralität (vgl. ebd.), die an den Ungleichheitsverhältnissen zunächst nichts ändern könne. Stattdessen plädieren sie an dieser Stelle dafür, Geschlecht als soziale Konstruktion kritisch zu hinterfragen und deren Bedeutung für die Soziale Arbeit zu reflektieren. Denn bestimmte Formen von Arbeit und Arbeitsteilung in der Gesellschaft und die daran geknüpften Annahmen und Bewertungen von gesellschaftlich notwendiger und wertvoller Arbeit sind eng an die Konstruktion von Geschlecht gebunden. Dass sich, wie oben erläutert, Geschlecht und Beruf wechselseitig konstruieren (vgl. Ehlert 2013: 122), gilt auch für die Soziale Arbeit, speziell in Bezug auf Weiblichkeit\* (vgl. Bereswill/Ehlert 2012: 99ff.) und wird durch das Zitat „doing gender while doing social work“ (ebd.: 103; Ehlert 2013: 122) auf den Punkt gebracht. Damit trägt die Soziale Arbeit als Disziplin und Profession zur (Re-) Produktion ungleicher Geschlechterverhältnisse (auf dem Arbeitsmarkt) bei. Diese Hervorbringungen von Geschlechterdifferenzierungen durch Interaktion (welche geschlechtsbezogenen Codierungen sind mit welchen Tätigkeiten verknüpft?) sind laut Gudrun Ehlert (2013) für die Soziale Arbeit jedoch noch nicht genügend untersucht worden (vgl. ebd.: 122). Sie betont die gesellschaftstheoretische und professionspolitische Relevanz, symbolisch-kulturellen Aufladungen – die den Tätigkeiten der Sozialen Arbeit zugrunde liegen – für die Soziale Arbeit der Gegenwart aufzuschlüsseln. So könne der Abwertung und Prekarisierung der Profession aktiv entgegengewirkt werden (vgl. ebd.: 127).

Die mit Bewertungen verknüpften Zuschreibungen zu einem bestimmten Geschlecht sind in historischen Prozessen entstanden und bleiben stets wandelbar. Die Soziale Arbeit hat demnach auch die Möglichkeit, diese Codes umzuschreiben. Grenzen können verschoben und Handlungsräume erweitert werden. Dabei ist es wichtig, dass Untersuchungen zu



Geschlechterverhältnissen in der Sozialen Arbeit das Ziel haben, Mechanismen der gesellschaftlichen Arbeitsteilung aufzudecken, um Geschlechterhierarchien aufweichen zu können (vgl. Bereswill/Ehlert 2012: 102) und diese nicht entweder als historisches Phänomen oder als Spezialthema abzusondern. Geschlechterverhältnisse müssen tiefgehend und differenziert in ihren Strukturen und Wirkungsweisen untersucht werden (vgl. ebd.: 93), da Geschlechterfragen für vielfältige Professionsdebatten eine Rolle spielen. Eine aktuelle und wichtige Debatte, in der die Kategorie Geschlecht besonders bedeutsam ist, ist die um das Thema Care-Arbeit (vgl. Plößler/Sabla 2013: 12). An dieser Stelle „lohnt es sich – gerade auch für die Soziale Arbeit – an der Care-Diskussion anzuknüpfen und diese nicht länger als feministische Sonderveranstaltung abzutun.“ (Böhnisch/Schröer 2012: 94). Der Bezug zur Care-Debatte macht deutlich, wie sich Konstruktionen von Weiblichkeit\* und ‚Mutterschaft‘ beim Thema Sorgearbeit widerspiegeln bzw. fortsetzen (vgl. Nadai 2015: 15) und welche Rückschlüsse das mit fehlender Anerkennung der Profession der Sozialen Arbeit zulässt (vgl. Ehlert 2013: 117). Im Folgenden will ich zentrale Aspekte des Diskurses um migrantische Care-Arbeit vorstellen, um ein Beispiel anzuführen, welches bedeutsam ist für das Verständnis von globalen, (post-)kolonialen Strukturen des Arbeitsmarktes in Zusammenhang mit herrschenden Geschlechterverhältnissen.

#### 4. Diskurs um migrantische Care-Arbeit

Menschen, die Sorgearbeit bzw. Care-Arbeit<sup>16</sup> (die beiden Begriffe werden in dieser Arbeit synonym verwendet) für andere Personen übernehmen, erleben die Diskrepanz zwischen der tatsächlich erfahrenen Anerkennung ihrer Arbeit und den prekären Bedingungen, unter denen sie verrichtet werden muss, als besonders groß (vgl. Winker 2015: 9). Grundsätzlich haben zunächst (fast) alle Menschen die Fähigkeit zur Fürsorge und könnten die Rolle der sorgenden Person einnehmen und doch herrscht in kaum einem anderen Arbeitsfeld – in Bezug auf Geschlechterverhältnisse – eine so große Asymmetrie und ungleiche Arbeitsverteilung wie in dem der Sorgearbeit (vgl. Brückner 2018: 213; Brückner 2011: 106). Die Debatte um Care-Arbeit bringt die Frage nach dem Verhältnis von Beruf und Geschlecht mit sich und trifft das Zentrum humaner Gesellschaften, denn sie ist eng mit sozialer Gerechtigkeit verknüpft (vgl.

---

16 „Sorgearbeit ist eine Tätigkeit, die jede Person ausführt. Menschen kochen, erziehen Kinder, beraten Freund\_innen, versorgen unterstützungsbedürftige Angehörige. Viele Menschen sind in diesem Bereich berufstätig, beispielsweise als Haushaltsarbeiter\_in, Pflegekraft, Erzieher\_in, Lehrer\_in oder Sozialarbeiter\_in.“ (Winker 2015: 15)

Friese 2010: 47; Moser/Pinhard 2010: 13). Sorgearbeit bewegt sich immer in den Spannungsfeldern privat-öffentlich, bezahlt-unbezahlt und politisch-sozial und ist dicht mit den Strukturen und Tätigkeiten der Sozialen Arbeit verwoben (vgl. Brückner 2018: 213). Die Care-Debatte macht die Grenzen von sozialstaatlicher Gerechtigkeit deutlich und fokussiert die Problematik der hierarchischen Geschlechterverhältnisse (vgl. ebd.: 217). Care-Arbeit und die mit ihr verknüpften, normativ aufgeladenen Vorstellungen von Weiblichkeit\* und ‚Mütterlichkeit‘ haben damit eine nicht zu unterschätzende Wirkung auf die Konstruktion von familialer, freiwilliger und beruflicher Tätigkeit und damit auf die Organisations- und Professionsebene von Sorgearbeit und Sozialer Arbeit (vgl. ebd.: 215).

Ein wichtiger Grund für die Aktualität und Relevanz der Care-Debatte ist die Verschiebung und neue Aushandlung von traditionellen Geschlechterarrangements (vgl. Moser/Pinhard 2010: 11). Seit die Industrialisierung die Trennung von Erwerbs- und Reproduktionsarbeit hervorbrachte (siehe Kapitel 2.1), besteht die bis heute gültige Regel, dass eine Person in einer Partner:innenschaft voll verfügbar für den Erwerbsarbeitsmarkt sein soll und es notwendigerweise eine andere Person braucht, die die Organisation des Reproduktionsbereiches übernimmt (vgl. Busch 2013: 28). Weibliche\* pflegende Angehörige sind die zentrale Stütze des deutschen Wohlfahrtsstaatssystems, denn der Staat bietet erst an zweiter Stelle, nach der familialen Pflege, Pflegeleistungen an (vgl. Reimer/Riegraff 2016: 20). Ein kultureller Wertewandel von Familie und Lebenswelten führt nun zu steigender Erwerbsarbeit von Frauen\*. Dies hinterlässt eine hauswirtschaftliche Versorgungslücke, da Frauen\* häufig trotzdem nicht von Haushalts- und Care-Arbeit befreit sind (vgl. Nadai 2015: 15). Dadurch steigt z.B. der Bedarf nach außerhäuslicher Kinderbetreuung (vgl. Friese 2010: 49ff.). Es stellt sich folglich die Frage: Was geschieht, wenn sich Frauen\* mehr in den Erwerbsarbeitsmarkt integrieren, konventionelle familiäre Strukturen jedoch erhalten bleiben (vgl. Paul 2010: 196)?

Als versuchter Ausweg zur Bewältigung der Mehrfachbelastung von Kindererziehung, Pflege von Angehörigen, Haushaltsarbeiten und Erwerbstätigkeit sind in Deutschland (wieder) Hilfskräfte in Privathaushalten gesellschaftliche Normalität geworden (vgl. Frings 2011: 81; Nadai 2015: 15). Seit Beginn des 21. Jahrhunderts erfolgt also eine Umverteilung von Sorgetätigkeiten: Einige privilegierte Frauen\* werden für die Erwerbsarbeit freigestellt, auf Kosten anderer, weniger privilegierter Frauen\*, die überwiegend aus Gebieten des globalen Südens und Ostens stammen (vgl. Reimer/Riegraff 2016: 21). Dass Care-Arbeit als personenbezogene Tätigkeit ausgerechnet auf andere – ebenfalls weibliche\* – Personen umverteilt wird, ist kein Zufall,

sondern ein historisch gewachsenes Phänomen, welches eng mit der Konstruktion von Geschlecht im Allgemeinen und Weiblichkeit\* im Speziellen, verknüpft ist (vgl. Brückner 2011: 112). In Deutschland wird das Problem der entstehenden Care-Lücke versucht dadurch zu ‚lösen‘, dass Migrant:innen aus meist osteuropäischen und mittlerweile auch vermehrt aus süd- und mittelamerikanischen sowie südostasiatischen Ländern<sup>17</sup> die Pflege- und Haushaltsarbeit übernehmen (vgl. Frings 2011: 81). Diese Umverteilung von Sorgetätigkeiten auf migrantische Arbeiter:innen und die damit entstandene neue Organisation von Care-Arbeit ist nicht dem Zufall verschuldet, sondern ein strukturelles Phänomen (vgl. ebd.: 83). Migrant:innen aus Ländern der Europäischen Union (EU) erfüllen mit Blick auf die große Bedarfslücke in Deutschland im Bereich der häuslichen Pflege eine besondere Funktion (vgl. ebd.: 84). Der deutsche Arbeitsmarkt ist sehr limitiert und einschränkend für Arbeitszuwanderung, insbesondere für ungelernete Arbeitskräfte. Für die Ausübung personaler Dienstleistungen sind rechtlich kaum Möglichkeiten zur Zuwanderung geboten (vgl. ebd.: 83). Für Einwander:innen aus der EU bestehen jedoch gesonderte Rechte. So gilt bspw. für Tätigkeiten im Rahmen der europäischen Dienstleistungsfreiheit keine Registrierungspflicht (vgl. ebd.: 85). Die restriktiven Zugangsmöglichkeiten des deutschen Arbeitsmarktes ermöglichen es den Frauen\* nicht, ihre tatsächlichen Berufsqualifikationen einzusetzen. Der Staat sorgt durch diese Regulierung dafür, dass sie nicht mit den einheimischen Arbeitskräften konkurrieren können. Das führt zur strukturellen Ausgrenzung von migrantischen Frauen\* auf dem Erwerbsarbeitsmarkt (vgl. Glaeser 2018: 37). Sie sollen ‚nur‘ die Lücke im Care-Bedarf ausfüllen, unter Bedingungen, die Einheimische selbst nicht akzeptieren würden. Die Frauen\* sind also gezwungen, Arbeitsbedingungen hinzunehmen, die meist unter dem Niveau des Arbeits- und Sozialschutzes ihrer Herkunftsländer liegen (vgl. Frings 2011.: 87). Weil sie sich meist in biographischen Übergangssituationen befinden und nicht dauerhaft in deutschen Privathaushalten arbeiten, nehmen sie die unwürdigen Bedingungen hin (vgl. ebd.: 94). Arbeitgeber:innen rechtfertigen das geringe Einkommen der migrantischen Care-Arbeiter:innen mit den vergleichsweise niedrigen Lebenshaltungskosten der zu versorgenden Familien in den Herkunftsländern und fühlen sich gleichzeitig als

---

17 Ein Beispiel-Projekt ist das sogenannte *Triple Win* Projekt, was sich seit 2013 der „nachhaltigen Gewinnung von Pflegefachkräften aus Drittstaaten für die deutsche Gesundheits- und Pflegebranche“ widmet. Dabei werden Verträge mit den Ländern Vietnam, Serbien, Bosnien-Herzegowina, den Philippinen und Tunesien geschlossen, um den Fachkräftemangel im deutschen Gesundheitssystem durch migrantische Care-Arbeiterinnen zu kompensieren. Der ‚dreifache Gewinn‘ wird verkauft als Nutzen für mögliche Arbeitgeber:innen in Deutschland, für die einreisenden Pflegekräfte selbst sowie für den Arbeitsmarkt des Herkunftslandes, der durch das Projekt entlastet werden soll (vgl. dazu Bundesagentur für Arbeit 2021: o.S.).

Wohltäter:innen und Entwicklungshelfer:innen. So lässt sich die Abgabe der Pflege- und Haushaltsarbeit als Gewinn für alle Beteiligten legitimieren und in betrügerischen Einklang mit Vorstellungen von Emanzipation und Gleichberechtigung bringen (vgl. ebd.: 95). Damit ist das Risiko der Ausbeutung von migrantischen Frauen\* durch die Beschäftigung in deutschen Privathaushalten vorprogrammiert (vgl. ebd.: 96; Nadai 2015: 16). Diese systematische sexistisch-rassistische Aufteilung des Arbeitsmarktes in Deutschland ist fester Bestandteil des kolonialistischen, patriarchalen und kapitalistischen Herrschaftssystems (vgl. Frings 2011: 83).

Die Verlagerung von Sorgetätigkeiten auf migrantische Care-Arbeiterinnen hinterlässt eine Versorgungslücke in ihren eigenen Familien und im jeweiligen Herkunftsland, die wiederum von anderen, meist migrantischen Frauen\* gefüllt werden muss. Das führt zu globalen Betreuungsketten, sogenannten global Care-chains<sup>18</sup> und Pendelmigration (vgl. Glaeser 2018: 40). Eine kritisch-feministische und anti-rassistische Perspektive auf globale Versorgungsketten und migrantische Care-Arbeit, weist die von Ökonom:innen häufig propagierte win-win – oder *triple-win* – Situation zurück. Die länderübergreifenden Care-chains haben gravierende Folgen und Einfluss auf die Veränderung von Geschlechterverhältnissen, Rollen von Frauen\*, Vorstellungen von ‚Mütterlichkeit‘ und auf Familienstrukturen. Sie beruhen auf politischen und ökonomischen Prozessen und reproduzieren die hierarchisierte, geschlechtliche Arbeitsteilung weit über die europäischen Grenzen hinaus (vgl. Brückner 2011: 110f.). Care-Arbeit ist folglich eine soziale Aktivität, die in herrschenden Machtstrukturen und Ungleichheitsverhältnissen stattfindet und deren Umsetzung soziale Ungleichheit in globalem Maßstab fördert (Lutz/Palenga-Möllenbeck 2011: 10). Das asymmetrische Geschlechterverhältnis verbindet sich, unter anderem auf Grund der Existenz von nationalstaatlichen Grenzen, mit weiteren Ungleichheiten und Differenzierungen, wie die nach ‚race‘ und class (vgl. Reimer/Riegraff 2016: 18; Rendtorff/Langer 2018: 10).

Die Forderung nach einer internationalen Öffnung des deutschen Arbeitsmarktes für Frauen\* mit zugeschriebenem oder tatsächlichem ‚Migrationshintergrund‘, wird oft von den

---

18 Das Care-chain Konzept ist ein Begriff der Soziologin Arlie Hochschild und beschreibt die länderübergreifenden, personalisierten Beziehungen zwischen Menschen, die entlohnte oder unbezahlte Sorgearbeit leisten. Dabei arbeiten fast immer finanziell ärmere Frauen\* für reichere Familien (vgl. Glaeser 2018: 40) und es kann von einem Care-Gewinn im Aufnahmeland und einem Care-Verlust im Entsendeland der Migrant:innen ausgegangen werden (vgl. Lutz/Palenga-Möllenbeck 2011: 10). Global Care-chain gilt als zentrales Konzept zur Untersuchung und Beforschung der von Migrant:innen erbrachten Haushalts- und Pflegearbeit. Dabei werden die Phänomene Globalisierung, Gender-Beziehungen, Feminisierung von Migration, Care und emotionale Arbeit in kapitalistischen Verhältnissen miteinander verbunden (vgl. ebd.: 9f.)

Forderungen weißer\* Feminist:innen aus der bürgerlichen Mittel- und Oberschicht übertönt. Dabei geht es jedoch nicht nur um die internationale Öffnung, sondern auch um die innerstaatliche rechtliche und soziale Öffnung des Arbeitsmarktes. Frauen\* of Color und Schwarze Frauen\* kämpfen also nach wie vor, wie bereits zu Beginn der Arbeit erwähnt, um einen Zugang zum Arbeitsmarkt und zu bestimmten Berufen (vgl. Kelly 2019: 7), wie der Diskurs der migrantischen Care-Arbeit verdeutlicht. Die Kategorie Frau\* wird, wie in den bisherigen Ausführungen erkennbar geworden ist, nach wie vor als sehr weiß\* und sehr homogen hergestellt (vgl. ebd.: 8), weswegen sich Schwarze Frauen\* und Frauen\* of Color nicht mit weißen\* feministischen Bewegungen und Kämpfen identifizieren konnten und können. Von Schwarzen Frauen\* wurden aufgrund dessen herrschaftskritische und ungleichheitskritische Ansätze eingeführt (vgl. Ihring 2015: 62f.). Kimberly Crenshaw prägte Ende der 1980er Jahre den Begriff der Intersektionalität. Aus ihrer Perspektive konnte die Zugehörigkeit zur Kategorie Geschlecht nicht ausreichend die Situation Schwarzer Frauen\* (und Frauen\* of Color) erfassen, da sie auch aufgrund ihrer ‚Hautfarbe‘ und Klassenzugehörigkeit Diskriminierungs- und Unterdrückungserfahrungen gemacht hatten und machen.

Wie in Kapitel 2.1 beschrieben, ist die Soziale Arbeit als Frauen\*beruf historisch unter anderem parallel zur ersten Frauen\*bewegung und den damit verbundenen Kämpfen weißer\* bürgerlicher Frauen\* entstanden (vgl. Ehlert 2013: 119; Wallner 2008: 31). Dass die Soziale Arbeit ein vorrangig weißes\* Berufsfeld darstellt (vgl. Tißberger 2020: 2) ist also im Hinblick auf die Entstehungsgeschichte der Sozialen Arbeit als Berufsfeld nicht verwunderlich. Bisher wurde die Kategorie Frau\* in dieser Arbeit nur gesondert bzw. durch eine weiße\* Brille betrachtet, jedoch kann das Ausmaß und auch die spezifische Form der Diskriminierung Schwarzer Frauen\* und Frauen\* of Color auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der Sozialen Arbeit nur benannt und (an-)erkannt werden, wenn man die Differenzlinien ‚gender‘ und ‚race‘ miteinander verbindet und deren intersektionale Verflechtungen und Wechselwirkungen ins Zentrum setzt (vgl. Ihring 2015: 62).

Die sexistisch-rassistische Aufteilung des Arbeitsmarktes in Deutschland (vgl. Frings 2011: 83) zeigt sich somit nicht nur am Beispiel der Care-Arbeit, sondern auch innerhalb der Sozialen Arbeit als Berufsfeld und an den Zugängen zu diesem. Dies wird deutlich an den Strukturen der Organisation und professionellen Alltagspraxis der Sozialen Arbeit. Der zweite Teil dieser Arbeit befasst sich deshalb mit der Frage, inwiefern sich die Soziale Arbeit als *white space* herausbildet. Es wird im Folgenden ausführlich nachgezeichnet und erläutert, inwiefern die

Soziale Arbeit an (diskursiven) rassistischen Strukturen beteiligt ist und sich auf diese Weise ein weißes\* Berufsfeld herausbildet.

## 5. Koloniale Logik der Arbeitsmigration im imperialen Deutschland – Historischer Abriss

Die Soziale Arbeit stellt nach wie vor nicht nur ein, wie bereits beschrieben, feminisiertes, sondern auch ein vorrangig weißes\* Berufsfeld dar. Obwohl sich gerade für die Soziale Arbeit als eine Profession der Menschenrechte viele Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen interessieren und auch Soziale Arbeit studieren, sind sowohl in der Forschung als auch in der Lehre und Praxis überwiegend weiße\* - insbesondere Frauen\* - tätig (vgl. Tißberger 2020: 2). Dies blieb gerade in Deutschland im internationalen und europaweiten Vergleich jedoch lange Zeit unbenannt, erst langsam entwickelt sich ein kritischer Diskurs über den strukturellen Rassismus in der Sozialen Arbeit als Berufsfeld auf dem Arbeitsmarkt (vgl. ebd.). In Bezug auf den Arbeitsmarkt werden in Diskussionen über Effekte der Einwanderung benötigter Arbeitskräfte, rassistische Strukturen und deren Historizität geschichtspolitisch verdrängt (vgl. Ha 2007: 65). Die gesellschaftliche Beschäftigung mit diesem Themenbereich zeichnet sich durch dominante Enthistorisierungsbestrebungen aus. Bisher ist in den arbeitsmarktpolitischen Diskursen kaum die Rede davon, dass mit der Entstehung der deutschen Arbeitsmarktmigrationspolitik gleichzeitig eine nationalstaatliche Kolonialpolitik durchgesetzt wurde und wird, welche einer mit der Kolonialisierung verwandten Machtlogik folgt (vgl. ebd.). Vor diesem Hintergrund scheint es mit Blick auf die Soziale Arbeit als weißes\* Berufsfeld sinnvoll und notwendig, eine Verknüpfung der historischen Aufarbeitungen und aktuellen Problemstellungen auf dem Arbeitsmarkt herzustellen und nach den Zusammenhängen zwischen Rassismus, Arbeitsmigrationspolitik und kolonialen Kontinuitäten zu fragen. Besonders weil die historisch entstandenen Exklusionen von bestimmten Kollektiven, wie etwa Gastarbeiter:innen, Pendelmigrant:innen, Menschen ohne Papiere und/oder im Asylverfahren, Geduldete etc. erst das heutige neoliberale Wirtschaftsmodell zu einem funktionsfähigen System machen (vgl. Castro Varela 2008: 26).

Im Folgenden möchte ich eine historische Verknüpfung sowie Analogien zwischen der Arbeitsmarktlogik und der kolonialen Logik herausarbeiten, um darauf aufbauend die heutigen Arbeitsstrukturen in den Blick zu nehmen.

Aufgrund von einem Arbeitskräftemangel wurde Mitte der 1880er Jahre von Deutschland in der ostpreußischen Agrarwirtschaft eine grenznahe Arbeitsmigration initiiert (vgl. Ha 2007:

65). Der Mangel an Arbeitskräften gründete auf den Bestrebungen Deutschlands als Kolonialnation, sogenannte ‚Schutz‘Gebiete auf dem afrikanischen Kontinent zu okkupieren. Zu diesem Zweck wurden ‚deutsche‘ Arbeitskräfte in die ‚deutschen‘ Kolonien geschickt, die dann in Deutschland fehlten. Daraufhin wurde versucht diesen Mangel durch die Anwerbung ausländischer billiger Arbeitskräfte, vor allem aus den Gebieten Osteuropas, zu ersetzen (vgl. ebd.: 66). Das seit der Gründung Deutschlands (1878) geltende Prinzip, Deutschland sei kein Einwanderungsland, wurde durch ein bis 1907 voll entwickeltes System der restriktiven Ausländerkontrolle mit dem Legitimations- und Rückkehrzwang umgesetzt (vgl. ebd.).

Somit wurden die Ziele und Strukturen der deutschen Arbeitsmigrationspolitik maßgeblich durch ihren gesellschaftlichen Entstehungskontext im späten 19. Jahrhundert – d.h. im Zeitalter des Imperialismus – geformt (vgl. ebd.). Das heißt die Konzeption und Gestaltung der Zuwanderungs- und damit auch der Arbeitsmigrationspolitik sind von einer Gesellschaft bestimmt worden, deren Elite sich besonders stark mit völkisch-nationalen, antisemitischen, rassistischen, sozialdarwinistischen, kolonialistischen und militaristischen Ideologien identifizierte (vgl. Ha 2007: 66). Arbeitsmigrationspolitik sowie koloniale Expansion wurden zur Aneignung von externen Ressourcen eingesetzt. Als nationales Instrument galt es, sich die benötigten Humanressourcen temporär und in rotierenden Zyklen, für das eigene volkswirtschaftliche Wachstum, einzuverleiben (vgl. ebd.). Deshalb lässt sich die Arbeitsmigrationspolitik mit ihren konstituierenden diskriminierenden Mechanismen als eine umgekehrte Form einer kolonialen Expansion im Sinne einer inneren Kolonialisierung begreifen: Die deutsche Arbeitsmigrationspolitik bedient sich seit ihrer Einführung rassistischer Zuschreibungen und ausbeuterischer Praktiken, indem sie die Herstellung von negativen Stereotypen und damit die Abwertung von ‚Migrant:innen‘ zur Legitimierung ihrer Ablehnung, Ausgrenzung sowie Entrechtung nutzt (vgl. ebd.). Dies hat eine hierarchische Gesellschaftsstruktur zur Folge. Dabei wurden Lebensformen „rechtloser Lohnsklaven“ und eine ethnitisierende Segmentierung der Gesellschaft geschaffen, welche an rassistische Strukturen und Muster überseeischer Kolonien anknüpfen. Wenn auch mit unterschiedlichen Mitteln, zielen koloniale Expansionsformen insgesamt darauf ab, die Stellung Deutschlands „im globalen Wettkampf der westlichen Industrienationen durch äußere und innere Kolonialisierung zu stärken“ (Ha 2007:66). Die Idee der „untergebene[n] >Arbeitsvölker<“ (ebd.: 67) setzte sich durch und verband die rassistisch begründete Unterlegen- und Überlegenheitsvorstellungen mit Konzepten der ethnischen Arbeitsteilung.



Bereits Ende des 19. Jahrhunderts, zur Zeit des Deutschen Kaiserreichs, kursierten rassentheoretische Diskurse, in denen ‚Migrant:innen‘ stigmatisiert und verdinglicht wurden, um ihre Bestimmung für schwere Arbeit auf dem Feld oder unter Tage zu rechtfertigen (vgl. ebd.). So wurden ‚Migrant:innen‘ in Deutschland nach Sartorius von Waltershausen Positionen zugewiesen, die denen „der N[-Wort]<sup>19</sup> in den nordamerikanischen Oststaaten, der Chinesen in Kalifornien, der ostindischen Kulis<sup>20</sup> in Britischwestindien“ gleichen (vgl. ebd.: 68) und in die sie heute immer noch verwiesen werden. Durch eine gezielte Politik der Stratifikation, d.h. Schichtung, von migrantischen Arbeiter:innen, wurde die innere Kolonialisierung verstärkt. Dies wird auch durch die Worte des langjährigen Präsidenten der deutschen Arbeitsverwaltung und -vermittlung Friedrich Syrup deutlich:

Ist es unvermeidlich, ausländische Arbeiter heranzuziehen, so erscheint es auch sozialpolitisch angezeigt, sie gerade mit den niedrigsten, keine Vorbildung erfordernden und am geringsten entlohnten Arbeiten zu beschäftigen, denn dadurch besteht für die einheimische Arbeiterschaft gleichzeitig der beachtenswertere Vorteil, dass ihr der Aufstieg von der gewöhnlich niedrig entlohnten Tagelöhnearbeit zu der qualifizierten und gut entlohnten Facharbeit wesentlich erleichtert wird (1990: 90 zit. nach Ha 2007: 68).

Tradierungen und Analogien dieser rassistischen und sozialimperialistischen Praktiken zeigen sich auch in der Bundesrepublik Deutschland (BRD). Gastarbeiter:innen wurden wie ihre osteuropäischen Vorgänger:innen als „übel riechend, ungebildet, gewalttätig, kriminell, gefährlich, kulturell unterentwickelt, separatistisch und politisch radikalisiert“ (Ha 2007: 68) dargestellt und somit auch hergestellt. Dementsprechend wurde die Arbeitsmigrationspolitik als ein engmaschiges Überwachungssystem ausgerichtet, das Gastarbeiter:innen unter vielfältige

---

19 Die Verwendung des N-Wortes ist immer die Verwendung eines weißen\* Konzepts, welches Schwarze Menschen in eine koloniale Ordnung zwingt (vgl. Kilomba 2009). Denn das N-Wort ist unmittelbar mit der Geschichte der Kolonisierung und der Versklavung von Schwarzen Menschen verbunden. Das bedeutet, die Verwendung des Begriffes können Erinnerungen mit traumatischen Erfahrungen, die mit Unterdrückung, Brutalität und Schmerz verknüpft sind, hervorrufen. Vor diesem Hintergrund verwende ich in dieser Arbeit, selbst wenn es sich um direkte Zitate handelt, lediglich die Schreibweise *N-Wort*.

20 Die imperiale Weltordnung beförderte nicht nur Migrationsbewegungen aus den imperialen Zentren in die Kolonien, sondern sie bewirkte auch eine verstärkte Mobilität zwischen verschiedenen Kolonialterritorien bzw. zwischen Kolonialterritorien und Regionen, die nicht Teil des imperialen Systems waren (vgl. Fischer-Tiné 2016: o.S.). Mit der Abschaffung der Sklaverei im Britischen Empire 1834 und im französischen Kolonialreich 1848 entstand aufgrund des Arbeitskräftemangels die Sorge, die lukrativen Plantagekolonien nicht mehr bewirtschaften zu können. Beispielsweise erforderte der Zuckerrubbau in der Karibik eine besonders große Anzahl an Arbeitskräften, die sowohl dem tropischen Klima als auch der schweren körperlichen Belastung standhalten ‚können‘ mussten. Vor diesem Hintergrund wurden verarmte Landarbeiter:innen aus dicht besiedelten Kolonien wie China, Afrika, aber vor allem aus Südasien, als Vertragsarbeiter:innen rekrutiert (vgl. ebd.). Dies wird als sogenanntes Indentured-Labour-System oder „Coolie-Trade“ (Deutsch: Kulihandel) bezeichnet und ist zahlenmäßig das bedeutendste Phänomen in diesem Zusammenhang. „Coolie“ oder Kuli auf Deutsch ist eine abwertende Bezeichnung für chinesische und südasiatische Tagelöhner im 19. und 20. Jahrhundert (vgl. ebd.).

polizeiliche und geheimdienstliche Kontrollen zwang (vgl. ebd.). Das heißt in veränderter Form werden nach wie vor rassifizierte Hierarchieverhältnisse auch in der BRD im Umgang mit angeworbenen Gastarbeiter:innen sichtbar (vgl. ebd.: 69). Die Tradierung historischer und kolonialer Muster in Form von einer auf Diskriminierung basierenden ‚Ausländer:innen‘politik ist nicht nur Folge, sondern bezweckt die Zuweisung der Funktion als billige *Industrielle Reservearmee*<sup>21</sup> an die angeworbenen Gastarbeiter:innen. So gehören bspw. das *Prinzip des Inländerprimat*<sup>22</sup> als auch die dauerhafte gesellschaftliche Unterschichtung und die Verweigerung staatsbürgerlicher Rechte von ‚Migrant:innen‘ zu dieser Politik. Sie wurden und werden zu rechtlosen Arbeiter:innen objektifiziert und rechtlich, sozial und politisch zu Menschen zweiter Klasse gemacht (vgl. Ha 2012: 66).

Diese Analogien verdeutlichen wie sehr z.B. das Gastarbeiter:innenrecht an historische Muster anknüpft. So wurde bspw. 1984 von der Bundesanstalt für Arbeitsschutz in Dortmund ein Auftrag aufgegeben, bei der ‚Migrant:innen‘ – wenn auch nur jeweils zu 50% – körperlich vermessen werden sollen (vgl. Castro Varela 2008: 31). Begründet und legitimiert wurde dieser Auftrag durch die Proklamation eines essentialistischen Unterschieds in den körperlichen Merkmalen der ‚Migrant:innen‘ im Vergleich zu der ‚deutschen‘ Bevölkerung durch den leitenden Anthropologen Hans Wilhelm Jürgens, wodurch eine vermeintlich menschengerechte und sichere Arbeitsgestaltung erzielt werden sollte (vgl. ebd.).

Angesichts dieser starren Tradierungen kolonialer Muster und in Anbetracht des letzten Armutsberichts der Bundesregierung von 2017 und auch der PISA Studien von 2018 ist anzunehmen, dass diese rassifizierte Segregation und soziale Schließung weiterhin den Arbeitsmarkt (in-)formieren (vgl. Ha 2012: 70). Bspw. ist das Armutsrisiko der erwerbstätigen *Menschen mit Migrationshintergrund*<sup>23</sup> mit 12,6 Prozent fast doppelt so hoch wie das der erwerbstätigen

---

21 Als *industrielle Reservearmee* wird in der Marxistischen Wirtschaftstheorie die Menge an Arbeitern bezeichnet, die bereit und gezwungen sind, ihre Arbeitskraft zu verkaufen, aber keinen Käufer finden, also Arbeitslose, die auf Reserve sind, um sicherzustellen, dass die Zahl der Arbeitskraft proportional zum Kapitaleinsatz wachsen und eingesetzt werden kann. Da der Wachstumseffekt ansonsten aufgrund einer Akkumulation von Kapital abgeschwächt wird (vgl. Sinn 2017: o.S.).

22 Dieser Begriff bezeichnet das Prinzip, wonach Menschen mit der deutschen Staatsbürgerschaft und ihnen gleichgestellte Arbeiter:innen aus den Mitgliedstaaten der EU auf dem Arbeitsmarkt gegenüber postkolonialen Migrant:innen bevorzugt werden. Somit werden ihnen andere Privilegien gegenüber postkolonialen Migrant:innen zur Verfügung gestellt (vgl. Ha. 2007: 69).

23 In den Armuts- und Reichtumsberichten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales wird eine Person als *Person mit Migrationshintergrund* bezeichnet, wenn „1. diese nicht auf dem Gebiet der heutigen Bundesrepublik Deutschland geboren wurde und 1950 oder später zugewandert ist und/oder 2. diese keine deutsche Staatsangehörigkeit besitzt oder eingebürgert wurde. 3. Darüber hinaus haben Deutsche einen Migrationshintergrund,

Menschen, die nicht aus Einwanderungsfamilien stammen (6,7 Prozent). Dies verweist weiterhin auf benachteiligende Strukturen auf dem Beschäftigungsmarkt für migrantische oder migrantisierte Menschen (vgl. Bundesministerium für Soziales und Arbeit 2017 o.S.). Denn z. B. ist auch heute neben der vermeintlichen ‚Willkommenskultur‘ ein Eigeninteresse an Integration von geflüchteten Menschen vonseiten der Arbeitgeber:innen zu registrieren. Dieses bezieht sich jedoch lediglich darauf, Arbeitsplätze mit geringen Verdienstmöglichkeiten und schlechten Arbeitsbedingungen zu besetzen (vgl. Schmidt 2020: 17).

Allerdings sind für die Konstitution des Arbeitsmarktes in Bezug auf Arbeitsmigration und für den Zugang zu bestimmten Berufsfeldern, wie etwa der Sozialen Arbeit, nicht nur der historische Kontext bedeutsam, in dem auch die Verwertung der ‚Anderen‘ im Vordergrund stand, sondern auch aktuelle marktförmige Regulierungen von Differenzmarkierungen, die daran anknüpfen. Diese stehen heute allerdings unter einem lukrativen Diversity Deckmantel (vgl. Eggers 2010: 63). Diese Regulierungen sind nicht zuletzt Teil staatlicher Praxis und werden mittels institutionalisierter Diskriminierungen umgesetzt (vgl. Ha 2012: 65), auf die ich im Folgenden eingehen möchte.

## 6. Institutioneller Rassismus

Rassismus bezeichnet die Markierungen von Differenzen, die auf machtvollen Diskursen und Praktiken basieren (vgl. Scharathow 2018: 267; Rommelspacher 2011: 25). Die Unterscheidungskriterien beruhen dabei auf tatsächlichen oder zugeschriebenen Differenzen, wie etwa Vorstellungen von ‚Herkunft‘, ‚Hautfarbe‘, ‚Kultur‘, ‚Religion‘ oder ‚Abstammung‘ (vgl. ebd.; Scharathow 2018: 268). Aus diesen Markierungen von Differenzen geht die Kategorisierung von Menschen und die Begründung und Konstruktion von sozialen Gruppen hervor, um so deren Ungleichbehandlung zu rechtfertigen (vgl. Scharathow 2018: 268). Das bedeutet, bestimmten Personengruppen wird der Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen verweigert und gleichzeitig anderen Gruppen der sichere Zugang garantiert (vgl. Rommelspacher 2011: 25). Solche Kategorien kennzeichnen sich durch eine Vielzahl mit ihnen assoziierter und sozial konstruierter Bedeutungen und Ausprägungen. Zum Beispiel werden Fähigkeiten

---

wenn ein Elternteil der Person mindestens eine der unter (1.) oder (2.) genannten Bedingungen erfüllt“ (Bundesamt für Arbeit und Soziales o.S.).

oder Eigenschaften – zugeschriebene oder tatsächliche – einer Person essentialisiert und naturalisiert, d.h. als natürliche biologische Wesensmerkmale aufgrund ihrer ‚Herkunft‘ oder ‚Abstammung‘, deklariert (vgl. ebd.: 25f.). Diese Zuschreibungen sind mit Bewertungen verknüpft, sodass sich verschiedene soziale Gruppen in einem hierarchischen Verhältnis herausbilden (vgl. Scharathow 2018: 268). Rassismus, als ein umfassendes gesellschaftliches Macht- und Ungleichheitsverhältnis, findet auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Zusammenlebens in verschiedenen Formen Ausdruck. Institutionalisierte rassistische Ausgrenzungsformen manifestieren sich dann bspw. in Gesetzen sowie in Regelungen von Institutionen und Organisationen (vgl. Melter 2009: 109). Ausschlaggebend ist dabei, dass Vorurteile oder Diskriminierungsabsichten der Beteiligten nicht als Voraussetzung für die Herstellung von Diskriminierung gelten (vgl. Gomolla 2015: 196). Vielmehr sollen rassistische Denk- und Handlungsweisen einzelner Individuen im Kontext der gesellschaftlichen Organisation situiert werden (vgl. Osterkamp 2017: 281). Das heißt, rechtliche und politische Rahmenbedingungen, organisatorische Strukturen, Normen, Regeln, sowie kollektive Wissensbestände, in denen diskriminierende Annahmen enthalten sind, werden fokussiert und bewirken schließlich auch diskriminierende Konsequenzen (vgl. Gomolla/Radtke 2007: 43). Damit gründet das Konzept des *institutionellen Rassismus* auf der Annahme der Institutionalisierung von Privilegien durch Prozesse der Zugangsmöglichkeiten und -verweigerung entlang rassistischer/ethnitisierender<sup>24</sup>/kulturalisierender<sup>25</sup> Trennlinien (vgl. ebd.). Insofern beschreibt Melter (2009) institutionellen Rassismus in Deutschland als ein:

von Institutionen/Organisationen (durch Gesetze, Erlasse, Verordnungen und Zugangsregeln sowie Arbeitsweisen, Verfahrensregelungen und Prozessabläufe) oder durch systematisch von MitarbeiterInnen der Institutionen/Organisationen ausgeübtes oder zugelassenes

---

24 Ethnitisierung verweist auf eine konstruktivistische Perspektive auf ‚Ethnie‘. Es bezeichnet einen Zuschreibungsprozess bei dem Menschen aufgrund von bestimmten – tatsächlichen oder zugeschriebenen – Merkmalen oder Eigenschaften, wie etwa Aussehen oder individuellen Fähigkeiten, einer ‚Ethnie‘ zugeordnet werden. Das Verhalten dieser Menschen wird dann durch eine Folie der Ethnitisierung gedeutet und erklärt.

25 Kulturalisierende Prozesse oder auch Kulturalisierung werden als Neo-Rassismen verstanden, d.h. das rassistische Ordnungssystem tritt in neuen Formen auf, bei denen der tabuisierte Begriff ‚Rasse‘ durch den edlen Begriff ‚Kultur‘ ersetzt wird (vgl. Kalpaka 2015: 297f.). Imaginierte ‚Andere‘ werden anhand von ‚kultureller Identität‘ markiert und kategorisiert (vgl. ebd.). Vermeintliche ‚kulturelle‘ Unterschiede legitimieren Ausschließungspraktiken, Benachteiligungen und unterstreichen bzw. stellen ungleiche Verhältnisse her (vgl. Scharathow 2018: 270). Der Begriff der ‚Kultur‘ kann dabei nur schwer gefasst werden und wird mit typischen Merkmalen bzgl. des Aussehens, der Sprache oder Religion in Verbindung gebracht. Deshalb werden weiter diese Kategorien als Marker für Differenzen verwendet und mit Bedeutungskonstruktionen versetzt (vgl. ebd.). Dabei wird ‚Kultur‘ meist als statische und unveränderbare Natureigenschaft von Menschen verhandelt, sodass eine grundlegende Verschiedenheit und Unvereinbarkeit zwischen scheinbar homogenen ‚Kulturen‘ angenommen wird (vgl. Kalpaka 2015: 296).

ausgrenzendes, benachteiligendes oder unangemessenes und somit unprofessionelles Handeln gegenüber ethnisierten, rassialisierten, kulturalisierten Personen oder Angehörigen religiöser Gruppen sowie gegenüber so definierten ‚Nicht-Deutschen‘ oder ‚Nicht-Christen‘ (Melter 2009: 111).

Insbesondere für pädagogische Arbeitsbereiche sowie Institutionen läge die Annahme falsch, dass Differenz- und Machtverhältnisse und die damit verbundenen diskriminierenden Akte in ein ‚Außen‘ von ihnen verbannt wird (vgl. Merl et. al 2018: 7). Denn pädagogische Institutionen und Arbeitsfelder sind ebenfalls Teil einer durch Macht- und Differenzverhältnisse strukturierten Gesellschaft. Vor diesem Hintergrund möchte ich auf Praktiken der Sozialen Arbeit als staatliche Institution, die nicht nur in rassistische Strukturen eingebunden ist, sondern diese auch selbst (re-)produziert, eingehen. Das ist insbesondere deshalb relevant, weil die Soziale Arbeit in besonderem Maße an den Strukturen des Arbeitsmarktes beteiligt ist. Zum einen kann sie als Begleiterin (z.B. Berufsberatung) an Berufsübergängen in einen Ausbildungs- oder Studienzugang fungieren. Zum anderen stellt sie als akademisiertes Berufsfeld auch eine potenzielle Arbeitgeberin dar, die über die Macht und Regulierung von Differenzmarkierungen verfügt, indem sie z.B. den Zugang zu einer Arbeitsstelle ermöglichen oder verwehren kann (vgl. Chamakalayil/Spies 2015: 377).

### 6.1. Ausgrenzende Praktiken der Sozialen Arbeit als staatliche Institution – am Beispiel von Berufsberatungen

Im Folgenden möchte ich am Beispiel von Berufsberatungen erläutern, inwiefern die Soziale Arbeit an Selektionsprozessen auf dem Arbeitsmarkt beteiligt ist. Diese orientieren sich an dominanten und hegemonialen Vorstellungen in Bezug auf Lebensentwürfe und Haltungen auf Erwerbsarbeit – und den daraus resultierenden Rollenerwartungen, wodurch Lebensläufe maßgeblich bestimmt werden (vgl. Dern/Zöllner 2015: 201).

Adressat:innen berichten von zahlreichen Diskriminierungserfahrungen im Kontext von Berufsberatungen, -orientierungen oder -vermittlungen (vgl. ebd.: 187). Gerade Ausgrenzungen und Benachteiligungen in Berufsberatungssettings an zentralen Berufsübergängen können die Berufsbiografie stark beeinflussen und sich nachhaltig negativ auf den weiteren Lebensverlauf der Adressat:innen auswirken (vgl. ebd.). Obwohl Berufsberatungen sich die Unterstützung und Orientierung von Ratsuchenden zur Aufgabe gemacht haben, werden sie zunehmend als Instrument der Arbeitsförderung vereinnahmt (vgl. ebd.: 188). So steuern sie eher berufliche Entscheidungen der Ratsuchenden im Interesse des Arbeitsmarktes, als dass sie eine begleitende Unterstützung auf dem Arbeitsmarkt darstellen. Der Berufswunsch von jungen

Menschen mit – zugeschriebenem oder realem – ‚Migrationshintergrund‘ wird oftmals aufgrund von vermeintlich schlechten Sprachkenntnissen oder dem Tragen eines Kopftuches als nicht realisierbar eingeschätzt (vgl. ebd.: 187; Yildiz 2015: 150). Auf diese Weise werden ‚Migrant:innen‘ die durch ihre vermeintliche/reale Herkunft, Religion, Sprachkompetenz oder ihren sozialen Status Diskriminierungen erfahren, von qualifikationsgemäßen Arbeitsfeldern ausgeschlossen und bleiben so in unterwertigen Jobs. In diesen ist es kaum möglich sich eigenständig die Existenz nachhaltig zu sichern (vgl. Dern/Zöllner 2015: 199). Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen stellen dementsprechend den größten Teil der sogenannten *working poor*<sup>26</sup> Gruppe dar. Diese Formen von diskriminierenden Praxen und Strukturen widersprechen dem Ziel und Anliegen Sozialer Arbeit als Menschenrechts- und Gerechtigkeitsprofession. Das heißt, es erfordert von Fachkräften der Sozialen Arbeit eine Sensibilität und Wissen über strukturelle, institutionelle Diskriminierungen, aber auch Kenntnisse über individuelle Barrieren aufgrund von sozioökonomischer Ungleichheit, Migrationsgeschichte und Geschlecht. So könnte der neoliberale und wirtschaftsgeschuldete Fähigkeit- und Eignungsbegriff hinterfragt werden, um nicht die Diskriminierungsmechanismen auf dem Arbeitsmarkt zu (re-)produzieren (vgl. ebd.: 190). Berater:innen stehen somit in der Gefahr, dominante und hegemoniale Vorstellungen – insbesondere in Bezug auf Haltungen zu Erwerbsarbeit, deren Stellenwert oder Lebensentwürfe und daraus resultierenden Rollenerwartungen – zu reproduzieren (vgl. ebd.: 201). Denn sie können bspw. ihre Einschätzungen zu Arbeitsmarktchancen danach richten, in welchen Tätigkeitsfeldern die Beschäftigung von Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen bisher unüblich und in welchen sie mehrheitlich erwünscht, akzeptiert und toleriert sind (vgl. ebd.). Susanne Dern und Ulrike Zöllner (2015) verstehen diese Praxen der Arbeitsförderung als einen Ausdruck der Unerwünschtheit von ‚Migrant:innen‘, wobei eine reale Migrationsgeschichte nicht ausschlaggebend ist. Vielmehr geht es um Personen, die als ‚Migrant:innen‘, ‚Ausländer:innen‘ und ‚Nicht-Deutsch‘ hergestellt werden. Damit weisen diese Praxen kulturimperialistische Tendenzen auf, wodurch sich problematische Assimilierungsleistungen von ‚Migrant:innen‘ herausbilden (vgl. ebd.: 199; 201). Diese zeigen sich durch die Bereitschaft, sich den Ausschlussmechanismen des Arbeitsmarktes zu unterwerfen, sodass sie trotz Hochqualifizierung jede Tätigkeit von

---

26 *Working Poor* bezeichnet Personen, die trotz voller Erwerbsfähigkeit kein Einkommen erreichen, das oberhalb der Armutsgrenze liegt (vgl. Castro Varela:28). 2008

der Mehrheitsgesellschaft zugewiesenen Bereiche wie z.B. Reinigungskraft, für welche es keinerlei Qualifizierung benötigt, der Erwerbslosigkeit bzw. Perspektivlosigkeit vorziehen. Dadurch, dass, wie Esra Eredem (2005) es beschreibt, Prekarisierung ein ethnisch- und genderdifferenzierter Prozess ist, sind folglich besonders ‚Migrantinnen‘ auf dem deutschen Arbeitsmarkt im Verhältnis zu ‚deutschen‘ Frauen\* deutlich überproportional in den unterrangigsten Beschäftigungsbereichen vertreten (vgl. Castro Varela 2008: 28). In diesem Zuge behauptet die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) (2012) die bessere Integration von geringqualifizierten ‚Migrant:innen‘ in den deutschen Arbeitsmarkt im Vergleich zu hochqualifizierten ‚Migrant:innen‘. Jedoch verweist dies eher auf die Exklusionspraktiken (aus anerkannten Tätigkeiten, die Hochqualifizierungen bedürfen) des Arbeitsmarktes als auf die Integrationsfähigkeit der ‚Migrant:innen‘.

Damit besteht besonders in der Berufsberatung ein hohes Diskriminierungsrisiko. Strukturelle Ungleichheiten werden dann (re-)produziert, indem diskriminierende Vorannahmen und Erwartungen, die an neoliberale Paradigmen angelehnt sind, unwissentlich in die Beratung einfließen (vgl. ebd.: 208).

Zusammengefasst kann von einer ambivalenten Förderung gesprochen werden, die zwischen Stigmatisierung und Förderlogik pendelt. Dies hat die Reproduktion sozialer Ungleichheit insofern zur Folge, als dass die Gefahr besteht, dass diese gesellschaftlichen Attribuierungsprozesse von Betroffenen individuell internalisiert werden und im Sinne von Self-fulfilling-Prophesy Prozessen zur Selbstselektion führen könnten (vgl. ebd.).

Festzuhalten bleibt, dass die Soziale Arbeit als staatliche Institution Ausschlussmechanismen und die rassifizierte Segregation sowie die soziale Schließung am Arbeitsmarkt mittels institutionalisierter Praktiken – wie z.B. in Berufsberatungen – forciert. Insbesondere auch als Berufsfeld und potenzielle Arbeitgeberin, wodurch sie als Akteurin mit besonderer Handlungsmacht am Arbeitsmarkt agieren kann, indem sie z.B. Menschen einstellt und den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht. Da im Zusammenhang von Personaleinstellungen und Repräsentation Diversity-Politiken eine bedeutsame Rolle spielen, möchte ich diese im Folgenden näher beleuchten.

**6.2 Im Spannungsverhältnis von Anerkennung und Illegitimierung von Diversität**  
Diversity-Politiken haben inzwischen in vielen Einrichtungen, Unternehmen und Institutionen Einzug erhalten. Sie wurden zunächst als Instrument verstanden, das alle Strategien und

Maßnahmen beinhaltet, um die Vielfalt aller Individuen in einer Organisation anzuerkennen und wertzuschätzen. Das heißt, Möglichkeitsräume für die Implementation von antidiskriminierenden Praxen werden fokussiert, um der Ausgrenzung von minorisierten Menschen entgegenzutreten (vgl. Castro Varela 2010: 250). Somit können Diversity-Politiken, die sich in selbstkritischer Perspektive betrachten, als utopiegeleitete Politik verstanden werden, die von der Idee der Gleichheit und Anerkennung bestimmt wird (vgl. ebd.: 251). Diese Vielfältigkeit soll als positiver Beitrag für einen nachhaltigen Erfolg genutzt werden und zielt dabei auf mehr Chancengleichheit ab. Es geht also um die Herstellung von gerechten Ausgangsbedingungen unter Berücksichtigung der relevanten Unterschiede (vgl. Kaluza/Schimek 2017: 103). Demnach sollten jeder Person nicht nur dieselben Rechte formal zustehen, sondern jede:r sollte auch praktisch darüber verfügen, d.h. jeder Person sollen dieselben Zugangsmöglichkeiten zur Selbstverwirklichung und für ein ‚gutes‘ Leben zur Verfügung stehen (vgl. ebd.).

Ich möchte an dieser Stelle den Begriff ‚Unterschiede‘, wie er in einschlägiger Literatur von Diversity-Management genutzt wird, durch den Begriff der Differenzmarkierungen ersetzen. Dieser bringt zum Ausdruck, dass Unterschiede nicht in einem essentialistischen Sinne existieren, sondern in komplexen und ambivalenten politischen, medialen, wissenschaftlichen und administrativen Praxen sozial hergestellt werden (vgl. Eggers 2010: 60). Dennoch sind sie sozial wirksam, entwerfen Unterschiede hegemonial und weisen einen ordnenden Charakter auf (vgl. ebd.). Differenzmarkierungen bilden nicht nur geanderte Subjekte auf der Ebene der Repräsentation ab, vielmehr sind sie Ausdruck und (Re-)Produktion gesellschaftlicher Hierarchieverhältnisse (vgl. ebd.: 61).

Diversität gilt zunehmend als eine umkämpfte Ressource, die es sich anzueignen gilt, um als Institution auf dem Arbeitsmarkt dem Wettbewerbskampf standzuhalten. Dabei verwerten dominante Positionen innerhalb der ökonomischen Logik des Marktes Differenzmarkierungen bzw. Formen der Pluralität, um sich selbst besser zu stellen (vgl. ebd.). Imaginierte ‚Andere‘ werden dann durch den Arbeitsmarkt als lukrative Fremdware objektifiziert, sodass dominante Positionen sich im Spiel der Marktorientierung die gewinnbringenden Diversitätsdividenden einverleiben können (vgl. ebd. 59; 63). Repräsentationspraktiken von Differenz bedienen sich dabei vertrauten stereotypischen oftmals rassistischen Symbolen (vgl. ebd.: 76). So werden geanderte Subjekte durch Differenzmarkierungen über ihre gesellschaftlich-symbolische Positionen und den damit verbundenen Handlungsmöglichkeiten verwiesen (vgl. ebd.: 61). Diese Regulierung von Differenzmarkierungen ist insofern herrschaftsaffirmativ und



damit Differenzhierarchien stabilisierend, als dass sie unbenannt bleibt und als unproblematische Normalität präsentiert wird (vgl. ebd.).

Vor diesem Hintergrund können Differenzmarkierungen als eine Form von Normalitätsregulierung verstanden werden. Beispielsweise ordnen sie bezogen auf das Geschlecht Weibliches\* und Männliches\* in ein Unter- und Überordnungsverhältnis. Auch eine rassistische Normalität kann als Herrschaftsform mittels hegemonialer Diversitätsregulierung aufrechterhalten werden. Hierarchisierende Inhalte werden dann durch (wider-)ständige Alltagspraktiken kodiert, aktualisiert, vermittelt und konstant ‚normal‘ gehalten (vgl. ebd.: 71).

Diversität und Vielfalt werden letztlich, durch die Überführung in Konsumstrukturen, zur Optimierung des Humankapitals und Workforce verwertet (vgl. ebd.: 68). Damit werden Anerkennungsstrategien und Anerkennungsakte auf eine Art und Weise verwertet, dass die hegemoniale Ordnung erhalten bleibt (vgl. ebd.: 73). Diversität entspricht dann keiner Herrschaftskritik mehr, sondern lediglich einer Vermarktungspraxis von geanderten Subjekten mit harmonisierendem Nebeneffekt (vgl. ebd. 59; 68). Diversity steht somit in der Kritik lediglich auf ein scheinbares „*Mehr an Migrant:innen und Person[en] of Color reduziert*“ (Castro Varela 2010: 254) zu werden. Das heißt wenn Diversity nicht nur auf ein ‚multikulturelles Team‘ abzielen und essentialistische und eurozentrische Diskurse perpetuieren möchte, sondern den Gedanken der Gleichheit ernst nimmt, müssen darüber hinaus im Sinne von Dekolonisierung transnationale Ausbeutungsverhältnisse betrachtet und berücksichtigt werden (vgl. ebd.). Somit geht es nicht nur um Anerkennung, also eine kostengünstige Symbolpolitik, vielmehr geht es um politische und soziale Veränderungen, die Umverteilungen und epistemische Verschiebungen bewirken sollen (vgl. ebd.: 255).

Diversity-Politiken stellen nicht nur eine Methode der Organisationsentwicklung dar, sondern sie sind gerade in der Sozialen Arbeit ein bezeichnendes genuines Kernelement (vgl. Kreuzer/Kulig 2012: 123). Denn für die Soziale Arbeit als Profession ist der Bezug zu Differenzen, als Unterscheidung oder Abweichung von Normalitätsvorstellungen und -muster, konstitutiv (vgl. ebd.). Hierbei ist es wichtig zu erwähnen, dass im Umgang mit Differenz dies Anerkennung von Vielfältigkeit bedeuten kann, aber gleichzeitig auch zu einer Festschreibung von Differenz und damit einhergehend zu einer Stigmatisierung und Essentialisierung des ‚Anderen‘ führen kann (vgl. ebd.). Deshalb spricht María do Mar Castro Varela (2010: 257) gerade vor dem Hintergrund der zunehmenden Ablösung der gesellschafts- und herrschaftskritischen

Ausrichtung von Diversität, durch eine marktförmige Verwertung oder Aneignung der ‚Anderen‘ (vgl. Eggers 2010: 59), von einem Dilemma, wenn Diversity als ‚Raum des Anderen‘ zelebriert wird, ohne dabei Prozesse des *Otherings* (vgl. Kap. 3.2.) zu thematisieren.

Weiter bedeutet dies konkret für die (internationale) Soziale Arbeit, in der Diversity ein viel diskutiertes Konzept ist, dass sie nicht nur aktuelle Formen (internationaler) Ausbeutungsverhältnisse in den Blick nehmen muss, vielmehr gilt es ihre eigenen Kompliz:innenschaft mit imperialen Strukturen infrage zu stellen (vgl. Castro Varela 2010: 255). Denn nicht zuletzt werden geanderte Subjekte durch Differenzmarkierungen ihrer gesellschaftlich symbolischen Positionen mittels institutionalisierter Praxis, insbesondere in der Sozialen Arbeit, verwiesen. Das kann sie nicht nur, indem sie als Arbeitgeberin den Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglichen oder verwehren kann, sondern auch indirekt über ausgrenzende und diskriminierende Strukturen, die sich in Praktiken, Organisationen und Institutionen der Sozialen Arbeit materialisieren. Deshalb möchte ich im Folgenden auf Praktiken institutionalisiertem Rassismus der Sozialen Arbeit eingehen. Hierzu möchte ich zunächst auf die Soziale Arbeit als akademisiertes Berufsfeld eingehen. Anschließend möchte ich die weiße\* Kompliz:innenschaft der Sozialen Arbeit mit anderen Institutionen sowie die Herstellung von Adressat:innen und damit auch der Professionellen innerhalb der Sozialen Arbeit erläutern.

## 7. Strukturen der Sozialen Arbeit als weißes\* und akademisiertes Berufsfeld

Die Soziale Arbeit verzeichnet eine hohe arbeitsmarktpolitische Relevanz, da sie viele Arbeitsplätze bietet (vgl. Bastian 2018: 24). Die Teilzeitstellen setzen sich im sozialen Bereich durch. Gleichzeitig bleiben die Löhne trotz steigender Anforderungen niedrig, weshalb zunehmend von prekarisierenden Beschäftigungsverhältnissen in der Sozialen Arbeit gesprochen wird (vgl. ebd.). Trotz dieser Verhältnisse sind in den Diskursen um Soziale Arbeit als Profession nicht nur eine Spezialisierung in unterschiedliche Tätigkeitsfelder und eine interdisziplinäre Auseinandersetzung über einen eigenen pädagogischen Zugang in die jeweiligen Felder zu verzeichnen, sondern vor allem auch eine Akademisierung der Profession (vgl. ebd.: 28). Das heißt, es wird nach „pädagogischen Fachkräften“ oder „Sozialpädagog:innen“ gesucht, deren professionelle Fachkraft hauptsächlich über definierte Abschlüsse hergestellt wird (vgl. ebd.: 28f.). Somit folgt auch die Soziale Arbeit dem Trend der Steigerung der Niveau- und Qualifikationsanforderungen, wodurch maßgebende Zugangsbarrieren auf dem Arbeitsmarkt entstehen.

Dabei werden besonders Menschen unterhalb der Hochschulzugangsberechtigung aus dem Arbeitsfeld ausgeschlossen (vgl. Chakamalayil/Spies 2015: 377). In niedrigqualifizierenden Bildungsgängen werden vor allem Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen durch institutionelle Bedingungen und deren Ausgrenzungsprozesse marginalisiert<sup>27</sup> (vgl. ebd.: 378), da das Bildungs- und Übergangssystem nationalstaatlich gerahmt ist. Der Anspruch auf Unterstützung und Bildung ist von aufenthaltsrechtlichen und nationalstaatlichen Bedingungen abhängig. Damit werden Menschen, die im transnationalen Kontext leben in vielfacher Hinsicht benachteiligt (vgl. Riegel 2016: 104). Betrachtet man die soziale Herkunft und die natio-ethno-kulturellen Zugehörigkeitskontexte, bestehen nach wie vor ungleiche Chancen im deutschen Bildungssystem und damit auch im Zugang zum Arbeitsmarkt (vgl. ebd.: 101).

Trotz dieser vorgelagerten institutionellen und strukturellen Bedingungen im Bildungssystem, die Einfluss auf den Arbeitsmarkt nehmen, hat die Reform des Staatsangehörigkeitsrechts im Jahr 2000 zu einer Anerkennung der deutschen Gesellschaft als Migrationsgesellschaft geführt. Das bedeutet, dass nicht nur in Bezug auf die Adressat:innen pädagogischer Arbeit eine größere Heterogenität zu verzeichnen ist, sondern dass auch zunehmend mehr Pädagog:innen mit Migrationsgeschichte und/oder Rassismuserfahrungen in der Pädagogischen Praxis tätig und maßgeblich an erziehungswissenschaftlichen Diskursen beteiligt sind (vgl. Mai 2018: 175). Viele Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen interessieren sich insbesondere für die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession und studieren das Fach zunehmend (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Nicht zuletzt engagieren sich gerade diese Menschen aufgrund ihrer Diskriminierungserfahrungen vielfach dafür, Teil der sozialarbeiterischen Praxis, Forschung und Lehre zu werden. Jedoch dominieren dabei nach wie vor sowohl in der Praxis, Forschung als auch in der Lehre weiße\* Sozialarbeiter:innen, Lehrende und Wissenschaftler:innen (vgl. ebd.), was darauf schließen lässt, dass Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen auch hier auf ausgrenzende und diskriminierende Strukturen stoßen.

---

27 Sowohl die vielzitierten PISA-Studien, die einen Zusammenhang zwischen der sozialen Herkunft sowie der familiären Migrationsgeschichte und dem Bildungserfolg belegen als auch die differenztheoretischen Diskussionen in der Erziehungswissenschaft verweisen darauf, dass Schule - als Teil des deutschen Bildungssystems - aktiv an der Herstellung von natio-ethno-kulturellen Homogenitätstheorien und -bestrebungen beteiligt ist (vgl. Merl et al. 2018: 7).

In diesem Zusammenhang geht Martina Tißberger (2020) der Frage – aus einer Critical Whiteness Perspektive – nach, inwiefern die soziale Arbeit weiterhin einen weißen\* Raum darstellt und wo sich diese Ausgrenzungsstrukturen in Praktiken materialisieren. Obwohl ihr Fokus auf Österreich liegt, lässt sich in Anbetracht der historisch gewachsenen analogen Strukturen annehmen, dass ihre Ausführungen auch auf Deutschland übertragbar sind. Dabei beschreibt Tißberger (vgl. ebd.), inwiefern sich die Soziale Arbeit als *white space* strukturiert und Professionelle dazu beitragen. Hierzu erläutert sie, wie sich eine Kompliz:innenschaft unter weißen\* - und damit unter Professionellen der Sozialen Arbeit mit Professionellen anderer Institutionen herstellt (vgl. ebd.: o.S.). Außerdem erwähnt sie koloniale Episteme mit ihren inhärenten rassistischen Wissensarchiven, die in unserem (Unter-)Bewusstsein sedimentiert sind und einen konstituierenden Charakter für die Herstellung der Adressat:innengruppe – und damit auch der Professionellen – der Sozialen Arbeit aufweist (vgl. ebd.). Diese von ihr angeführten zentralen Aspekte, möchte ich in den folgenden Kapiteln näher beleuchten.

### 7.1. Soziale Arbeit als weiße\* Kompliz:innenschaft

In den deutschsprachigen Ländern, welche sich durch weiße\* Mehrheitsgesellschaften auszeichnen, nehmen sich Mitglieder generell als nicht weiß\* war. Sie betrachten und denken sich von einem unbenannten normativen Standpunkt aus (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Insbesondere diejenigen, die sich selbst als ‚Antirassist:innen‘ bekennen, verstehen Rassismus in einer verkürzten Dualität, bei der es lediglich darum geht Täter:innen und Opfer zu identifizieren. Gleichzeitig werden rassistische Strukturen jenseits von sich selbst, welche sich durch liberale, humanistische sowie demokratische Werte kennzeichnen, imaginiert. So wird Rassismus an den Rand der Gesellschaft verbannt (vgl. ebd.).

Vor dem Hintergrund, dass die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession gilt, scheint es für Sozialarbeiter:innen besonders schwer zu sein, sich vorzustellen, dass sie allein durch ihr weiß\*-Sein Teil von rassistischen Strukturen sind. Stattdessen reklamieren sie für sich oftmals die ‚gute‘ ‚Helfer:innen‘ Seite. Dabei verkennen Sozialarbeiter:innen mehrheitlich, dass die gesamte Gesellschaft rassistisch strukturiert und dass die Soziale Arbeit auch Teil dieser Gesellschaft ist (vgl. ebd.). Stattdessen wird die Soziale Arbeit oftmals im Gegensatz zu Ämtern, Behörden oder der Polizei als einen ‚sicheren Ort‘ für Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen wahrgenommen und hergestellt. Ein Ort, an dem sie unterstützt und geschützt werden, sogar vor dem Rassismus, der ‚da draußen‘ in der Gesellschaft waltet. So

scheint sich die Soziale Arbeit als Institution im Kontext von Rassismus gegen die Erkenntnis, dass sogar wohlmeinende ‚Gut‘-Menschen, die freiwillig anderen Menschen helfen, Teil des Problems sein können, immunisiert zu haben (vgl. ebd.). Rassismus wird dann meist von Sozialarbeiter:innen in Abgrenzung zu sich selbst, lediglich bei rassistisch markierten Adressat:innen verortet. Dies kann als eine Umkehrung des Täter:innen-Opfer Verhältnisses verstanden werden. Denn gerade weiße\* Sozialarbeiter:innen verstehen sich als progressive und diskriminierungskritische Europäer:innen, die die Menschenrechte vertreten, im Gegensatz zu den zivilisatorisch rückständigen und undemokratisch hergestellten ‚Anderen‘ (vgl. Tißberger 2020: o.S.).

Weißer\* Sozialarbeiter:innen berichten mehrheitlich davon, wie sie ‚geholfen‘ haben, indem sie rassistisch markierte Adressat:innen auf eine Behörde, auf ein Amt, zur Polizei oder zu Ärzt:innen etc. begleitet haben. Die weiße\* Begleitung ermöglichte erst den Zugang zu – den Adressat:innen eigentlich zustehenden – Rechten und Dienstleistungen. Das heißt, durch die Anwesenheit einer weißen\* Person und gleichzeitig einer Vertreter:in einer Institution der Mehrheitsgesellschaft, wird das Ausleben von offenkundigem institutionellem Rassismus zwar gehemmt, aber dennoch nicht verhindert und eher verschleiert (vgl. ebd.).

Vielmehr wird hier deutlich, dass bestimmten Personengruppen der Zugang zu materiellen und symbolischen Ressourcen institutionell verweigert wird (vgl. Rommelspacher 2011: 25) und lediglich mittels weißer\* Kompliz:innenschaft, an der sich weiße\* Sozialarbeiter:innen (un-)bewusst beteiligen, zugänglich gemacht werden kann (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Bei Ärzt:innenbesuchen oder Behördengängen wird oftmals nicht mit den rassistisch markierten Adressat:innen, sondern lediglich unter weißen\* Professionellen über Nicht-weiße\*, gesprochen. Beispielsweise wird davon berichtet, dass die Polizei häufig noch nicht einmal Strafanzeigen aufnimmt, wenn rassistisch markierte Personen diese ohne das Beisein von weißen\* Personen aufgeben. Als Grund hierfür werden unter anderem mangelnde Sprachkenntnisse, die Professionalität der weißen\* Sozialarbeiter:innen oder andere Aspekte angeführt. Die weiße\* Kompliz:innenschaft, die sich unter weißen\* herstellt, wird ausgeblendet, obwohl diese oftmals erst die Zugänge zu Dienstleistungen und Ressourcen ermöglicht, Zugänge, die Nicht-weißen\* sonst – wenn auch illegitimerweise – vorenthalten werden (vgl. ebd.). In diesem Zusammenhang plädiert Martina Tißberger (2020) für die kritische Reflexion – insbesondere von weißen\* Sozialarbeiter:innen – der eigenen rassistischen Wissensarchive und inwiefern diese das eigene Denken, Fühlen, Sprechen und Handeln beeinflusst, um die eigene

Involvierung und damit Herstellung von rassistischen Strukturen zu hinterfragen. Es gilt also dieses rassistische, koloniale Wissen zu verlernen und gegen Wissen über Rassismus zu ersetzen. Dabei ist es notwendig zu verstehen, wie sich das symbolische Kapital, welches mit weiß\*-Sein einhergeht, durch unsere Körper manifestiert und entfaltet (vgl. ebd.: o.S.).

Vor dem Hintergrund der Mechanismen der weißen\* Kompliz:innenschaft und angesichts der signifikant großen Anzahl rassistisch markierter Menschen unter den Adressat:innen (vgl. ebd.) bildet sich die Soziale Arbeit als besonderes weißes\* Berufsfeld heraus. Rassistisch markierte Menschen werden zum einen überwiegend zu Adressat:innen der Sozialen Arbeit, weil sie in allen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens diskriminiert werden und dadurch potenziell häufiger von prekären Lebenslagen betroffen sind. Zum anderen werden aber rassistisch markierte Menschen durch koloniale Episteme, also koloniale Wissensbestände, besonders von der weißen\* Dominanzkultur als sozial bearbeitungs- und/oder hilfsbedürftig konstruiert (vgl. ebd.), wodurch sie eher zu der Zielgruppe als zu den Professionellen der Sozialen Arbeit (gemacht) werden. In diesem Zusammenhang spielen *Otheringprozesse* eine zentrale Rolle, auf die ich im Folgenden eingehen möchte.

## 7.2 Herstellung der (Nicht-) Adressat:innen

Koloniale Episteme bezweck(t)en, dass Europa über Jahrhunderte ein Monopol auf das ‚richtige‘ oder ‚wahre‘ Wissen beanspruchen konnte (vgl. Brunner 2020: 46). Dabei ist dies nicht nur Folge von hierarchisch strukturierten Differenzen, vielmehr wurden sie auf diese Weise hervorgebracht, „sei es durch ‚Rassen‘, ‚Kulturen‘ oder andere Klassifizierungssysteme, in denen der weiße\* ‚Westen‘ als höchste Stufe der menschlichen Entwicklung imaginiert und jegliche Abweichung davon als Ausdruck einer intrinsischen Unterlegenheit argumentiert werde“ (ebd.: 46f.). Epistemische Gewalt, d.h. die Unterdrückung alternativer Wissenspraktiken bzw. die gewaltförmige Hervorbringung und Verdrängung von Wissen, nehmen maßgebend Einfluss auf Subjektivierungsprozesse einzelner Individuen (vgl. ebd.: 42). Dabei wurden nicht-weiße\* Menschen nicht nur als Objekte der Sexualisierung verdinglicht, sondern sie wurden und werden vor allem dämonisiert<sup>28</sup> und als versinnbildlichte Bedrohung und als das ‚Böse‘

---

28 In dem von María do Mar Castro Varela und Paul Mecheril herausgegebenen Buch *Die Dämonisierung der Anderen – Rassismuskritik der Gegenwart* wird beschrieben, wie die Dämonisierung imaginierter ‚Anderer‘ für einen effizienten Legitimierungsdiskurs für Sicherheit funktionalisiert wird, welches sich durch gewaltvollere und zunehmende Marginalisierung von ‚Anderen‘ zeigt (vgl. Castro Varela/Mecheril 2016).

hergestellt (vgl. ebd.: 56). Gleichzeitig wurden sie als politische Subjekte unsichtbar gemacht und als zu ‚rettende‘ Seelen vorgestellt (vgl. ebd.: 45).

Der machtvolle Mythos der behaupteten Fortschrittlichkeit, Aufgeklärtheit sowie zivilisatorischen Überlegenheit der ‚westlichen‘ Moderne verschleiert die gewaltsamen Prozesse der Polarisierung und damit Konstituierung einer dualen Denkstruktur, die in ein ‚entwickeltes Wir‘ und in ‚unterentwickelte Andere‘ einordnet (vgl. ebd. 41).

Auch noch heute ist „[i]n den Worten des indischen postkolonialen Psychologen und Soziologen Ashis Nandy »[...] der Westen [...] jetzt überall, innerhalb des Westens sowie außerhalb; in Strukturen und im Bewu[ss]tsein« (ebd.).

Dazu gehören auch die Strukturen und die Praxis der Sozialen Arbeit. Es werden nach wie vor rassistisch markierte Menschen als per se sozial bearbeitungs- und hilfsbedürftig und damit zu Adressat:innen der Sozialen Arbeit konstruiert (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Diese Mechanismen werden im Prozess des *Otherings* beschrieben. Die Soziale Arbeit oder grundsätzlich die pädagogische Praxis ist insofern an den diskursiven und praxisbezogenen Otheringprozessen beteiligt, als dass sie durch ihre Differenzierungspraktiken und damit durch ihre Adressierung sogenannte ‚Migrant:innen‘ aktiv als ‚Andere‘ herstellt (vgl. Kalpaka 2011: 28). Die Konstruktion der ‚Anderen‘ ist notwendig, um in ihrem Gegenbild die eigene Nation, Kultur oder Religion herauszubilden (vgl. Attia 2014: 10). Dabei werden als Wesensmerkmale einer Gruppe vermeintliche oder tatsächliche Differenzen (bspw. religiös, kulturell) deklariert (vgl. ebd.: 9). Alle Mitglieder einer Gruppe werden grundlegend vereinheitlicht und als ‚die Anderen‘ dem Eigenen als Fremdgruppe gegenübergestellt (vgl. ebd.).

Infolgedessen entstehen symbolische Grenzen zwischen ‚normal‘ und ‚nicht-normal‘ und dementsprechend werden auch Personen als ‚normal‘ oder ‚normabweichend‘ markiert (vgl. Scharathow 2018: 271). Diese Unterscheidungspraktiken trennen dann ein ‚Wir‘ von einem ‚Nicht-Wir‘ (vgl. ebd.) oder auch weiße\* Professionelle von rassistisch markierten Adressat:innen.

Die Zuordnung und Kategorisierung von Personen und Personengruppen, die auf Grundlage von Differenzierungspraktiken erfolgt und damit die Produktion und Hervorbringung von *Normalität* und *Andersheit* fördert, gilt als Voraussetzung für sozialpädagogische/sozialarbeiterische Interventionsmuster (vgl. Mecheril/Melter 2012: 264). Folglich kann die Soziale Arbeit als *Normalisierungsmacht* verstanden werden, die sich aktiv an der (Re-)Produktion

hegemonialer Differenzordnungen, im Sinne ihrer sozialpolitisch zugewiesenen Aufgabe der Integration beteiligt (vgl. ebd.; Kessler/Maurer 2010: 157). Deshalb möchte ich im Folgenden Kapitel Überlegungen zum Themenfeld Integrationspolitik als koloniale Praxis im Kontext Sozialer Arbeit beleuchten.

### 7.3 Integration als koloniale Praxis

María do Mar Castro Varela (2013: 14) beschreibt Integrationspolitik als eine Ordnungspraxis, die Zugehörigkeitsgrenzen zwischen ‚Ausländer:innen‘ und ‚Deutschen‘ und später zwischen ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ und ‚Deutschen‘ zieht. Seit dem demografischen Wandel und dem damit verbundenen Mangel an erwerbsfähiger Bevölkerung steht das integrationsfähige ‚Humankapital‘ besonders im Fokus, welches inzwischen - oder eher immer noch - eine begehrte Ressource ist, um den nationalen Wohlstand im globalen Wettbewerb zu sichern (vgl. ebd.: 10; Ha 2007: 66). Migrationspolitik zielt letztlich immer noch darauf ab, die Arbeitskraft für den Erhalt und Ausbau nationaler Wettbewerbsfähigkeit sowie Sicherung des Wohlstands zu nutzen. In der Logik der Integrationspolitik geht es vor allem um die effiziente Verwertung der ‚Migrationsanderen‘ (vgl. Castro Varela 2013: 11; Ha 2007: 116). Das bedeutet, dass Integrationspolitiken mit ‚Migrationsanderen‘ im engen Zusammenhang mit den historisch genesenen Arbeitsmigrationspolitiken stehen (vgl. Ha 2007: 116) und sich deshalb auch als Teil innerer Kolonialisierung begreifen lassen. In diesem Zuge bilden sich vermeintlich ‚gute‘ – also verwertbare – ‚Migrant:innen‘, jene die einen Beitrag zur Sicherung nationalen Wohlstands leisten, im Gegensatz zu ‚schlechten Migrant:innen‘, jene die ‚unsere‘ Ressourcen unverdient ausschöpfen, heraus (vgl. ebd.: 11f.). Damit werden ‚Migrant:innen‘ in der sozialarbeiterischen Zielgruppe festgeschrieben. Die Soziale Arbeit soll dann als Teil des aktivierenden Sozialstaates dafür Sorge tragen, dass mehr ‚schlechte Migrant:innen‘ zu ‚guten‘ werden, was so viel heißt wie, dass die Abhängigkeit von staatlichen Leistungen vermieden werden sollte (vgl. ebd.: 34ff.).

Auch wenn es inzwischen akzeptiert und (an-)erkannt wird, dass Deutschland nur als Einwanderungsgesellschaft im globalen Wettkampf bestehen kann, ist dieser Umstand mit einer Trauer und Angst vor ‚Überfremdung‘ verbunden (vgl. Ha 2007: 116f.). Folglich geht es bei integrationspolitischen Bemühungen in Deutschland vor allem um Akte der politischen Kontrolle und kulturellen Überprüfung (vgl. ebd.: 115).



Da die Soziale Arbeit als politische Akteurin eng mit integrationspolitischen Geschehnissen verbunden ist und sozialpolitische Entscheidungen transportiert (vgl. Zöllner 2015: 165), bewegt sie sich immer im Spannungsfeld von Hilfe und Kontrolle. Ein neues Zuwanderungsgesetz wurde 2005 verabschiedet, welches notgedrungen die Migrationsentwicklungen durch Begrenzung und Steuerung zu kontrollieren sucht und somit die normative Grundlage für die Integrationspolitik bildet (vgl. ebd.: 116f.; Castro Varela 2013: 21). So kann Integration auch als identitätspolitische Selbstvergewisserungsstrategie der deutschen Dominanzgesellschaft verstanden werden, in der sich (post-)koloniale Machtverhältnisse (re-)artikulieren (vgl. Ha 2007: 115). Denn Integrationspolitiken können, wie es María do Mar Castro Varela (2013) feststellt, problemlos als Normalisierungs- und Disziplinierungsregime analysiert werden (vgl. ebd.: 34), die auf eine umfassende Germanisierung ‚migrantischer‘ Identitäten abzielen (vgl. Ha 2007: 118). Integration wird im deutschen politischen Diskurs als vollständige Totalassimilation verstanden. Forderungen nach deutschen Sprachkenntnissen sowie nach einer vollständigen Annahme bestimmter ‚deutscher‘ Normen und Werte (bzgl. z.B. Arbeit oder Reproduktionsverhalten) stehen im Zentrum der Integrationspolitik. So negieren sie massiv das kulturelle und politische Selbstbestimmungsrecht von ‚migrantischen‘ Subjekten. Das heißt ‚migrantische‘ Subjekte stehen vor der Aufgabe, die ihnen auferlegten Defizite und Fremdheit durch eine umfassende Anpassung an die ‚deutsche‘ Gesellschaft zu tilgen (vgl. Ha 2007: 118). Auf diese Weise stellen Integrationsverordnungen ‚Migrationsandere‘ als infantilisierte und zu erziehende politische Subjekte her, denen es zu helfen gilt (vgl. ebd.: 123; Castro Varela 2013: 38). Dabei werden sie im Gegenbild der aufgeklärten, entwickelten und demokratischen Deutschen als undemokratisch, allgemein autoritärer, sexistisch wie auch fundamentalistisch gezeichnet (vgl. Ha 2007: 123; Castro Varela 2013: 38). Postkoloniale ‚Andere‘ werden also negativ konnotiert und homogenisiert. Tradierte rassistische, orientalistische sowie islamfeindliche Stereotype erfahren staatliche Anerkennung, indem integrationspolitische Verordnungen mit Fremd-/Feindbildern von ‚Migrant:innen‘ operieren (vgl. Ha 2007: 123). Vor diesem Hintergrund erklärte die Bundeskanzlerin, dass ‚wir‘ als das ‚deutsche Volk‘ den ‚Anderen‘ bei der Integration, d.h. bei der Akzeptanz der geltenden Rechtsordnungen, ‚helfen‘ müssen (vgl. Castro Varela 2013: 38). So befinden ‚wir‘ uns nach Kien Nghi Ha (2007: 124) „erneut in einer Situation, in dem es >> die Bürde des weißen Mannes<< ist, den Anderen ihr >Glück< in der Integration aufzuzwingen“. Damit können den als deviant und defizitär erklärten ‚Migrant:innen‘, durch Kriminalisierung und Pathologisierung ihrerseits, ihre

Integrationsbedürftigkeit amtlich attestiert werden und auch gegen ihren Willen, der als notwendig erachteten administrativen ‚Hilfe‘, zugeführt werden (vgl. Ha 2007: 123; 125).

In Anbetracht dieser Tatsachen soll die Soziale Arbeit als Integrationsinstitution also den ‚Migrant:innen‘ bzw. ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ bei ihren Bemühungen, den integrationspolitischen Anforderungen zu entsprechen, unterstützen.

In diesem Zusammenhang kann man auch von einer *Kolonialisierung von Lebenswelten* sprechen, die von der staatlich zugewiesenen sozialen Kontrolle ausgeht und vermittelt über die Soziale Arbeit ausgeführt wird (vgl. Rauschenbach/Gängler 1984: 145). Wie die Kolonialisatoren in die Gebiete der Kolonialiserten eindringen, dringt die Soziale Arbeit als Subsystem mit ihren Imperativen von Außen in Lebenswelten von (hergestellten) Adressat:innen ein (vgl. ebd.: 156). Dabei erzwingt sie eine vollständige und schmerzhaft Assimilation und sorgt gleichzeitig für die Aberkennung von bestimmten Lebensformen (vgl. ebd.: 157). Die Soziale Arbeit und sozialpädagogische Hilfe bewegt sich insofern immer auf einer Gratwanderung zwischen Aufklärung und Entmündigung, Emanzipation und Entfremdung, Hilfe und Herrschaft sowie Verstehen und Kolonisieren, als dass sich in jedem Hilfeakt – wenn auch nur zeitlich beschränkt – immer ein Moment des Autonomieverlustes aufseiten der Hilfeempfänger:innen offenbart (vgl. ebd.: 145; 147). Auch ‚gutgemeinte‘ Interventionen und Maßnahmen können Adressat:innen verobjektifizieren und schmerzhaft Enteignungsprozesse bewirken. Das bedeutet Macht- und Ohnmachtsverhältnisse sind konstituierend für die Beziehung zwischen Helfer:innen und Hilfeempfänger:innen (vgl. ebd.: 147).

Vor dem Hintergrund der erläuterten integrationspolitischen Forderungen, die sich auf die Perspektive der Mehrheitsgesellschaft – einer eurozentristischen Ordnung - beschränkt, birgt die Soziale Arbeit die Gefahr der (Re-)Produktion kolonialer Hierarchien, die an tradierte Analogien kolonialer Kategorisierungen und Praktiken anknüpfen. Sowohl aktuelle Integrationskonzepte als auch historische Strategien der Zivilisierung und Missionierung gründen auf einem Dualismus von Differenzkonstruktionen zwischen ‚gut‘ und ‚böse‘, ‚rückständig‘ und ‚fortschrittlich‘ sowie einem ‚innen‘ und ‚außen‘ oder aktuell in ‚deutsch‘ und ‚nicht-deutsch‘ (vgl. Ha 2007: 122). In diesem Sinne hat die Soziale Arbeit die Aufgabe als zivilgesellschaftliche Akteurin den Staat in die Pflicht zu nehmen, um die partizipative Demokratie zu stärken, indem sie ‚Menschen mit Migrationsgeschichte‘ Rechtssicherheit gewährt und Handlungsmacht eröffnet (vgl. Zöller 2015: 169). Das Integrationsverständnis der Sozialen Arbeit als

Gerechtigkeitsprofession sollte sich an alle Mitglieder der Migrationsgesellschaft richten – und nicht etwa nur einseitig die ‚Menschen mit Migrationsgeschichte‘ fokussieren. Das heißt, sie muss sich gegen eine Assimilationsvorstellung der ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ wenden (vgl. ebd.). Stattdessen sollte sie auf die politische, rechtliche und soziale Gleichstellung zielen und Macht sowie Einfluss mit ‚Menschen mit Migrationshintergrund‘ teilen (vgl. ebd.). Letztlich steht im Sinne einer parteilichen Vertretung der Adressat:innen ein Dekonstruktionsgedanke im Zentrum, bei dem es darum geht Umverteilungen von ökonomischen, materiellen und symbolischen Ressourcen zu initiieren sowie kulturelle Muster, Vorstellungen und Stereotype von bspw. Gruppen oder Einzelnen als ‚Normale‘, ‚Richtige‘, ‚Helfende‘ und damit ‚Überlegene‘ und andere als ‚Abweichende‘, ‚Nicht-Normale‘ und ‚Hilfsbedürftige‘ zu dekonstruieren (vgl. ebd.: 171).

Nichtsdestotrotz sind zunehmend mehr (Sozial-)Pädagog:innen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen sowohl Teil der Praxis als auch an erziehungswissenschaftlichen Diskursen beteiligt (vgl. Mai 2018: 175). Dies deutet auf Verschiebungen gesellschaftlicher Machtverhältnisse hin. Trotzdem werden sie nicht weniger durch rassistische Diskurse ausgegrenzt. Sie machen Rassismuserfahrungen im Privaten wie im Beruf, da auch pädagogische Arbeitsfelder sich nicht jenseits gesellschaftlicher Diskurse und Wissensbestände befinden (vgl. Mai 2020: 10). Wie sich diese Verschiebungen zeigen, möchte im Folgenden näher erläutern.

#### 7.4 Die irritierende Präsenz von Pädagog:innen of Color

Bisherige migrationspädagogische Auseinandersetzungen fokussier(t)en vor allem Aspekte der zunehmenden Heterogenität der Adressat:innengruppe, nicht aber, dass auch zunehmend Pädagog:innen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen Teil von pädagogischer Praxis und erziehungswissenschaftlichen Diskussionen werden (vgl. Mai 2018: 175). Mit dem beruflichen und gesellschaftlichen Status als professionelle Pädagog:in ist einerseits eine Machtasymmetrie gegenüber den Adressat:innen und andererseits mit der Möglichkeit, Einfluss auf pädagogische Diskussionen und Deutungen bewirken zu können, verbunden (vgl. ebd.). Das heißt, wenn ethno-natio-kulturelle ‚Andere‘, die nicht selbstverständlich als Teil der Gesellschaft gesehen werden, solche Positionen einnehmen, verweist dies auf Verschiebungen gesellschaftlicher Machtverhältnisse (vgl. ebd.: 175f.). In Bezug auf Gerechtigkeitsaspekte scheint es im Sinne von „[...] gleichberechtigten [Zugängen] zu hochqualifizierten Berufen“

(ebd.: 176) eine Verbesserung zu sein, dass ethno-natio-kulturell ‚Andere‘ in die Position der Pädagog:in gelangen. Allerdings werden sie, genauer betrachtet, als Pädagog:innen of Color mehrheitlich einer bestimmten Position verwiesen, die die Aufgabe einer gelingenden interkulturellen Öffnung pädagogischer Institutionen hat. Die Forderung nach Pädagog:innen mit einer (vermeintlichen) ‚Migrationssgeschichte‘ wird oftmals lediglich mit der zunehmenden Anzahl der ‚Migrationsanderen‘ als Bildungsteilnehmer:innen und Adressat:innen begründet und nicht etwa aus Gerechtigkeitsgründen (vgl. ebd.). So werden sie als professionelle Pädagog:innen of Color auf die Rolle der Vermittler:innen, Brückenbauer:innen und Dolmetscher:innen reduziert (vgl. ebd.; Tißberger 2020: o.S.). Ihre Zuständigkeiten begrenzen sich in diesem Bild dann auf die Arbeit mit den als ‚migrantisch‘ markierten Adressat:innen. Mittels solcher Zuschreibungen werden Pädagog:innen of Color trotz ihres professionellen Status als Nicht-Zugehörige und ‚Andere‘ (fremd-)positioniert (vgl. Mai 2018: 177). Diese Form von Zurückweisung auf eine bestimmte Position bestätigen ebenso Ergebnisse von Untersuchungen zu Rassismuserfahrungen im Kontext von Ausbildung und Arbeit von Pädagog:innen mit ‚Migrationshintergrund‘ (vgl. ebd.). Die Anwesenheit von Pädagog:innen of Color löst Irritationen aufseiten der Mehrheitsgesellschaft aus (vgl. ebd.: 178; 186). Diese Irritationen zeigen sich in Form von abwehrenden und abwertenden Reaktionen auf die (körperliche) Präsenzen von Pädagog:innen of Color. Zum Beispiel berichten Pädagog:innen of Color von Erfahrungen im professionellen pädagogischen Kontext mit Fremdbildern und Zuschreibungen, die sich exotisierender Markierungen bedienen und die Vorstellungen eines ‚Orient‘<sup>29</sup> als kultureller und geografischer Ort perpetuieren, konfrontiert zu sein (vgl. ebd.: 181). Derartige Reaktionen können dann als Replatzierung und damit als Zurückweisung auf ihren Platz der ‚Anderen‘ verstanden werden. So verweisen diese Reaktionen auf eine hegemoniale Ordnung gesellschaftlicher Machtverhältnisse, die auch die Strukturen der Pädagogik und der Sozialen Arbeit als Gerechtigkeitsprofession (in-)formieren, in der lange der Platz der professionellen Pädagog:in nicht für natio-ethno-kulturelle ‚Anderen‘ gedacht wurde (vgl. ebd.).

---

29 Edward Said expliziert eine Vorstellung von einem ‚Orient‘ als einen kulturellen und geografischen Ort als vorrangig westliches Konstrukt, welches durch unter anderem Erzählungen und Literatur hergestellt wurde. Das heißt, der Begriff ‚orientalistisch‘ verweist schon auf Konstruktionen und Fremdzuschreibungen (vgl. Mai 2018: 181).

Festzuhalten bleibt, dass allgemeine gesellschaftliche Machtverhältnisse die Bedingungen, unter denen pädagogisches Denken und Handeln stattfindet, formen, aber auch unter denen sich das Selbstbild von Pädagog:innen of Color entwickelt (vgl. ebd.: 187).

Bisherige Überlegungen und Erläuterungen haben vor allem historische, politische und institutionelle Rahmenbedingungen und ungleiche Voraussetzungen und deren Folgen im Zugang zur Sozialen Arbeit als Berufsfeld beleuchtet. Zusammenfassend lässt sich feststellen, dass das Berufsfeld der Sozialen Arbeit auf spezifische Weise in den sexistisch-rassistisch segregierten Arbeitsmarkt einzuordnen ist. Diskriminierungen, Benachteiligungen sowie Ausgrenzungen in der Sozialen Arbeit und zur Sozialen Arbeit, die durch Prozesse der politischen, staatlichen, rechtlichen, und ökonomischen Steuerung und Begrenzung von Mobilität entstehen, tragen zur Erhaltung der bestehenden sozialen Ungleichheitsverhältnisse bei. Damit spiegeln sich auf dem Arbeitsmarkt, also im Zugang zu verschiedenen Berufsfeldern, gesellschaftliche Macht- und Dominanzverhältnisse wider. Soziale Arbeit ist damit in mehrfacher Hinsicht durch Macht- und Herrschaftsverhältnisse (in-)formiert und maßgeblich an der Herstellung von Normalitätsvorstellungen und auf deren Grundlage an Prozessen der Diskriminierung beteiligt. Dabei trägt sie aktiv zu Ein- und Ausgrenzungsprozessen bei. Neben den ungleich strukturierten Verhältnissen des Migrations- und Grenzregimes, der rassistischen und postkolonialen Ordnungen und der (hetero-)sexistischen Geschlechterverhältnisse wirken auch hierarchisch strukturierte Generationsbeziehungen sowie Körperverhältnisse (vgl. Riegel 2016: 110).

Auch wenn Berufsmöglichkeiten von einzelnen Individuen durch die erläuterten Mechanismen der Ein- und Ausgrenzungen und den daraus resultierenden ungleichen Zugängen zu verschiedenen Berufsfeldern strukturiert sind, sind die Wahlmöglichkeiten und ihre konkrete Ausgestaltung von Berufsbiografien der einzelnen Individuen nicht vollständig determiniert. Vielmehr setzen sich die einzelnen Subjekte im Laufe ihrer Biografie mit den gegebenen Verhältnissen auseinander, durchlaufen dabei Bildungsprozesse und eignen sich Handlungsmöglichkeiten an. Das heißt sie bestätigen, gestalten, verändern und verschieben bestehende Verhältnisse mit (vgl. ebd.: 99).

Vor diesem Hintergrund möchten wir mit einer sowohl subjekt- als auch gesellschaftsbezogene Perspektive in unsere Forschung einbeziehen. Hierbei befindet sich das Subjekt in einem interdependenten und dynamischen Verhältnis mit gesellschaftlichen Strukturen. Insofern eignet sich eine subjektwissenschaftliche, biografische und intersektionale Perspektive als

methodisches Vorgehen für unsere Forschung, als dass sie zum einen die aktive Auseinandersetzung des Subjekts mit gesellschaftlichen und sozialen Verhältnissen fokussiert und es zum anderen ermöglicht, das Zusammenwirken verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnisse ins Zentrum zu stellen und nach ihren Effekten fragt (vgl. ebd.: 105; 111). Vor diesem Hintergrund möchte ich im Folgenden subjektwissenschaftliche Perspektiven im Spannungsfeld von gesellschaftlichen Voraussetzungen und subjektiver Realisierung von Möglichkeitsräumen im biografischen Verlauf beleuchten. Deshalb möchte ich zuerst auf eine intersektionale Analyseperspektive eingehen, da gerade für die soziale Positionierung und damit für die Ausgestaltung von (Berufs-)Biografien und die Handlungsfähigkeit von Subjekten verwobene und ineinandergreifende Macht- und Herrschaftsverhältnisse bedeutsam sind (vgl. ebd.: 111).

## 8. Intersektionale Perspektive

Die Perspektive der Intersektionalität zeigt auf, dass Macht- und Herrschaftsverhältnisse zusammenwirken und damit verbundene soziale Kategorien nicht getrennt voneinander, sondern in ihrer Verwobenheit und ihren Überlagerungen betrachtet werden müssen (vgl. Riegel 2016: 111; Ihring 2015: 62). Denn neben rassifizierten und kulturalisierten Differenzordnungen sowie imperialistischen Machtkonstellationen wirken noch weitere Macht- und Herrschaftsverhältnisse (vgl. Riegel 2016: 55). Die Zuweisung von Privilegien und Positionen im sozialen Raum und der damit verbundene Zugang zu sozialen Ressourcen wird durch ein Prinzip, welches Gegensatzpaare – bestehend aus einer unausgesprochenen Norm und der jeweiligen symbolischen Abweichung – herstellt, geregelt. Dieses Prinzip findet sich auch in der Organisation asymmetrischer Geschlechterverhältnisse sowie in hegemonialen Vorstellungen und Assoziationen über Körper (vgl. ebd.). Das heißt, Ausgrenzung und Diskriminierung hängt eng mit Prozessen der Normativität zusammen (vgl. ebd.: 55f.). So wird beispielsweise das, was als männlich\* gilt, als das Universale und allgemein Menschliche in Abgrenzung zum Weiblichen\* verhandelt und gedacht. Die Kategorie Geschlecht und die damit verbundenen Zuschreibungen hatten nicht nur eine bipolare hierarchische Geschlechterordnung zur Folge, sondern auch die Selbstverständlichkeit einer heterosexuellen Zweigeschlechtlichkeit. Menschen, die in dieser Konstruktion als Negativfolie und abweichend konstruiert werden, werden als Randgruppen marginalisiert und sind in vielfältiger Weise Ausgrenzungen, Diskriminierungen oder gar Auslöschung ausgesetzt (vgl. Riegel 2016: 55f.; Ihring 2015: 63). Intersektionalität meint dann, dass soziale Kategorien wie Gender, Ethnizität/‘race’, Klasse und Körper isoliert

nicht angemessen betrachtet werden können (vgl. Ihring 2015: 62f.). Diese zentralen Achsen sozialer Ungleichheit müssen zusammen gedacht und miteinander verbunden werden, um deren Tragweite angemessen erfassen zu können (vgl. Ihring 2015: 62f.). Das heißt, es geht nicht allein um die Summe der Diskriminierungserfahrungen aufgrund von unterschiedlichen sozialen Kategorien, vielmehr geht es um die wechselseitigen Interdependenzen (vgl. Ihring 2015: 62; Castro Varela 2009: 270). Da, wie es María do Mar Castro Varela (2009) formuliert, „[m]enschliche Identitäten [...] nicht mit mathematischen Formeln, wie beispielsweise: Frau + Migrantin + jugendlich = jugendliche Frau mit ‚Migrationshintergrund‘, berechnet werden [können]“ (ebd.: 270). Denn Identitäten und Diskriminierungserfahrungen sind nicht nur vom jeweiligen Kontext abhängig, sondern schwanken zudem in ihrer Wirkung und entfalten sich auf ganz spezifische Weise (vgl. ebd.).

In diesem Zusammenhang möchten wir die Verflochtenheit der beiden sozialen Kategorien Gender und Ethnizität/‘race‘ angesichts der Arbeitsmarktstrukturen in der Sozialen Arbeit gezielt in den Blick nehmen.

Festzuhalten bleibt, dass eine intersektionale Analyseperspektive mit ihrem Fokus nicht nur die Möglichkeit bietet Macht- und Herrschaftskritik zu üben, sondern sie verbindet dies auch mit dekonstruktivistischen Ansätzen. Das bedeutet, wir nutzen den Ansatz der Intersektionalität zum einen als kontextualisierenden Analyserahmen für unsere Untersuchung der Berufsbiografien im Kontext von sozialer Ungleichheit und zum anderen auch um vorherrschende Differenzkonstruktionen und -ordnungen kritisch zu hinterfragen (vgl. Riegel 2016: 112). Dabei berücksichtigt der Analyserahmen

die Interdependenz von verschiedenen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen: von asymmetrischen Geschlechter-, Klassen-, Ethnizitäts- und Körperverhältnissen bzw. Heterosexismen, Klassismen, Rassismen und Ableismen in internationalen, globalisierten kapitalistischen Verhältnissen

sowie

die verschiedenen sozialen Ebenen, auf denen die genannten macht- und Herrschaftsverhältnisse relevant und wirksam werden: die Ebenen der gesellschaftlichen Bedingungen (a), der sozialen Diskurse und institutionalisierten Praktiken (b) und des Subjekts bzw. des subjektiv begründeten Handelns (c). Auch diese Ebenen sind nur analytisch voneinander zu trennen, empirisch sind sie stark aufeinander bezogen (Riegel 2016: 113).

Infolgedessen soll subjektiv begründetes Handeln in der Gestaltung von Berufsbiografien im Kontext von relevanten Bedingungs- und Bedeutungsstrukturen intersektional untersucht werden. Das bedeutet, es geht um die Untersuchung von biografischen Konstruktionen und

der Art und Weise, wie Berufsbiografien gestaltet werden. Dabei sollen auch in den Berufsbiografien enthaltene Bildungs- und Lernprozesse im Kontext gesellschaftlicher und sozialer Verhältnisse, die durch Macht und Herrschaft und daraus resultierender Ungleichheit geprägt sind, fokussiert werden.

## 9. Subjektive Handlungsfähigkeit als Analysekategorie

In der Perspektive der Intersektionalität geht es, wie Gabriele Winker und Nina Degele (2009: 27 zit. nach Nowak et al. 2012: 10) es formulieren insbesondere um die Rekonstruktion sozialer Positionierungen, die sich im Schnittfeld von Identitätskonstruktionen, sozialen Strukturen und symbolischen Repräsentationen befinden. Das Subjekt hat die Möglichkeit sich aktiv und handlungsmächtig zu positionieren, „beispielsweise indem es rassismusrelevante[n] Anrufungen als >Andere\_r< Folge leistet und diese hegemoniale Verortung auch in die eigene Selbstpositionierung integriert“ (ebd.). Es gibt aber auch die Möglichkeit Fremdpositionierungen durch eine aktive Dekonstruktion und Dekodierung herrschender Diskurse zu irritieren und sich selbst entgegen der hegemonialen Verortung zu positionieren.

Es wird also deutlich, dass Subjekte im Kontext von Differenzverhältnissen innerhalb verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnisse nicht nur verortet werden, sondern sich auch selbst unterschiedlich verorten. Das heißt, auch wenn sie im Rahmen verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die miteinander verwoben sind, verschiedene Positionierungen im sozialen Raum sowie Anrufungen erhalten, verhalten sie sich jeweils unterschiedlich dazu und nehmen in verschiedenen Kontexten unterschiedliche Subjektpositionierungen ein (vgl. ebd.). So ist die jeweilige Positionierung immer fragmentarisch, da Menschen immer in unterschiedliche Gruppen und soziale Praxen gleichzeitig eingebunden sind und dadurch unterschiedlichen oder gar widersprüchlichen Möglichkeiten der Partizipation ausgesetzt sind (vgl. ebd.: 16). Prozesse der sozialen Positionierung können dann auch als ein ‚Kampf‘ bzw. Anspruch auf einen bestimmten sozialen Status, den die Subjekte durchzusetzen versuchen, gedeutet werden (vgl. ebd.: 16).

Diese machttheoretische Rahmung scheint insbesondere im Kontext von biografischen Studien geeignet zu sein, um Möglichkeiten und Grenzen der Lebensgestaltung und besonders der Gestaltung von Berufsbiografien im Kontext von hegemonialen Macht- und Herrschaftsverhältnissen auszuloten. Denn je nach sozialer Positionierung verfügen Individuen über



unterschiedliche und vor allem ungleiche Möglichkeiten in ihrer Ausgestaltung von eigenen Lebensverhältnissen und Möglichkeiten der Berufswahl (vgl. Riegel 2016: 108). Hierbei spielen besonders die oben genannten historischen, politischen, diskursiven sowie institutionellen Rahmenbedingungen in Verhältnissen sozialer Ungleichheit eine zentrale Rolle.

Wie diese jedoch jeweils von Individuen interpretiert und in die Biografie integriert werden, ist von ihrer jeweiligen subjektiven Wahrnehmung, Einschätzung und Bewertung des eigenen Möglichkeitsraumes abhängig (vgl. ebd.).

Deshalb möchte ich im Folgenden auf das Konzept des *subjektiven Möglichkeitsraums*, wie es in der Kritischen Psychologie entwickelt wurde, eingehen. Der subjektive Möglichkeitsraum umfasst die von den Individuen subjektiv wahrgenommenen und gedeuteten Möglichkeiten, aber auch Beschränkungen, über die eigenen Lebensverhältnisse zu verfügen (vgl. ebd.: 108). Für die Analyse wird zwischen einer *personalen* und einer *situationalen* Dimension des Möglichkeitsraumes unterschieden, die jedoch empirisch zusammenspielen. Während die personale Dimension die Summe der biografischen Erfahrungen, also die subjektive Geschichtlichkeit sowie persönliche Fähigkeiten, Kapazitäten und Potenziale einer Person fasst, bezieht sich die situationale Dimension auf die tatsächliche aktuelle Situation in ihrem sozialen Kontext (vgl. ebd.). Das heißt, sie bezieht sich auf ‚äußere‘ Lebensbedingungen, die ihre jeweiligen zur Verfügung stehenden Möglichkeiten und Einschränkungen rahmen (vgl. ebd.). Unter Berücksichtigung der Wahrnehmung und Interpretation der Möglichkeitsräume werden dann nicht nur aktuelle, sondern auch zukünftige Handlungsmöglichkeiten bewertet. Das bedeutet, jeweilige Lebensperspektiven und biografische Gestaltungsmöglichkeiten werden gedeutet und eingeschätzt (vgl. ebd.). Dabei spielen verschiedene soziale Differenzordnungen und Ungleichheitsverhältnisse für den *objektiven Möglichkeitsraum* sowie für die subjektive Bewertung der jeweiligen Handlungsmöglichkeiten eine strukturierende Rolle (vgl. ebd.: 110).

Vor diesem Hintergrund spielt die *Handlungsfähigkeit*, was in der Kritischen Psychologie als subjektiv begründetes Verhalten zu den eigenen Lebensbedingungen verstanden wird, eine zentrale Rolle. In Bezug auf (Berufs-)Biografien geht es vor allem um die Frage, wie sich Subjekte im Laufe ihres Lebens, zu den eigenen Lebensvoraussetzungen verhalten, und inwiefern sie Handlungsmöglichkeiten in ihren Lebensbedingungen sehen und nutzen (vgl. ebd.). Es geht also auch um die Frage, inwiefern Subjekte versuchen auf ihre Lebensbedingungen Einfluss zu nehmen (vgl. Nowak et al.: 10). Das heißt mit der Annahme, dass Menschen die Möglichkeit

haben, sich bewusst zu den gesellschaftlichen Verhältnissen und damit zu den eigenen Lebensvoraussetzungen zu verhalten, können Subjekte durch ihr Handeln vorherrschende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reproduzieren und sich ihnen gleichzeitig auch widersetzen. Diese Überlegung bezieht sich auf die theoretisch widersprüchlichen Konzepte der „restriktive[n] versus verallgemeinerte[n] Handlungsfähigkeit“ (Holzkamp 1983: 490ff. zit. nach Riegel 2016: 109).

Während sich die *restriktive Handlungsfähigkeit* auf Handlungen bezieht, die innerhalb des gegebenen Möglichkeitsraumes und den damit verbundenen Einschränkungen vollzogen werden, fasst die *verallgemeinerte Handlungsfähigkeit* Handlungen, die darauf abzielen beschränkende Handlungsbedingungen für sich und für andere zu erweitern. Dabei werden damit verbundene (soziale) Verhältnisse infrage gestellt und verändert (vgl. ebd.). So kann die restriktive Handlungsfähigkeit als Anpassung oder Affirmation der bestehenden Verhältnisse im Gegensatz zu der verallgemeinerten Handlungsfähigkeit als Widerstand gedeutet werden.

Auch wenn diese analytische und theoretische Unterscheidung gemacht wird, sind empirisch und real diese Handlungsmöglichkeiten oft eng miteinander verbunden und können nicht trennscharf voneinander unterschieden werden (vgl. Nowak et al.: 10). Angesichts widersprüchlicher Verhältnisse und uneindeutiger Positionierungen in diesen zeigen sich im konkreten Handeln von Subjekten diese beiden Handlungsoptionen äußerst ambivalent und auch widersprüchlich (vgl. Riegel 2016: 109). Dabei können Widerstand und Gegenwehr z.B. gegen Diskriminierungen sowie gegen rassistische und sexistische Diskurse im Ausbildungs- und Berufskontext besonders für Personen in verletzbaren und wenig machtvollen Positionen risikoreich sein (vgl. ebd.: 110).

Festzuhalten bleibt, dass wir aus einer subjektwissenschaftlichen und biografischen Perspektive nach der subjektiven Handlungsfähigkeit und nach Möglichkeiten der Gestaltung von Berufswegen in Verhältnissen sozialer Ungleichheit fragen. Dabei geht es uns darum empirisch zu rekonstruieren, unter welchen Verhältnissen Subjekte in ihrer jeweiligen sozialen Positionierung ihr (Berufs-)Leben gestalten und welche Möglichkeiten und Beschränkungen damit einhergehen, wie sie diese interpretieren, einschätzen und ausgestalten. Das heißt, es geht auch um die Frage, inwiefern Menschen ihre Lebensbedingungen verbessern, indem sie durch politisches Handeln in und gegen Herrschaftsverhältnisse eingreifen (vgl. Nowak et al.: 2012: 11).

## 10. Methoden und Methodologie

### 10.1. Herleitung der Forschungsfragestellung

Die oben erläuterten Mechanismen und Strukturen gesellschaftlicher Machtverhältnisse bestimmen und regulieren die Zugänge zum und die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt und bestimmen dadurch die Berufsmöglichkeiten und den Zugang zu Ressourcen Einzelner. Wie in den theoretischen Ausführungen erläutert, ist die Soziale Arbeit ein vorrangig weißes\* und feminisiertes Berufsfeld. Damit ist sie auf spezifische Weise in den sexistisch-rassistisch segregierten Arbeitsmarkt einzuordnen und somit fester Bestandteil des kolonialistischen, patriarchalen und kapitalistischen Herrschaftssystems und durch diese Verhältnisse (in)formiert (vgl. Frings 2014: 83; Riegel 2016: 110). Die nach Geschlecht und Ethnie/‘race‘ segregierten Arbeitsmarktstrukturen stellen damit eine bedeutsame Dimension sozialer Ungleichheit dar (vgl. Busch 2013: 20).

Aus einer intersektionalen, subjektwissenschaftlichen und biografiethoretischen Perspektive ergibt sich daraus ein Forschungsinteresse, am Beispiel der Sozialen Arbeit als feminisierter *white space* zu untersuchen, wie sich weiße\* und nicht-weiße\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen (widerständig) verhalten und welche Möglichkeitsräume sie haben. Dies ist insbesondere interessant, weil sich Pädagog:innen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen zunehmend in der pädagogischen Praxis engagieren (vgl. Mai 2018: 175) und sich nicht zuletzt aufgrund ihrer eigenen Diskriminierungserfahrungen für die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession interessieren. Bisherige migrationspädagogische Debatten thematisieren jedoch ausschließlich die zunehmende Heterogenität der Adressat:innen Sozialer Arbeit und erwähnen dabei nicht, dass auch immer mehr Pädagog:innen of Color und Schwarze Pädagog:innen Teil von erziehungswissenschaftlicher Praxis und Diskussionen werden (vgl. ebd.). Sie studieren Soziale Arbeit nicht nur, um Teil der sozialarbeiterischen Praxis, sondern auch der Forschung und Lehre zu werden, während in allen drei Bereichen nach wie vor weiße\* Sozialarbeiter:innen, Lehrende und Wissenschaftler:innen dominieren (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Die Präsenz von Pädagog:innen of Color löst Irritationen auf Seiten der Mehrheitsgesellschaft aus (vgl. ebd.) und lässt sie auf ausgrenzende und diskriminierende Strukturen stoßen. In Deutschland und auch im internationalen Vergleich wurde dies jedoch lange Zeit dethematisiert. Erst langsam entwickelt sich ein kritischer Diskurs über den strukturellen Rassismus in der Sozialen Arbeit als Berufsfeld (vgl. ebd.), was eine weitere

Erforschung dessen notwendig macht. Besonders auch deswegen, weil die Soziale Arbeit, wie bereits erläutert, als Institution an der (Re-)Produktion rassistischer Strukturen in Bezug auf den Arbeitsmarkt in besonderem Maße beteiligt ist (vgl. Chamakalayil/Spies 2015: 377). Obwohl die Soziale Arbeit im Gegensatz zu Ämtern, Behörden oder Polizei oftmals als ein ‚sicherer Ort‘ für ‚Migrant:innen‘ wahrgenommen und hergestellt wird (vgl. Tißberger 2020: o.S.), stellt Martina Tißberger (2020 o.S.) aus einer Critical Whiteness Perspektive fest, dass die Soziale Arbeit als Berufsfeld weiterhin einen weißen\* Raum darstellt. Deshalb stellt sich die Frage, inwiefern die Soziale Arbeit auch sichere und unterstützende Strukturen für BI\_PoCs<sup>30</sup> bieten kann, sobald sie auch auf Professionsebene und nicht auf der Adressat:innenebene präsent werden,

Deutlich mehr untersucht und kritisiert ist die Feminisierung der Sozialen Arbeit. Trotzdem hat sich an den bestehenden ungleichen Geschlechterverhältnissen innerhalb der Sozialen Arbeit und der damit verknüpften Prekarisierung und Abwertung des Arbeitsfeldes bis heute wenig geändert. Starre, historisch gewachsene Deutungsmuster, die Weiblichkeit\* zu sozialen Tätigkeiten zuordnen, sind bis heute wirkmächtig und ungebrochen (vgl. Rendtorff/Langer 2018: 9). Die Differenzkategorie Geschlecht führt nach wie vor zu Platzanweisungen in der Gesellschaft und auf dem Arbeitsmarkt (vgl. 2013: 118), wodurch Frauen\* stärker von unsicheren Beschäftigungsverhältnissen betroffen sind (vgl. Nadai 2015: 10). Anne Busch (2014) weist darauf hin, dass gerade in Deutschland noch Forschungsbedarf bei der Frage besteht, inwiefern sich die erläuterten Strukturen nachteilig auf individuelle Lebensläufe von Frauen\* auswirken (vgl. Busch 2014: 224).

Gesellschaftliche Macht- und Ungleichheitsverhältnisse beeinflussen nicht nur die Zugänge zum und die Möglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt sowie die Bedingungen pädagogischen Handelns, sondern auch die Bedingungen, unter denen sich das Selbstbild von Pädagog:innen formt (vgl. Tißberger 2020: 187). Einzelne Subjekte setzen sich im Laufe ihrer Biografie mit den gegebenen Verhältnissen auseinander, durchlaufen dabei Bildungsprozesse und eignen sich Handlungsmöglichkeiten an, wodurch sie immer auch Wahlmöglichkeiten für die Gestaltung ihrer (Berufs-)Biografien haben und nicht vollständig von den Strukturen determiniert sind

---

30 Der Begriff BI\_PoC ist ein Sammelbegriff für: Black Indigenous \_ People of Color. Der Bindestrich sagt aus, dass es nicht-weiße Menschen gibt, die sich als weder noch identifizieren (vgl. dazu auch Awareness Glossar 2021: o.S.).

(vgl. Riegel 2016: 99). Auch wenn sie im Rahmen verschiedener Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die miteinander verwoben sind, verschiedene Positionierungen im sozialen Raum sowie Anrufungen erhalten, verhalten sie sich jeweils unterschiedlich dazu und nehmen in verschiedenen Kontexten auch unterschiedliche Subjektpositionierungen ein (vgl. ebd.). So ist die jeweilige Positionierung immer fragmentarisch, da Menschen stets in unterschiedlichen Gruppen und soziale Praxen gleichzeitig eingebunden sind und dadurch unterschiedlichen oder gar widersprüchlichen Möglichkeiten der Partizipation ausgesetzt sind (vgl. Nowak/Hausotter/Winker 2012: 16). Prozesse der sozialen Positionierung können dann auch als ein ‚Kampf‘ bzw. Anspruch auf einen bestimmten sozialen Status, den die Subjekte durchzusetzen versuchen, gedeutet werden (vgl. Nowak/Hausotter/Winker 2012: 16).

Vor diesem Hintergrund zielt diese Arbeit auch als eine Form von Widerstand darauf ab, diese Kämpfe von Frauen\* und insbesondere nicht-weißen\* Frauen, die meist unbenannt und unsichtbar bleiben, zur Sprache zu bringen und sichtbar zu machen. In diesem Zusammenhang geht es um das Aufdecken jener Mechanismen, Strukturen und Verhältnisse, die diese Stimmen erst als ‚Andere‘ verstummen lassen. Daraus ergibt sich für die vorliegende Arbeit folgende Forschungsfragestellung: *Inwiefern zeigen sich Möglichkeitsräume und Widerstandsstrategien im Kontext sozialer Ungleichheit in berufsbiografischen Erzählungen von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* in der Sozialen Arbeit?*

Mit dieser Forschungsperspektive soll näher beleuchtet werden, wie sich weiße\* und nicht-weiße\* Frauen\* innerhalb der Strukturen (der Sozialen Arbeit) verorten, inwiefern Subjekte durch ihr Handeln vorherrschende Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reproduzieren und sich ihnen gleichzeitig auch widersetzen (können). Das heißt, wir wollen nach der subjektiven Handlungsfähigkeit und Möglichkeiten der Gestaltung von Berufswegen in Verhältnissen sozialer Ungleichheit fragen. Wie werden Strukturen bewältigt, welche Widerstandsstrategien werden sichtbar? Dabei wollen wir empirisch rekonstruieren, unter welchen Verhältnissen Subjekte in ihrer jeweiligen sozialen Positionierung ihr (Berufs-)Leben gestalten und welche Möglichkeiten und Beschränkungen damit einhergehen, wie sie diese interpretieren, einschätzen und ausgestalten. Das heißt, es geht auch um die Frage, inwiefern Menschen ihre Lebensbedingungen verbessern, indem sie durch politisches Handeln in und gegen Herrschaftsverhältnisse eingreifen (vgl. Nowak et al.: 11).

Dazu wurden neun biografisch-narrative Interviews geführt und fünf davon ausgewertet. Angesichts der theoretischen Rahmung und unseres Forschungsinteresses möchten wir im Folgenden methodologisch und methodisch erläutern und begründen, weshalb eine biografietheoretische Orientierung für die empirische Untersuchung relevant ist und wieso wir biografisch-narrative Interviews als Instrument der Datenerhebung gewählt haben.

## 10.2. Methode der Datenerhebung

Zur Beantwortung bzw. Annäherung an die Forschungsfragestellung wurden lebensgeschichtliche Erzählungen mit Hilfe von biografisch-narrativen Interviews generiert und transkribiert, um der Untersuchung eine empirische Materialbasis zugrunde legen zu können. Im Folgenden ist es erforderlich, zunächst zu klären, was unter biografische bzw. lebensgeschichtlichen Erzählungen verstanden werden kann und wieso diese als empirische Daten für das Forschungsvorhaben sinnvoll scheinen. Anschließend werden die der Erhebungstechnik des biografisch-narrativen Interviews zugrunde liegenden methodologischen Annahmen erläutert.

### 10.2.1. Biografietheoretische Überlegungen

Die Biografieforschung ist eine Forschungstradition, die ihren Ursprung in den Sozialwissenschaften hat und die Biografien nutzt, um zu allgemeinen sozialwissenschaftlichen Erkenntnissen zu kommen (vgl. Miethe 2014: 24). Menschen als Biografieträger:innen geben dabei, meistens in Form eines Interviews, Auskunft über ihr Leben. Die Auswertung der Interviews erfolgt mit dem Fokus auf eine wissenschaftliche Forschungsfrage, mit zeitlicher und örtlicher Distanz und meist ohne Einbezug der interviewten Person (vgl. ebd.: 24f.). In der Soziologie entstanden verschiedene Methoden zur Biografieforschung. Die Erziehungswissenschaft griff diese Ansätze teilweise auf, entwickelte sie weiter und weist darauf hin, dass anhand von Biografien auch Lernprozesse erfasst und initiiert werden können (vgl. ebd.: 76). Mittlerweile haben biografische Materialien innerhalb der Bandbreite an erziehungswissenschaftlichen Forschungsansätzen und -methoden einen zentralen Platz (vgl. Krüger/Marotzki 2006: 7). Eine erziehungswissenschaftliche Perspektive sieht Lebensgeschichten unter dem Fokus von Lern- und Bildungsgeschichten, und hat die Rekonstruktion dieser zum Ziel (vgl. Krüger 2006: 14). In der Soziologie wird mittels Biografien analysiert, welche „gesellschaftlichen Baupläne“ (ebd.) es von Biografien gibt und welche sozialen Aufgaben Biografien haben (vgl. ebd.). Sozialwissenschaftliche Biografieforschung versteht Biografie als aktive und prozesshafte

Auseinandersetzung des Subjektes mit sozialen und gesellschaftlichen Verhältnissen, bei der das Subjekt sich stets kontext- und situationsabhängig in einer sich fortwährend verändernden sozialen (Um-) Welt verorten muss (vgl. Riegel 2016: 105). Biografien sind damit ein Verweis auf die Positionierung (und Positioniertheit) im gesellschaftlichen Raum über die Lebenszeit eines Subjektes hinweg (vgl. ebd.). In dieser Arbeit ist ein soziologisches Biografieverständnis vorherrschend.

Biografien sind bedeutungsstrukturierend. Eindrücke, die auf Menschen ständig wirken, werden in irgendeiner Form selektiert. Denn nicht alles, was Menschen umgibt, wird wahrgenommen und als Erinnerung gespeichert, sondern nur das, was bedeutsam scheint (vgl. Miethe 2014: 13). Dabei wird die aktuelle Wahrnehmung von Erfahrungen bestimmt, die in der Vergangenheit gemacht wurden (vgl. ebd.). Biografische Strukturen formen sich also aus „verdichteten Erfahrungsaufschichtungen“ (Wojciechowicz 2018: 101), die bei zukünftigen Handlungen als Orientierungsrahmen wirksam werden (vgl. ebd.). Diese „individuelle Geschichtlichkeit“ (Riegel 2016: 105) eines Menschen wird durch Biografien sichtbar (vgl. ebd.). Innerhalb eines biografischen Verlaufs werden Wissens- und Deutungsbestände aufgeschichtet und dabei immer wieder neu überarbeitet, sortiert und revidiert (vgl. Wojciechowicz 2018: 101.). In lebensweltlichen Situationen, bspw. bei krisenhaften Ereignissen, werden bereits gemachte Erfahrungen reflektiert, was einen Bedeutungswandel lebensgeschichtlicher Konstruktionen nach sich ziehen kann (vgl. ebd.).

In grundlagentheoretischen Diskussionen über Biografiethorie wird unter anderem danach gefragt, wie es dazu kommt, dass bestimmte Ereignisse wahrgenommen und mit Bedeutung versehen werden und andere nicht. Wie wird sich zu einem späteren Zeitpunkt daran erinnert und wie werden diese Erinnerungen anderen Personen mitgeteilt? (vgl. Miethe 2014: 13). Außerdem stellt sich die Frage nach dem Verständnis von Biografie im Sinne des Verhältnisses von Subjekt und Gesellschaft (vgl. Wojciechowicz 2018: 99). Reflexive Biografieforschung geht dabei immer von einem Spannungsverhältnis zwischen Subjektstruktur und Gesellschaftsstruktur aus (vgl. ebd.: 106) und begründet sich damit in der Annahme, dass Biografien Einzelner keine rein individuellen, psychischen oder zufällig entstandenen Produkte autonom gestalteter Lebensgeschichten sind (vgl. ebd.). Denn lebensweltliche Erfahrungen und Handlungen stehen immer in direktem Zusammenhang mit hegemonialen sozialen Ordnungen (vgl. ebd.). Andererseits setzen sich Subjekte im Laufe ihrer Biografie mit diesen Verhältnissen auseinander und gestalten sie mit (vgl. Riegel 2016: 99). Gesellschaftliche Strukturen und

subjektive Sinnkonstruktionen konstruieren sich dabei wechselseitig (vgl. Wojciechowicz 2018: 107). Christine Riegel (2016) verweist in dem Zusammenhang auf das dialektische Verhältnis von Bedingtheit und Begründetheit subjektiven Handelns (vgl. ebd.: 99).

Lutz (2010) weist auf die Notwendigkeit hin, diese dialektische Struktur kritisch zu betrachten, um sich den Möglichkeiten aber auch den Grenzen autonomer Subjekte bewusst zu werden (vgl. Wojciechowicz 2018: 107). Auch Riegel betont, dass biografische Gestaltung immer in jeweils spezifischen sozialen Räumen stattfindet und je nach sozialer Positionierung für einzelne Subjekte unterschiedliche Voraussetzungen, Erwartungen und Normen bedeutet, mit denen sie sich auseinandersetzen müssen (vgl. Riegel 2016: 106). Subjekte können sich sozialen Beschränkungen also nicht entziehen und damit nie völlig frei über sich selbst verfügen. Sie können sich jedoch zu den Strukturen verhalten, ohne sich vollständig von ihnen determinieren zu lassen (vgl. Wojciechowicz 2018: 107). Diese soziale Positionierung bezieht sich auf soziale Ungleichheits- und Dominanzverhältnisse und erfolgt aufgrund von Zuschreibungsprozessen und Differenzkonstruktionen in Bezug auf Geschlecht, natio-ethno-kulturelle Zugehörigkeit, soziale Herkunft und körperliche Konstitution, die sich je nach Kontext auf spezifische Weise überlagern (vgl. Riegel 2016: 106). In biografischen Konstruktionen wird Individualität somit stets von sozialen Normen, machtvollen Gesellschaftsstrukturen und daraus entstehenden normativen Lebenslaufstrukturen beeinflusst und ist mit diesen verschränkt (vgl. Wojciechowicz 2018: 107; Riegel 2016: 106).

Christine Riegel (2016) verdeutlicht das in folgendem Zitat:

Dies zeigt sich in westlich-kapitalistisch geprägten Gesellschaften zum Beispiel an der nach wie vor dominanten Orientierung an einer (implizit weißen, männlich konnotierten, bürgerlichen und von einer gesunden und leistungsfähigen Körperkonstitution ausgehenden) Normalbiographie, zu der sich die Subjekte (in Übernahme oder Abgrenzung) in Beziehung setzen müssen (ebd.: 106).

Solchen normativen Vorgaben, die zum Teil auch rechtlich verankert sind, nicht zu folgen bzw. nicht folgen zu können, bringt ein hohes Risiko mit sich, nicht über wichtige soziale Ressourcen zur gesellschaftlichen Teilhabe zu verfügen und gesellschaftlich marginalisiert zu werden (vgl. ebd.).

Bei biografietheoretischen Ansätzen als Teil rekonstruktiver Forschung werden die Interpretationsleistungen der Subjekte in den Blick genommen. Bedeutungssetzungsprozesse, die dem Handeln zugrunde liegen, und strukturelle, historische sowie soziokulturelle Rahmenbedingungen, die dahinterstecken, stehen dabei im Fokus (vgl. Wojciechowicz 2018: 101). Das



Verhältnis zu sozialer Wirklichkeit wird dadurch deutlich, wie sich die Subjekte selbst zur Welt ins Verhältnis setzen (vgl. ebd.). Damit gelten Biografien allgemein als ausschnitthafte Darstellung des Verhältnisses von Handeln und Subjekt. Über die Erzählstruktur lebensweltlicher Erzählungen werden (biografische) Dimensionen von Sinnzuschreibungen und -konstruktionen deutlich. Es wird erkennbar, welche Deutungen des Erfahrenen das Subjekt vornimmt, wie sich das Subjekt selbst innerhalb eines hierarchischen Gesellschaftssystems der Differenz und Dominanz verortet und wie dadurch das (soziale) Handeln bestimmt wird (vgl. ebd.: 102).

Biografische und lebensweltliche Erzählungen sind somit gut geeignet, um zu analysieren, wie sich sexistische und rassistische Differenz- und Dominanzverhältnisse innerhalb sozialer Ordnungen in Handlungs- und Wahrnehmungsmuster der Subjekte einschreiben und wie dadurch die Berufswahl und professionelles Handeln beeinflusst werden (kann). Es geht also auch um die subjektive Wahrnehmung und Aneignung von Möglichkeitsräumen und Grenzen. Die Methode des narrativen Interviews macht prozessuale Strukturen sozialer Phänomene deutlich (vgl. ebd.: 101). Wojciechowicz (2018) verdeutlicht das in folgendem Zitat:

Im Kerngedanken einer biografischen Analyse werden soziale Phänomene nicht reduzierend als punktuelle Ereignisse in ihrer Ausschnitthaftigkeit betrachtet. Vielmehr geht es darum, die Plausibilität von gegenwärtigen Handlungsorientierungen aus dem Kontext biografischer Referenzen herzuleiten, die sich wiederum in der Auseinandersetzung mit der sozialen Umgebung und den Interaktionen mit Anderen und damit immer mit gesellschaftlichen Normen und Orientierungen herausbilden (ebd.: 101).

Mit dieser biografiethoretischen Perspektive soll die gegenseitige Bedingtheit von Subjektivität und Gesellschaftlichkeit hervorgehoben werden. Die Perspektive auf die äußeren strukturgebenden Bedingungen von (beruflichen) Lebensläufen wird mit dem Fokus auf die Ausgestaltung und Sinnkonstruktion Einzelner verbunden (vgl. Riegel 2016: 106). Ein theoretischer und empirischer Bezug auf Biografie sowie der Einbezug einer Perspektive, die zwischen Gesellschaft und Subjekt vermittelt, ermöglicht es einerseits historische, soziale und gesellschaftliche Bedingungen und Strukturen und andererseits individuelle Perspektiven, subjektive Bedeutungszusammenhänge und Umgangsweisen Einzelner in die Untersuchung einzubeziehen (vgl. ebd.: 99). Dabei soll die Innenperspektive von nicht-weißen\* und weißen\* Frauen\* in sozialen Berufen sichtbar werden, ohne gesellschaftliche Macht- und Herrschaftsverhältnisse und Strukturen sozialer Ungleichheit aus dem Blick zu verlieren (vgl. ebd.).

### 10.2.2 Biografisch-narratives Interview

Seit Fritz Schütze in den 1970er Jahren das (biografisch-) narrative Interview entwickelte, bildet es ein zentrales Mittel und ist grundlagentheoretisch eines der fundiertesten Datenerhebungsverfahren innerhalb der qualitativen Sozial- und Biografieforschung (vgl. Marotzki 2006: 115; Strübing 2018: 109; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 79). Die theoretischen Hintergründe, vor dem Schütze die Methode entwickelte, sind die grundlegenden Ansätze des symbolischen Interaktionismus, die annehmen, dass die „Gesellschaft von Individuen in symbolischen Interaktionen hervorgebracht und verändert wird“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 79). Das Interesse des biografisch-narrativen Interviews liegt laut Schütze auf den biografischen Deutungsmustern der interviewten Person und ihrer Interpretationen dessen, die lediglich in Zusammenhang mit der Rekonstruktion ihrer Lebensgeschichte aufgedeckt werden können (vgl. Ihring 2015: 76).

Ein biografisch-narratives Interview ist dann als Erhebungsinstrument geeignet, wenn tatsächlich selbst erlebte autobiografische Geschichten erzählt werden können, wobei relevant ist, dass der zu erforschende Gegenstand eine Prozessstruktur hat, die von der erzählenden Person aus persönlicher Perspektive rekonstruiert werden kann (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 80ff.). Im Interview kann sowohl die gesamte Lebensgeschichte erfragt, als auch gezielt eine thematische Ausrichtung vorgenommen werden, indem nur ein biografischer Ausschnitt der interviewten Person fokussiert wird (vgl. Strübing 2018: 111).

Folglich sind narrative Interviews eine geeignete Erhebungsmethode für das Forschungsvorhaben unserer Arbeit, da diese einen geeigneten Zugang zu lebensgeschichtlichen Erzählungen darstellen, durch die eine Enthüllung der biografischen Deutungsmuster ermöglicht werden kann. Da wir insbesondere die biografischen Deutungsmuster der Möglichkeitsräume von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* im Kontext sozialer Berufe fokussieren möchten, wählen wir narrative Interviews als Erhebungsmethode. Das heißt wir haben eine thematische Ausrichtung vorgenommen, indem ein biografischer Ausschnitt im Zentrum unserer Forschung liegt. Dabei gehen wir von einer Prozessstruktur zwischen gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen und dem Handeln des Subjektes aus, welches aus der persönlichen Perspektive der jeweiligen Interviewpartnerin erzählt und rekonstruiert werden soll.

Im Vorgespräch stellen wir uns zunächst als Studierende der Erziehungswissenschaften mit Schwerpunkt Sozialpädagogik an der Pädagogischen Hochschule (PH) Freiburg vor. Wir

erläutern unser Erkenntnisinteresse an Berufsbiografien von nicht-weißen\* und weißen\* Frauen\* in sozialen Berufen, welches wir durch unsere eigenen Erfahrungen in der sozialen Praxis begründen. Wir teilen den Interviewpartnerinnen mit, dass die Interviews vollständig anonymisiert werden und unter Berücksichtigung der datenschutzrechtlichen Bestimmungen genutzt und ausgewertet werden und dass sie sich jederzeit gegen eine Nutzung der Interviewdaten entscheiden können. Anschließend stellen wir den Interviewverlauf vor und erklären, dass es sich bei diesem Interview nicht um ein ‚klassisches‘ Interview mit Frage-Antwort-Prinzip handelt. Vielmehr ist der Verlauf dieses Interviews so gegliedert, dass die Nachfragen erst im zweiten Teil gestellt werden. Wir machen deutlich, dass es im ersten Teil des Interviews um die persönliche Geschichte der Interviewpartnerin gehen wird, in der sie möglichst ausführlich von ihren individuellen Erfahrungen erzählen soll. Deshalb werden wir uns als Interviewende im ersten Teil möglichst zurückhalten und keine Rückfragen stellen. Weiter weisen wir darauf hin, dass wir uns während des Interviews lediglich Notizen machen werden, um im späteren Verlauf des Interviews ggf. auf manche Themen zurück zu kommen.

Zu Beginn des Interviews wird eine allgemein gehaltene, offene Eingangsfrage gestellt, der sogenannte Erzählstimulus, der die Erzählung der Lebensgeschichte oder eines biografischen Ausschnitts, auslösen soll (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 85; Strübing 2018: 109). Durch die geringe Vorstrukturierung dieser erzählgenerierenden Eingangsfrage kann die interviewte Person bei der Darstellung der eigenen Lebensgeschichte die inhaltliche Auswahl der Themen, die chronologische Abfolge der Ereignisse und damit verbunden die Relevanzsetzungen biografischer Erfahrungen selbst entscheiden (vgl. Wojciechowicz 2018: 108). Dazu muss ein größtmöglicher Raum zur autonomen Selbstgestaltung der Präsentation und zur Artikulation von Erfahrungen und Erlebnissen sowie zur Entwicklung einer eigenen Perspektive darauf geschaffen werden (vgl. Rosenthal 2015: 163; Wojciechowicz 2018: 108). Das hat laut Gabriele Rosenthal (2015) zum Ziel, das zu beforschende Thema aus der Perspektive der interviewten Person zu beleuchten und anhand dessen weiterführend erklären zu können, warum eine bestimmte Position oder Perspektive eingenommen wird und wie sich diese im Laufe des Lebens entwickelt hat (vgl. ebd.: 151). Offen geführte, biografisch-narrative Interviews bieten so die Möglichkeit, Prozesse der Herstellung von Bedeutung und von Wissen transparent zu machen (vgl. ebd.: 152). Die für diese Arbeit von uns geführten Interviews wurden mit folgendem Erzählstimulus begonnen:

Wie ich im Vorgespräch angesprochen habe, interessieren uns Berufsbiografien von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\*, die in einem sozialen Beruf arbeiten bzw. von Frauen\*, die mal einen sozialen Beruf ausüben wollten, sich aber aus bestimmten Gründen dagegen entschieden haben. Ich möchte dich daher bitten, mir deine Geschichte von Anfang an zu erzählen, wie du zu dem Beruf gekommen bist, den du jetzt machst. Beginne da, wo du möchtest, all die Erlebnisse und Erfahrungen, die dir einfallen, mit allen Einzelheiten, die du mit mir teilen magst. Für mich ist all das interessant, was dir wichtig ist. Für die Erzählung kannst du dir so viel Zeit nehmen, wie du möchtest. Ich werde dich nicht unterbrechen und dir keine Fragen stellen. Ich überlasse jetzt dir die Regie. Erzähle einfach so viel, wie dir einfällt und alles was du erzählen möchtest.

Im Anschluss daran erfolgte jeweils die narrative Eingangserzählung der interviewten Person. Die Interviewende Person ist jetzt lediglich in der Rolle der aufmerksamen ZuhörerIn. Sie darf nur eingreifen, wenn keine Erzählung zustande kommt (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 85). Das Erzählen muss in Gang gehalten werden, ohne dass die Auswahl des Erzählten inhaltlich gesteuert wird, sodass sich eine eigene Gestaltungsperspektive entwickeln kann (vgl. Marotzki 2006: 116). Durch die Motivation zum Erzählen werden kommunikative Regeln aktiviert, durch die Personen ihre Wirklichkeit (re-) konstruieren (vgl. ebd.: 115). Diese sogenannten Zugzwänge des Erzählens führen dazu, dass sich die Erzählung selbst aufrechterhält und der interviewten Person im Laufe des Erzählvorgangs mehr und mehr einfällt (vgl. Rosenthal 2015: 168). Es wird nach Schütze unterschieden zwischen dem Detaillierungszwang (es müssen genügend Details ergänzt werden, damit die Geschichte verständlich wird), dem Gestaltschließungszwang (begonnene kognitive Figuren oder begonnene Erzählungen müssen inhaltlich abgeschlossen werden) und dem Kondensierungszwang oder Relevanzfestlegungszwang (die Erzählung muss bspw. aufgrund eines zeitlichen Rahmens auf die wesentlichen Geschehnisse beschränkt werden, dabei muss ausgewählt werden, welche Teile der Geschichte relevant sind). Vor allem dem Kondensierungszwang kommt dabei die Funktion zu, eine bestimmte Botschaft zu vermitteln, da hierüber zum Ausdruck kommt, was von wem als bedeutend empfunden wird und warum (vgl. Rosenthal 2015: 168; Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 80f.). Das narrative Interview dient als Instrument, um aus diesen Erzählzwängen eine kommunikative Ordnung im Sinne eines Kommunikationsverlaufes interaktiv so herzustellen, dass die Selbstläufigkeit sichergestellt wird (vgl. Wohlrab-Sahr/Przyborski 2014: 81). Wichtig bei der Eingangserzählung ist der sogenannte Stehgreifcharakter, was bedeutet, dass die Erzählung relativ spontan und unvorbereitet entsteht und dass die interviewte Person das Erzählte nicht zu sehr theoretisch überformt, da das zu einer Stiländerung der Erzählung führen kann (vgl. ebd.: 84). Der Stehgreifcharakter kann eingeschränkt sein, wenn interviewte und interviewende Person sich zu vertraut sind und dadurch zu viele lebensweltliche Selbstverständlichkeiten

teilen, sodass diese dann während des Interviews nicht mehr ausgeführt werden, was zu einer verkürzten Darstellung führt (vgl. ebd.). Einfluss auf den Stehgreifcharakter einer Erzählung hat ebenfalls, wenn interviewte Personen aktuell schon viel über die erzählte (Lebens-) Geschichte gesprochen und reflektiert haben, bspw. durch Erfahrungen in einer Therapie, Selbsthilfegruppe o. ä., und „aufgrund bestimmter Umstände zu geradezu „professionellen Erzählern“ geworden sind“ (ebd.).

Wenn die Eingangserzählung erkennbar zu einem Ende kommt, folgt der Nachfrageteil, in dem die interviewende Person die Möglichkeit hat, zunächst immanente Nachfragen zu stellen, um weitere narrative Sequenzen zu generieren. Immanente Nachfragen sind Fragen, die sich inhaltlich auf bereits Gesagtes beziehen. Sie sollen immanent an die Eingangserzählung anschließend (vgl. ebd.: 86). Darauf folgen exmanente Nachfragen, die auf eine Theoretisierung und Beschreibung des Gesagten abzielen und bspw. die Aufforderung beinhalten, explizit Theorien über geschilderte Zusammenhänge darzulegen und aus heutiger Sicht zu ergänzen. Dabei können in diesem letzten Teil des Interviews spezifische thematische Fragen gestellt werden, die für die jeweilige Forschung relevant sind, sich jedoch nicht immanent auf das bereits Gesagte beziehen (müssen) (vgl. ebd.).

Im Nachfrageteil der Interviews baten wir die Interviewpartnerinnen durch exmanente Fragen, uns von ihrem Weg zu ihrem Beruf vor dem Hintergrund der Macht- und Ungleichheitsverhältnisse der Geschlechterverhältnisse und des Rassismus zu erzählen. Wobei wir weißen\* Frauen die Frage nach Geschlechterverhältnissen getrennt von der Frage nach rassistischen Verhältnissen stellten. Nicht-weißen\* Frauen\* stellten wir die Frage in einem, zum einen mit dem Ziel ihnen mehr Wahlmöglichkeit zu lassen, inwieweit sie Rassismus in dem Interview explizit thematisieren wollen und zum anderen um darauf Bezug zu nehmen, dass diese Bedingungen in ihrer lebensweltlichen Erfahrung nicht auseinander dividierbar sind. Anschließend forderten wir sie auf, uns von ihren Erfahrungen in ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf die genannten Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zu erzählen. Zuletzt fragten wir danach, wo die Interviewpartnerinnen innerhalb dieser Verhältnisse für sich persönliche Möglichkeitsräume, Handlungsmöglichkeiten und Grenzen sehen.

Abschließend ist es wichtig zu betonen, dass die interviewende Person während der Materialerhebung als Forscher:in ebenfalls Akteur:in innerhalb der sozialen Situation ist, auf deren:dessen Anwesenheit das Feld immer auch reagiert (vgl. Marotzki 2006: 115). Je nachdem,

wie das Gegenüber gelesen wird, fallen Erzählungen unterschiedlich aus. Auf diese Weise wird durch den:die Forscher:in immer mitbestimmt, was und wie erzählt wird. Somit wird die eigene Biografie immer auch Teil des Forschungsprozesses (vgl. Miethe 2014: 18).

## 10.3 Datenerhebung

### 10.3.1. Sampling und Feldzugang

In der qualitativen Sozialforschung werden für die Erhebung die potenziellen Untersuchungspersonen oder Interviewpartner:innen nach dem Prinzip der Relevanz bestimmt (vgl. Wojciechewicz 2018: 125). Dieses Vorgehen wird als *theoretical sampling* bezeichnet. Das heißt, die Bestimmung und Zusammenstellung des Samples ist von den im Forschungsprozess theoretischen Vorüberlegungen abhängig. Insbesondere weil die qualitative Forschung sich im Gegensatz zu einer repräsentativen Untersuchung durch eine tiefergehende Untersuchungsweise kennzeichnet, muss das Sampling vorher theoretisch und gezielt konstruiert werden. Eine Verdichtung und Sättigung der empirischen Analysen soll mittels einer gezielten Fallauswahl erreicht werden (vgl. ebd.). Das heißt, die Frage *wie viele* und vor allem *welche* Fälle in die Untersuchung einbezogen werden sollen, hängt von der jeweiligen Forschungsfragestellung ab (vgl. ebd.).

Angesichts unseres Forschungsinteresses, welches sich auf subjektiv wahrgenommene und persönlich rekonstruierte Möglichkeitsräume und Grenzen, in Bezug auf den Zugang zu sozialen Berufen sowie in Bezug auf das professionelle Handeln von Sozialarbeiter:innen im Kontext sozialer – insbesondere rassistischer und vergeschlechtlicher – Ungleichheitsverhältnisse bezieht, scheinen weiße\* und nicht-weiße\* Frauen\* sinnvolle Ansprechpartnerinnen zu sein. Da diese jeweils, unter Bezugnahme auf die zuvor erläuterten Herrschaftsverhältnisse und Machtkonstellationen, spezifische und jeweils unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungsdimensionen der Diskriminierung fokussieren und aufdecken können. Unsere Überlegungen waren zuerst lediglich nach der Ausgestaltung – und damit den inhärenten Möglichkeitsräumen – der Berufsbiografien und beruflichem Handeln von weißen\* sowie nicht-weißen\* Sozialarbeiterinnen\* vor dem Hintergrund der rassistischen und der vergeschlechtlichten Machtverhältnisse zu fragen. Jedoch entwickelte sich bei uns in der intensiveren Auseinandersetzung immer mehr ein Unbehagen und ein Gefühl der Unvollständigkeit. Da unser Interesse auch explizit dem Zugang (-sbarrieren) gilt, wollten wir in diesem Zusammenhang nicht nur denen eine Stimme geben, die bestimmte Zugangsbedingungen zu einem akademisierten Berufsfeld bereits erfüllten und überwinden konnten. Vielmehr wollen wir diese Arbeit als Möglichkeit nutzen, um auch denen, deren Perspektive oftmals – aufgrund von verschiedenen Ein- und Ausgrenzungsmechanismen im Schul- und später Hochschulsystem – in

wissenschaftlichen Diskursen ausgeblendet wird und jenen, die nicht die Möglichkeit haben ihre Stimme aktiv im wissenschaftlichen Diskurs zu erheben, zuzuhören und deren Perspektive aufzuzeigen. Auf diese Weise möchten wir, wenn auch nur geringfügig, klassenbezogene Ungleichheitsverhältnisse in unseren Forschungsüberlegungen mitberücksichtigen.

Deshalb entschieden wir uns, das Sampling zu öffnen und versuchten explizit auch Frauen\* zu erreichen, die nicht nur in der Sozialen Arbeit als ein akademisiertes Berufsfeld, sondern allgemein in sozialen Berufen tätig sind und vor allem auch weiße\* und nicht-weiße\* Frauen\*, die einmal einen sozialen Beruf angestrebt, sich aber doch dagegen entschieden, haben. Jedoch war dieses Vorhaben mit einigen Schwierigkeiten verbunden. Auch wenn wir uns bemühten, das Anschreiben für die Rekrutierung unserer Interviewpartnerinnen möglichst niedrigschwellig zu formulieren, bewegen wir uns in einem wissenschaftlichen und elitären Kontext. Dieser ist mit bestimmten Anforderungen verbunden, die implizit (un-)bewusste Codes, welche wiederum mit bestimmten habituellen Voraussetzungen verknüpft sind, transportieren und ein- und ausschließend wirken. Wir schickten die Interviewanfragen über drei Verteiler, die einen hohen Anteil akademischer Personen erwarten lassen. Dadurch ist uns unser Vorhaben, auch Leute für Interviews zu gewinnen, die keine Zugänge zur Sozialen Arbeit als akademisches Berufsfeld haben, nicht gelungen. Eine niedrigschwelligere und weniger akademische Rekrutierung wäre hierfür nötig gewesen

Wir legten unseren Feldzugang zunächst nicht zu breit an, um möglichst zu vermeiden Interviewinteressentinnen nochmal das Gespräch absagen zu müssen und eventuell weiße\*, aber vor allem nicht-weiße\* Frauen\* wiederholt in eine Situation zu bringen, in der eine andere Person aus einer hierarchisch machtvolleren Position entscheidet, ob sie was zu sagen haben oder nicht. Unsere Rekrutierung der Interviewpartnerinnen erschloss sich dann vor allem digital über drei verschiedene E-Mail-Verteiler und über Facebook, da wir uns (noch) in Bedingungen der Covid 19- Pandemie befinden.

Erstens konnten wir durch unsere Masterarbeitsbetreuerin die Interviewanfrage über den E-Mail-Verteiler des Arbeitskreises Kritische Soziale Arbeit (AKS) Freiburg versenden. So könnte man unsere Betreuerin als eine Gatekeeperin verstehen, da sie uns als Teil des AKS den Feldzugang ermöglichen konnte. Wir wählten diesen Verteiler aufgrund unserer Annahmen, dass über diesen Verteiler, zum einen vor allem viele Personen erreichbar sind, die bereits in der Praxis tätig sind und zum anderen, Professionelle, die sich mit bestimmten (Arbeits-



)Bedingungen und Strukturen kritisch auseinandersetzen. Zweitens konnten wir über T. Q. Nguyễn, die selbst in der Vereinigung Freiburger Sozialarbeit (VFS) als pädagogische Fachkraft angestellt ist, weitere Interviewpartnerinnen rekrutieren. Wir wählten diesen Zugang, da dies durch die persönliche Beziehung zum Geschäftsführer naheliegender war, als eine völlig unbekannte Einrichtung anzuschreiben. Zudem eignet sich die VFS für unser Forschungsvorhaben besonders gut, da sie sich als ein politisch und konfessionell unabhängiger gemeinnütziger Verein versteht und viele verschiedene Einrichtungen wie z.B. Kitas, Ambulante Hilfe zur Erziehung, Schulsozialarbeit, Schüler:innenhort, Sozial- und Jugendzentren, Erwachsenenarbeit und Gremienarbeit sowie Begegnungszentren und Nachmittagsbetreuungen in Schulen eint und über den Verteiler eine große Anzahl an Mitarbeitenden erreicht werden kann. Deshalb erhofften wir uns über diesen Zugang, mehr nicht-akademisierte weiße\* und nicht-weiße\* Frauen\* zu erreichen. Drittens, nachdem sich über die anderen Verteiler lediglich weiße\* Frauen\* zurückgemeldet hatten, konnten wir, da T. Q. Nguyễn als Frau\* of Color Zugang zu einer bundesweiten Mailingliste für Menschen, die in Deutschland Rassismuserfahrungen machen, hat, eine nicht-weiße\* Interviewpartnerin rekrutieren. Viertens machte T. Q. Nguyễn über Facebook einen Post, um auch hier vor allem aufgrund ihrer Vernetzung in BI\_PoC Gruppen nicht-weiße\* Frauen\* zu erreichen, worauf sich aber auch vier weiße\* Sozialarbeiterinnen, Förderpädagoginnen und Bildungsreferentinnen sowie eine nicht-weiße\* Gymnasiallehramtsstudentin zurückmeldeten. Fünftens konnten wir über den erweiterten Familien- und Bekanntenkreis von J. Kiebel drei weitere Interviewpartnerinnen finden, davon auch zwei Schwarze Frauen\* und eine weiße\* lesbische Frau\*, die wir aufgrund von Wissen um deren Positionierungen explizit anfragten und die bereit waren, ein Interview mit uns zu führen.

Insgesamt meldeten sich neun weiße\* Frauen\* und drei nicht-weiße\* Frauen\* zurück. Bei der Auswahl der weißen\* Frauen\* wurden praktische Voraussetzungen, wie etwa deren Wohnort berücksichtigt, aber gleichzeitig wurde eine Diversität im empirischen Material angestrebt, um eine mehrperspektivische Betrachtung von Möglichkeitsräumen aufzuzeigen. Das heißt wir wählten vorrangig weiße\* Frauen\* aus, die in Freiburg lokalisiert sind und versuchten Perspektiven aus verschiedenen Altersspannen, Arbeitsbereichen sowie auch Stimmen, die nicht der heterosexuellen Norm entsprechen, miteinzubeziehen, um auf diese Weise bestimmte Perspektiven und Erfahrungsdimensionen von spezifischen Diskriminierungsmechanismen und Lebensrealitäten aufzuzeigen. Weiter haben wir uns gegen ein Interview mit einer nicht-weißen\* Gymnasiallehramtsstudentin entschieden, da wir zum einen den Tätigkeitsbereich

der Gymnasiallehrerin mit ihren genuinen Strukturen und Zielen nicht unbedingt als klassischen sozialen Beruf verstehen und insbesondere die Tätigkeit sich sehr stark von der Sozialen Arbeit unterscheidet. Festzuhalten bleibt, dass die Rekrutierung von nicht-weißen\* Frauen\* – insbesondere im Freiburger Raum – nicht ganz einfach war, dieser Prozess sich über mehrere Wochen erstreckte und auch immer wieder mit kurzfristigen Absagen verbunden war. Schließlich konnten wir keine Interviews mit nicht-weißen\* Frauen\* vor Ort führen, sondern lediglich über Online Videotelefonie. Das war bereits ein Hinweis darauf, dass das Feld der Sozialen Arbeit weiß\* dominiert ist und es wenige Schwarze und Pädagoginnen of Color gibt, besonders im Raum Freiburg. Dies kann auch insofern auf eine ungleiche Ressourcenverteilung hindeuten, als dass das Interview in keiner (monetären) Form honoriert werden konnte und deshalb Pädagoginnen of Color sowie Schwarzen Pädagoginnen weniger bereit waren, aufgrund des tendenziell höheren (emotionalen) Ressourcenaufwands mit uns ihr Wissen und ihre Erfahrungen zu teilen.

Schließlich wurden insgesamt neun Interviews durchgeführt, wir entschieden uns zunächst aber für die Auswertung von nur sieben Interviews. Dabei wählten wir aus politischen Gründen alle vier geführten Interviews mit nicht-weißen\* Frauen\* und nur drei der mit weißen\* Frauen\* geführten Interviews, um Stimmen von Schwarzen Frauen\* und Frauen\* of Color in dieser Arbeit mehr Gewicht zu geben. Im Verlauf des Auswertungsprozesses mit seinen vielen verschiedenen Analyseschritten, wurde uns jedoch nach und nach bewusst, dass die Materialmengen im Umfang einer Masterarbeit nicht zu bewerkstelligen sind und dass wir nicht alle sieben Interviews in die Darstellung der Ergebnisse, in einer solchen Tiefe, wie wir es anstreben, mit einbeziehen können. Wir wählten also letztendlich nur fünf Interviews zur ausführlichen Interpretation aus.

### 10.3.2 Durchführung der Interviews

Die Entscheidung, wer von uns beiden mit wem Interviews durchführt, machten wir von verschiedenen Faktoren abhängig. Dabei berücksichtigten wir beispielsweise, ob eine Person potenziell Rassismuserfahrungen macht, wie ihre sexuelle Orientierung ist und in welchem Verhältnis, über Freund:innen- und Bekanntenkreise, diese Person zu einer von uns Forscherinnen steht. Wir nehmen an, dass das Sprechen über rassistische Strukturen und damit auch über persönliche Rassismuserfahrungen mit einer fremden Person, die selbst potenziell von Rassismus betroffen ist, wahrscheinlicher und evtl. offener ist. Außerdem gehen wir davon

aus, dass – auch wenn es lediglich Personen aus dem weiteren Freund:innen- und Bekanntenkreis von J. Kiebel sind und T. Q. Nguyễn die Interviews durchgeführt hat – ein solcher Feldzugang einen Einfluss auf den Interviewinhalt haben kann. Demnach haben wir bei der Durchführung der Interviews versucht, dass Machtverhältnis zwischen Forscherin und Beforschter, insbesondere bei Frauen\* mit Rassismuserfahrungen, so gering wie möglich zu halten, indem T. Q. Nguyễn als Forscherin of Color die Interviews mit den BI\_PoC-Frauen\* geführt hat (bis auf eine Ausnahme, siehe dazu Reflexion J. Kiebel). Durch ein informelles Gespräch am Ende des Interviews, indem T. Q. Nguyễn auch persönliche Erfahrungen mit den Interviewpartnerinnen im Kontext von Rassismus und Klassismus teilte, konnte das Machtverhältnis in Bezug auf Wissensasymmetrien ein Stückweit ausgeglichen werden.

So wurde schließlich ein Interview mit einer nicht-weißen\* Frau\* von J. Kiebel und drei von T. Q. Nguyễn durchgeführt. Darüber hinaus führte J. Kiebel vier und T. Q. Nguyễn ein weiteres Interview mit weißen\* Frauen\*. Für die Online Interviews nutzen wir Jitsi Meet, eine freie Software.

Im Folgenden möchten wir die jeweiligen einzelnen Interviewsituationen beschreiben, auch wenn wir in der Analyse die chronologische Ordnung des Materials überwinden möchten, um eine analytische Ordnung zu erreichen und das Material systematisch zu erschließen (vgl. Breidenstein et al. 2013: 126).

#### 10.3.2.1 Interviews von T. Q. Nguyễn durchgeführt

##### **Interview mit Sabine**

Sabine ist eine weiße\* Frau\*, die Ende der 60-er Jahre geboren wurde, also etwa Anfang 50 ist. Sie ist in der offenen Kinder- und Jugendarbeit tätig und arbeitet in einem Jugendtreff. Außerdem ist sie in ihrem Fachbereich für die Mädchen\*arbeit zuständig. Sie betreut zwei Mädchen\*gruppen, eine im Alter von neun bis 13 Jahren und eine Gruppe im Alter von 14 bis 19 Jahre.

Aufgrund von Pandemiebedingungen waren die Räume unserer Hochschule für uns nicht zugänglich. Deshalb habe ich Sabine gefragt, ob es möglich wäre, über ihre Arbeitsstelle evtl. Zugang zu neutraleren Räumlichkeiten – als bei uns Zuhause – für ein Interview zu erhalten. Daraufhin bot sie an, es bei ihr im Jugendtreff zu machen. Dies hatte vielleicht den Vorteil, dass sie sich nicht fremd in den Räumen fühlte und damit ein bestimmtes Wohlbefinden evtl. bereits vorhanden war, welches sich wiederum auf das Erzählen im Interview auswirkt.

Allerdings kann das Durchführen an ihrer Arbeitsstelle auch dazu führen, dass sie nicht ganz frei über ihre Arbeit sprechen kann und dementsprechend wiederum nicht neutral ist. Zu erwähnen ist auch, dass wir uns bei einem fachbereichsübergreifenden Treffen schon einmal gesehen hatten. Obwohl wir uns damals nicht unterhielten, war sie mir bereits beim ersten Treffen sehr sympathisch. Dies änderte sich beim zweiten Treffen zum Interview mit ihr nicht. Ich empfand es als eine sehr angenehme und offene Gesprächssituation. Da der Jugendtreff sich direkt an einer großen Straßenkreuzung und auch einer viel befahrenen Straße befindet, war es teilweise durch Autolärm und Feuerwehr- und Rettungsdienstsirenen sehr laut.

### **Interview mit Linda**

Linda ist eine Schwarze Frau\* und 35 Jahre. Sie arbeitet in einer deutschen Kleinstadt an einer inklusiven Grundschule als pädagogische Fachkraft. Dabei führt sie eine Lehrtätigkeit aus. Sie ist Teil von J. Kiebels Familie, weswegen ich das Interview durchgeführt habe. Es besteht zwar kein regelmäßiger persönlicher Kontakt zwischen J. Kiebel und Linda, trotzdem nimmt dies Einfluss auf das Interview. Wir haben sie explizit angefragt, da wir wussten, dass sie potenziell von Rassismuserfahrungen betroffen ist. Da sie nicht vor Ort ist, mussten wir das Interview online über Videotelefonie durchführen. Die Verbindung war nicht so gut, wodurch das Gesagte oft akustisch nicht so gut verständlich war. Ich hatte den Eindruck, dass die sehr offenen Interviewfragen Linda etwas überforderten bzw. sie für Menschen, die sich nicht oder schon lange nicht mehr im universitären Bereich aufhalten nicht ganz greifbar sein können. Später wurde deutlich, dass sie bei einigen Erfahrungen nicht wusste, ob es passend ist diese in solch einem Interviewkontext zu erzählen und sie es deshalb nicht gemacht hat. Erst als ich die Interviewsituation etwas aufgelöst habe und auch von meinen eigenen Erfahrungen – insbesondere Rassismuserfahrungen oder Umgang mit Kindern bei der Arbeit – erzählt habe, hat sich die Gesprächsatmosphäre etwas geöffnet, sodass sie noch mehr erzählte und gleichzeitig sagte, sie wisse nicht, ob das angebracht sei, aber ich könne ja mal weiteraufnehmen und später entscheiden, ob es für unsere Arbeit relevant sein kann und dann ggf. auch nutzen.

### **Interview mit Rita**

Rita ist eine Schwarze Frau\* und 27 Jahre. Sie arbeitet in einer deutschen Großstadt in einem Verein bzw. einer Arbeitsgemeinschaft gegen sexuellen Missbrauch an Mädchen\*. Sie ist eine Freundin einer Freundin von J. Kiebel, aber sie und Rita kennen sich nicht persönlich. Trotzdem

habe ich das Interview durchgeführt. Auch sie haben wir explizit angefragt, um eine weitere nicht-weiße\* Interviewpartnerin zu gewinnen, denn uns war es wichtig, dass mehrere nicht-weiße\* Perspektiven in unserer Arbeit sichtbar werden. Da sie nicht in Freiburg verortet ist, fand das Interview online statt. Anfangs war die Internetverbindung nicht so gut, weshalb das Interview ein, zwei Mal unterbrochen wurde, bis sie ihre Position änderte. Insgesamt hatte ich den Eindruck, dass die Gesprächsatmosphäre sehr offen war. Sie war mir sofort sehr sympathisch. Mir fiel es bei diesem Interview besonders schwer, nicht wie in einem natürlichen Gespräch zu reagieren, da sie sehr persönliche Erlebnisse und Erfahrungen mit Gewalt offen mit mir geteilt hat. Aus diesem Grund konnte ich auch öfter, während ihren Erzählungen, wenn auch nur mit einzelnen Ausdrücken, Mimiken, Seufzern oder mit meiner Atmung meine Reaktion nur schwer zurückhalten. Ich empfand in diesen Momenten meine Rolle lediglich als Interviewerin, die ihre emotionalen Reaktionen zurückhalten sollte, unangemessen. Deshalb haben wir nach dem Interview noch ein Gespräch geführt, in dem ich ebenfalls persönliche Erfahrungen ausgetauscht habe, wodurch sich die Gesprächsatmosphäre etwas öffnete. Ich hatte den Eindruck, dass dies eher einem natürlichen Gespräch entsprach, wodurch sie auch offener sprechen konnte. Sie äußerte dann von selbst, dass wir das auch für unsere Arbeit nutzen und auswerten könnten.

### **Interview mit Daria**

Daria ist eine Frau\* of Color\* und 29 Jahre. Sie ist im Moment eher im Coaching-Setting tätig. Sie meldete sich über den bundesweiten BI\_PoC- Mailverteiler für unser Interview. Es stellte sich aber heraus, dass sie mit einer Freundin von mir studiert hatte, wodurch sich automatisch eine Nähe eingestellt hat. Da sie nicht in Freiburg verortet ist, fand das Interview online über Jitsi statt.

Sie erzählte über vergangene Tätigkeiten in der Sozialen Arbeit und dass sie sich später bewusst gegen dieses Berufsfeld entschieden hat. Sie erzählt also insgesamt aus einer retrospektiven Perspektive auf ihren Weg zu diesen Arbeitsbereichen und auch auf die Tätigkeit selbst. Sie war bei einem großen Wohlfahrtsverband angestellt und betreute zu zweit eine Notunterkunft für geflüchtete Jugendliche. Dann zog sie in eine deutsche Großstadt und war dort bei einem Träger im Bereich Betreutes Jugendwohnen für geflüchtete Jugendliche tätig. Dadurch, dass sie viele schwierige oder beschränkende Strukturen innerhalb ihrer Tätigkeiten beschrieben hatte, viel es mir oft schwer, darauf nicht bestätigend zu reagieren. Ich hatte auch bei ihr

den Eindruck, dass die Fragen zu offen und dadurch schwer zu greifen waren, was dazu führte, dass ich aus Versehen das Gespräch durch Suggestivfragen etwas gelenkt habe. Es gab immer wieder Sprechpausen, was vielleicht auch daran lag, dass sie das rückblickend auf eine Zeit erzählte, die zum einen schon seit ein paar Jahren vergangen ist und in der sie zum anderen in verschiedenen Stellen tätig war, in denen sie es jetzt nicht mehr ist.

#### 10.3.2.2 Interviews von J. Kiebel durchgeführt

##### **Interview mit Devi**

Devi ist eine 25-jährige Frau\* of Color, die in Indien geboren und aufgewachsen ist. Für ihr Masterstudium ist sie in eine deutsche Kleinstadt gezogen und lebt dort noch immer. Zu der Zeit, als das Interview geführt wurde, war sie arbeitssuchend. Devi meldete sich bei T. Q. Nguyễn über den bundesweiten BI\_PoC-Verteiler. Sie hat interkulturelle Germanistik und Deutsch als Fremdsprache studiert, mit dem Ziel als Integrationshelferin zu arbeiten. Sie war oder ist nicht direkt in der Sozialen Arbeit tätig und hatte das auch nie explizit zum Ziel. Aus ihrer Rückmeldung auf unsere Interviewanfrage haben wir jedoch herausgelesen, dass sie sehr gerne sprechen und gehört werden möchte, weswegen wir uns für ein Interview mit ihr entschieden haben. Auf T. Q. Nguyễn's Frage hin, ob Devi sich vorstellen könne, mit mir als weiße\* Frau\* das Interview zu machen, bestätigte sie dies und meinte es wäre ihr egal mit wem von uns beiden sie spricht. Da Devi nicht in Freiburg verortet ist, fand das Interview online über Jitsi statt. Die Internetverbindung war zu Beginn nicht gut, weswegen das Interview einmal unterbrochen wurde. Danach lief es reibungslos. Ich habe die Gesprächsatmosphäre als angenehm empfunden. Devi war von Anfang an im Erzählfluss und hatte viel zu sagen. An einigen Stellen, vor allem wenn es um ihre persönlichen Rassismuserfahrungen ging, äußerte sie, dass sie unsicher sei, ob das relevant für unsere Forschung sei.

## 10.4 Methode der Datenauswertung

### 10.4.1 Methodologie der Grounded Theory

Als Methode der Datenauswertung wählten wir die Grounded Theory Methodologie (GTM). Obwohl wir für unsere Untersuchung zunächst ein spezifisches Erkenntnisinteresse entwickelten, nämlich Möglichkeitsräume und Widerstandsstrategien von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* sowohl im Berufsalltag der Sozialen Arbeit als auch im Zugang zum sozialen Berufsfeld

im Kontext sozialer Ungleichheiten, formulierten wir noch keine konkreten Hypothesen. Das heißt die Untersuchung ist von einem explorativen Vorgehen und Offenheit geleitet.

So scheint die GTM insofern geeignet zu sein, als dass wir Hypothesen am Material entwickelt haben und erst im Anschluss darauf basierend neues Material erhoben haben, welches zur Überprüfung und Weiterentwicklung der entstehenden Theorie dient (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 195).

Außerdem scheint sie nach Reichertz (2007) die einzige Methode zu sein, die einer Rekonstruktion von subjektiven Sinnwelten und von Deutungsarbeit sowie der subjektiven Beschreibung von sozialem Handeln und sozialen Milieus/Feldern gerecht wird (vgl. Mey/Mruck 2009: 104). Dabei meint Deutungsarbeit, wie Subjekte in eine historisch und sozial vorgedeutete Welt und ihren inhärenten Macht- und Herrschaftsverhältnissen hineingeboren werden und diese stetig deuten und damit auch verändern (vgl. ebd.: 103). Die GTM scheint auch insbesondere geeignet zu sein, da der Fokus unserer Arbeit eben darauf liegt, subjektive Sinnwelten, lebensgeschichtliche (Leides-)Erfahrungen und Handlungsmöglichkeiten zu rekonstruieren. Dabei geht es uns vor allem um die Frage, unter welchen Verhältnissen Subjekte in ihrer jeweiligen sozialen Positionierung ihr (Berufs-)Leben gestalten und welche Möglichkeiten und Beschränkungen damit einhergehen, wie sie diese interpretieren, einschätzen und ausgestalten.

Bei der GTM handelt es sich nicht lediglich um eine Analysemethode, vielmehr wird der gesamte Forschungsprozess darunter gefasst. Denn nicht nur während der Analyse des Materials, sondern bereits während der Forschungsphase wird nach dem Prinzip des ständigen Vergleichens der Daten vorgegangen (vgl. Ihring 2015: 85).

Im Wesentlichen geht es in der GTM darum, am Ende des Forschungsprozesses eine „in den Daten gegründete Theorie“ (Mey/Mruck 2009: 108), eben eine „Grounded Theory“, entdeckt bzw. entwickelt zu haben. Dabei ist bei dieser Methode das Aufbrechen des Dahinterliegenden ein zentraler Aspekt, denn es geht nicht etwa um eine Wiedergabe oder verdichtete Zusammenfassung oder Paraphrasierung. Folglich scheint sie besonders geeignet zu sein, um implizite Bedeutungssetzungsprozesse, die bewusst oder unbewusst subjektivem Handeln zugrunde liegen zu fokussieren, aber auch um die strukturellen, historischen und soziokulturellen Bedingungen, die diese Prozesse rahmen, zu erschließen. Das Datenmaterial wird dann in einem ineinander verwobenen Prozess von Sampling und Theoriegenerierung ausgewertet.

Zusammenfassend lässt sich die GTM auf folgende fünf essenzielle Grundprinzipien verdichten: „1. dem theoretischen Sampling und – darauf basierend – dem ständigen Wechselprozess von Datenerhebung und Auswertung“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199), d.h. die Analyse beginnt bereits bei der ersten Datenerhebung. Diese erste Analyse wiederum steuert das weitere Vorgehen (vgl. ebd.: 200). Daten werden „expansiv“ ausgewertet, alles was von Bedeutung sein könnte, wird in der Analyse berücksichtigt (vgl. ebd.). Dabei wird das Interview Wort für Wort gelesen und in so viele Analysekatogorien wie möglich übergeführt, d.h. sie zu kodieren (vgl. Ihring 2015:85; Glaser/Strauss 2010: 119). „2. Dem theorieorientierten Kodieren und – darauf basierend – der Verknüpfung und theoretischen Integration von Konzepten und Kategorien“ (Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199). Das bedeutet, von Anfang an werden Rohdaten in Konzepte überführt, welche wiederum, wenn sie sich auf dasselbe Phänomen beziehen, in Kategorien gefasst werden. Damit erfassen Kategorien bereits Zusammenhänge, die sich aus Interpretationen ergeben und sind ein weiterer Schritt in Richtung Theoriebildung (vgl. ebd.: 201). „3. der Orientierung am permanenten Vergleich“ (ebd.: 199). Der ständige Vergleich von jedem Ereignis oder Phänomen, aber auch von gefundenen Konzepten mit anderen auf Ähnlichkeiten oder Unterschiede, ist ein zentrales Prinzip (vgl. ebd.: 204). Es zielt darauf ab gefundene Konzepte und Kategorien zu elaborieren und zu präzisieren, aber auch systematisch nach weiteren Mustern zu suchen (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 206). „4. dem Schreiben theoretischer Memos, das den gesamten Forschungsprozess begleitet“ (ebd.: 199). Das Schreiben der Memos dient einerseits dazu den Forschungsprozess begleitet zu reflektieren und andererseits dokumentiert sich auch der Prozess der Theoriebildung darin. Hierbei geht es auch darum, alle theoretischen Gedanken der Forscher:innen fruchtbar machen zu können. Und „5. Der den Forschungsprozess strukturierenden und die Theorieentwicklung vorantreibenden Relationierung von Erhebung, Kodieren und Memoschreiben.“ (ebd.: 199f.). Dieses Prinzip stellt die Integration aller vorangegangenen Prinzipien dar, denn alle Arbeitsschritte nehmen wechselseitig Einfluss aufeinander und können zu jeder Zeit auf Rückgriffe oder vorherige Schritte, wie frühere Codes, anstoßen (vgl. ebd.: 209; Glaser/Strauss 2010: 119). Damit entwickelt sich die Theorie, in dem verschiedene Kategorien und ihre Eigenschaften durch ständiges Vergleichen integriert werden und die:der Foscher:in aus jedem Vergleich einen zusammenhängenden theoretischen Sinn versucht zu eruieren (vgl. Glaser/Strauss 2010: 123). Der Forschungsprozess versteht sich in einem wiederholenden und



wechselseitigen Prozess von Datenerhebung, Kodieren und Memos schreiben (vgl. Przyborski/Wohlrab-Sahr 2014: 199f.).

Aus diesen theoretischen Grundprinzipien ergeben sich für die Auswertungspraxis folgende Auswertungsschritte: In der ersten Forschungsphase werden, durch die Anregung von Forschungsliteratur, generative Fragen formuliert. Die ‚generativen Fragen‘ sind: *Was – um welches Phänomen geht es? Wer – welche Personen sind beteiligt/welche Rollen nehmen sie ein bzw. werden ihnen zugewiesen? Wie positionieren sich selbst und wie positionieren sie andere? Wie – welche Aspekte des Phänomens werden behandelt bzw. ausgespart? Wann/wie lange/wo – welche Bedeutung kommt der raum-zeitlichen Dimension zu? Warum – welche Begründungen werden gegeben/sind erschließbar? Womit – welche Strategien werden verwendet? Wozu – welche Konsequenzen werden antizipiert/wahrgenommen?* (vgl. Mey/Mruck 2009: 120).

Diese Fragen werden Bestandteil erster Entscheidungen im Hinblick auf die in der Erhebung zu berücksichtigenden Analysekontraste (vgl. ebd.: 212). Im Folgenden werden vorläufige Zusammenhänge durch *Offenes Kodieren* hergestellt, welches in dieser Arbeit zunächst von Hand auf ausgedruckten Interview-Transkripten notiert wird, d.h. Anhaltspunkte werden zu Indikatoren gebündelt, aus denen wiederum abstraktere Konzepte generiert werden sollen (vgl. ebd.: 212f.). Aus diesem Kodiervorgang herausgearbeitete Konzepte lassen sich, durch sogenanntes axiales Kodieren, in zentrale Kategorien gruppieren. Hierfür werden die vorläufigen Kategorien miteinander verglichen und deren inhaltliche Gemeinsamkeiten zusammengefasst. Die wechselseitigen Beziehungen zwischen den Konzepten und den Kategorien sowie das Verhältnis der Kategorien zueinander sollen herausgearbeitet werden. Axiales Kodieren heißt dann soviel wie, dass sich die Analyse um die Achse der zentralen Kategorien dreht und dabei die Verwobenheit der herausgearbeiteten Konzepte und Kategorien fokussiert werden (vgl. ebd.: 215).

Für diese Auswertungsschritte wurden zunächst digital für jedes Beobachtungsprotokoll jeweils eine Auswertungstabelle (s. Anhang Auswertungstabelle 1 und 2) mit folgenden Spalten: *Ausschnitt aus dem Interview, Codes, Anmerkungen, Kategorien* und *axiale Kategorien* angelegt, in denen relevante Anhaltspunkte gelb markiert und die herausgearbeiteten Codes notiert wurden. Wir teilten das offene Codieren zunächst auf, das heißt jede von uns legte

Auswertungstabellen für jeweils vier Interviews an und listete alles auf, was wichtig sein könnte, was dem expansiven Auswerten entspricht.

Anschließend betrachteten wir nacheinander alle erstellten Tabellen gemeinsam, um die weiteren Interpretationsschritte zusammen durchzuführen. Dabei besprachen wir die bisherigen Erkenntnisse, beleuchteten sie von unterschiedlichen Seiten und erstellten gemeinsam die Kategorien. Während des ganzen Prozesses notierten wir uns auch Gedanken, Ideen oder Aspekte, die für uns noch relevant sind zu berücksichtigen, was dem Memos schreiben nach der Grounded Theory entspricht. Im nächsten Schritt wurden diese Codes ausgedruckt, ausgeschnitten und auf einem großen Plakat in Beziehung zueinander gesetzt, um axiale Kategorien herauszuarbeiten. Dabei zielte die Erarbeitung von axialen Kategorien darauf ab, abstraktere Kategorien zu selektieren, d.h. Schlüsselkategorien werden herausgebildet, unter denen alle gefundenen Kategorien subsumiert werden können, um sie schließlich in ein relevantes theoretisches Konzept zu integrieren (vgl. ebd.: 217; 223). Diesen Schritt machten wir auch gemeinsam.

#### 10.4.2 Mehrebenenanalyse nach Christine Riegel

Wir möchten mit Hilfe der intersektionalen Perspektive und biografischen Erzählungen sowohl ‚objektive‘ Möglichkeitsräume in ihrer gesellschaftlichen und sozialen Persistenz als auch ‚subjektive‘ Möglichkeitsräume, d.h. die subjektive Perspektive auf diese sozialen Verhältnisse und damit auch Wertung dieser, fokussieren und vor allem in ihrer Bedeutung über die Zeitspanne des Lebens betrachten. Es sollen nämlich auch Veränderungen und Verschiebungen der jeweiligen sozialen Positionierungen und damit einhergehenden Bedeutungen für das Handeln der Subjekte im biografischen Verlauf analytisch zugänglich gemacht werden (vgl. Riegel 2016: 114).

Wie bereits in Kapitel 4 beschrieben vollzieht sich der gesamte Forschungsprozess und die empirische Analyse aus einer intersektionalen Perspektive. Mit dieser Perspektive werden subjektive Bedeutungssetzungsprozesse, also subjektive Wahrnehmungen, Einschätzungen und (Be-)Wertungen von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* in Bezug auf Möglichkeitsräume und Grenzen sowohl im Zugang zu einem sozialen Beruf als auch in Bezug auf ihr professionelles Handeln im Kontext von hegemonialer gesellschaftlicher Ungleichheits- und Dominanzverhältnisse sowie sozialen und institutionellen Praktiken und Repräsentationen analysiert.

Unter Bezugnahme auf den intersektionalen Analyserahmen nach Christine Riegel (2016: 171) werden drei soziale Ebenen berücksichtigt, auf welchen soziale Differenzkategorien und Herrschaftsverhältnisse nicht nur das subjektive Handeln und den Orientierungsrahmen von sozialen Akteur:innen reziprok beeinflussen, sondern auch gleichzeitig durch diese hervorgebracht werden. Christine Riegel (2016: 65) unterscheidet analytisch zwischen folgenden Ebenen, die

- der gesellschaftlichen Bedingungen
- der sozialen Bedeutungen als soziale Diskurse und soziale und kulturelle Praktiken
- (subjektiv funktionales/begründetes) Denken und Handeln der Individuen

(Riegel 2016: 65).

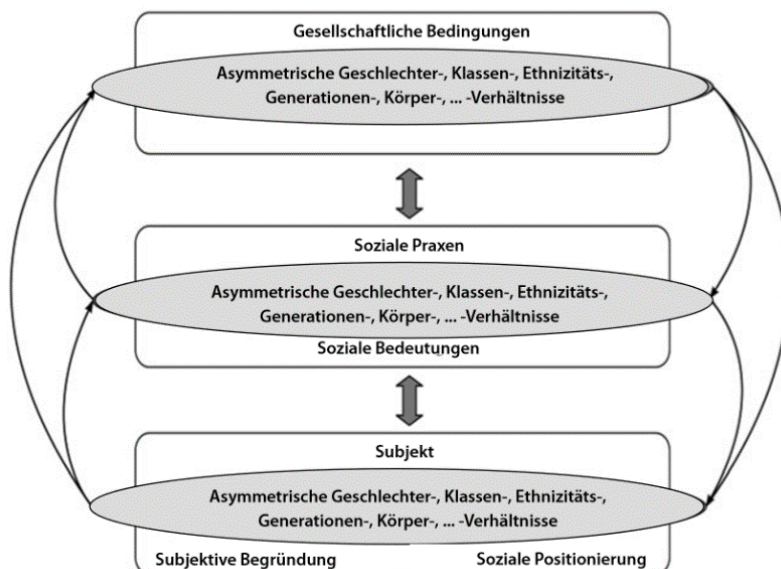


Abbildung 1: Intersektionales Analysemodell.

(Riegel 2016: 65)

Wie Abbildung 1 veranschaulicht, geht es bei dieser Perspektive und in unserer Forschung um verschiedene interpendente Wechselverhältnisse der einzelnen Ebenen und Überlagerung von verschiedenen insbesondere rassistischen und vergeschlechtlichen Macht- und Herrschaftsverhältnissen. Alle drei Ebenen sind von verschiedenen Ungleichheitsverhältnissen (rassistische, heterosexistische, klassen- und körperbezogene Dominanz- und Diskriminierungsverhältnisse) durchzogen und werden neu aufgegriffen und umgedeutet (vgl. ebd.: 66). Dabei beeinflussen gesellschaftliche Bedingungen, soziale Diskurse und Praktiken sowie

soziale Positionierungen die Handlungsmöglichkeiten von Individuen und gleichzeitig werden durch individuelles Handeln, soziale Praxen und Diskurse Ungleichheitsverhältnisse und Herrschafts- und Unterdrückungsstrukturen hervorgebracht und aufrechterhalten (vgl. ebd.).

## 11. Prozesse der Subjektbildung – zwischen Widerstand, Selbstermächtigung und hegemonialen Anrufungen

Nachdem in den vorangegangenen Ausführungen die theoretischen, methodischen und methodologischen Grundlagen unserer Forschung zu (widerständigen) Umgangsweisen von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen expliziert wurden, möchten wir in den folgenden Kapiteln die Ergebnisse unseres Forschungsprozesses darstellen. Dazu haben wir drei übergeordnete Kategorien aus den Interviewmaterialien herausgearbeitet, die sich auf die Berufsmotivation, die Erfahrungen und die (widerständigen) Umgangsweisen von Schwarzen Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und einer weißen\* Pädagogin beziehen. Dabei nehmen wir besonders solche Ausschnitte der Erzählungen in den Blick, die die Erfahrungen und Ereignisse innerhalb der jeweiligen Arbeitsstelle der Frauen\*, auf dem Arbeitsmarkt generell sowie in den verschiedenen Ausbildungsinstitutionen (Schule, Universität) thematisieren. An dieser Stelle ist es wichtig zu erwähnen, dass andere Forscherinnen in thematisch verwandten Arbeiten, bereits teilweise zu vergleichbaren Ergebnissen gekommen sind, auf die wir uns deshalb beziehen. So hat bspw. Wiebke Scharathow (2014) im Rahmen ihrer Dissertation mit Jugendlichen über deren subjektive Erfahrungen mit Rassismus gesprochen und herausgearbeitet, wie diese die Selbst- und Weltbilder der Jugendlichen beeinflussen (vgl. ebd.: 10). Dabei fokussiert sie die Verbindung von Rassismus als soziales Ungleichheitsverhältnis mit den individuellen Lebenswelten von Jugendlichen, die in Deutschland Rassismuserfahrungen machen (vgl. ebd.: 12). Scharathow analysiert deren Handlungsmöglichkeiten, die von (rassistischen) sozialen Strukturen und Bedeutungen gerahmt werden und fragt danach, wie das zum einen zur (Re-) Produktion der Verhältnisse, aber durch widerständiges Verhalten auch zu Umdeutungen und Bedeutungsverschiebungen, z.B. in Bezug auf Otteringprozesse, kommen kann (vgl. ebd.: 12).

Hanna Hoa Anh Mai (2020) hat in ihrer Dissertation die Perspektive von *Pädagog\*innen of Color* herausgearbeitet und nach deren Rassismuserfahrungen in den eigenen Arbeitsfeldern gefragt. Sie fokussiert in ihrer Arbeit einerseits das Wissen der Pädagog:innen, durch welches Aussagen von rassismusrelevanten Machtverhältnissen in pädagogischen Arbeitsfeldern in der Migrationsgesellschaft gewonnen werden können, sowie andererseits die Entwicklung von Professionalität der Pädagog:innen of Color unter den Bedingungen rassistischer Normalität, die als positionierte Professionalität beschrieben wird (vgl. ebd.: 10).

Da sich Subjekte in einem interdependenten und dynamischen Verhältnis mit gesellschaftlichen Strukturen befinden und auch wir in der vorliegenden Arbeit herausarbeiten wollen, welche Erfahrungen Subjekte innerhalb der (Ungleichheits-) Verhältnisse machen und im Rahmen von diesen (widerständig) handeln, sind die von uns herausgearbeiteten Kategorien und Ergebnisse teilweise an die von Wiebke Scharathow und Hanna Hoa Anh Mai anschlussfähig (siehe dazu S.188f.).

### 11.1 Berufsmotivation von Schwarzen Frauen\*, Frauen\* of Color und weißen\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen

In den Interviews werden verschiedene Beweggründe unserer Interviewpartnerinnen erkennbar, warum sie einen sozialen Beruf ausüben woll(t)en. In Bezug auf unsere Forschungsfragestellung sowie mit besonderem Fokus auf die patriarchalen und rassistischen Ungleichheitsverhältnisse konnten wir drei relevante Kategorien der Berufsmotivation herausarbeiten: Ein bedeutsamer Aspekt sind Vorstellungen und Konzeptionen von Weiblichkeit\* und Frau\*-Sein, die ihre Vorstellung von sozialen Tätigkeiten jeweils unterschiedlich beeinflusst haben. Des Weiteren spielt die Vorstellung von besonders diskriminierungssensiblen, rassismusefreien Orten innerhalb der Sozialen Arbeit und des deutschen Hochschulsystems, bei der Berufswahl eine Rolle. Außerdem thematisieren die Frauen\* einen Horizont gemeinsamer Erfahrungen und Verletzungen mit ihren Klient:innen und betonen den Anspruch von Sozialer Arbeit als Empowerment für sich und andere von Diskriminierung betroffenen Personen. In den folgenden Unterkapiteln möchte ich die zentralen Aspekte der Berufsmotivation von Schwarzen Frauen\*, Frauen\* of Color und weißen\* Frauen\* in sozialen Ungleichheitsverhältnissen mit Hilfe einiger Interviewzitate vorstellen.

### 11.1.1 Weiblichkeits\*konzeptionen als relevanter Aspekt der Motivation für soziale Berufe

Im Interview mit Sabine als weiße\* Frau\* werden Konzeptionen von Weiblichkeit\* im Zusammenhang mit ihrer Vorstellung von und Motivation für soziale Berufe sichtbar. Sabine beginnt ihre Erzählung mit der Geschichte ihrer Eltern. Sie berichtet, dass diese sehr jung Eltern geworden sind (vgl. Sabine IS: 12-15) und ihre Mutter aufgrund dessen keine Berufsausbildung machen konnte, weswegen sie und Sabines Vater als Arbeiter:innen in einer Fabrik arbeiteten (vgl. ebd.: 25f.). Ihr Vater wurde im Laufe der Jahre suchtkrank, was Sabine unter anderem als Folge der erschwerten Lebensbedingungen ihrer Eltern versteht (vgl. ebd.: 27-29; 45-48). Sie erzählt:

diese Suchtproblematik von meinem Vater ganz, hat sich ganz schlimm entwickelt. Und das hab ich natürlich immer wieder mitgekriegt und ich hab auch meine Mutter als eine Frau erlebt, wo ich gedacht hab, also so möchte ich mal nicht werden, weil //hmm// ich die als sehr ähm passiv aber aus ner Hilflosigkeit, passiv erlebt habe. [...] und dann konnte ich niemand mit nach Hause bringen, weil ich nie wusste, was ist denn jetzt wieder zu Hause oder steht da meine Mutter und macht heulend auf (Sabine IS: 47-60).

Sabine erzählt, dass sie ihre Mutter im Umgang mit ihren Lebensbedingungen, der Suchtkrankheit und der häuslichen Gewalt ihres Vaters als sehr hilflos und passiv erlebt hat. Sabine dachte sich bereits als Kind oder Jugendliche, dass sie so wie ihre Mutter nicht werden möchte und grenzt sich somit deutlich von dieser ab. Sie betont ausdrücklich, dass sie ihre „Mutter als eine Frau“ erlebt hat und rückt damit das Frau\*-Sein der Mutter als relevantes Merkmal ihrer Person und als bedeutend für ihre Abgrenzung zu dieser in den Vordergrund. Es ist anzunehmen, dass Sabine sich selbst als Frau\* identifiziert und sich aufgrund dessen von anderen Frauen\* abgrenzen will, wenn sie mit deren Umgangsweisen nicht einverstanden ist, um klar zu stellen, dass sie *diesem* Frauen\*bild nicht entspricht. Die Abgrenzung zu ihrem Vater und dessen Umgangsweisen macht Sabine durch das Nicht-Gesagte deutlich: sie hält es nicht für erwähnenswert, dass sie nicht so wie ihr Vater werden wollte, es scheint gar nicht in Frage zu kommen, dass sie als Frau\* den gewaltvollen Umgang des Vaters als Mann\* übernehmen könnte. Sie erklärt, dass sie die Gegebenheiten zu Hause nicht annehmen wollte („das kann ja nicht sein, dass es so ist“). Sie nahm es nicht als Normalität an, dass ihr Vater Gewalt anwandte bzw. dass ihr Zuhause derart unberechenbar war und sie nie wusste, worauf sie sich einstellen musste, wenn sie nach Hause kam. Sabines Mutter konnte keine Ausbildung machen, weil sie jung Mutter wurde (vgl. ebd.: 25f.). Dies machte sie vermutlich zusätzlich hilflos und abhängig von

ihrem Ehemann\* und könnte der Antrieb für Sabine gewesen sein, eine Ausbildung zu machen, um nicht in finanzielle, ehepartnerschaftliche Abhängigkeitsverhältnisse zu geraten. Sabine sagt, dass sie ihre Mutter „*aber* aus ner Hilflosigkeit passiv“ erlebt hat, wodurch sie deutlich macht, dass sie die Umgangsweise der Mutter zwar ablehnt, aber Verständnis dafür aufbringt, dass sie überfordert war und (unter anderem) ihre Hilflosigkeit als eine Begründung für ihre Passivität sieht. An Sabines Erzählungen über die Lebensbewältigung ihrer Eltern kommt Sabines Wahrnehmung zum Vorschein, dass unterschiedliche Reaktionen und jeweils andere Umgangsweisen mit erschwerten Lebensbedingungen in ihrer Wahrnehmung an das Geschlecht geknüpft zu sein scheinen (vgl. dazu auch ebd.: 195-198). Dabei nimmt sie den Umgang des Vaters als Mann\* gewaltvoll und aggressiv wahr und den der Mutter als Frau\* passiv, unterdrückt und hilflos. Sabine erwähnt in ihrer Erzählung, dass sie Angst davor hatte, dass ihre Mutter weinen könnte, wenn sie Freund:innen mit nach Hause brachte (ausführlicher dazu siehe S. 89f). Das könnte darauf hindeuten, dass sie die Passivität der Mutter als beschämend empfand und dass sie die damaligen Zustände in ihrem Elternhaus auch in der Verantwortung der Mutter sieht, die durch ihre Hilflosigkeit und Passivität die patriarchalen Familienstrukturen reproduzierte. Sabine sucht also für sich selbst als Frau\* nach einer aktiveren Umgangsweise mit ihren Lebensbedingungen und den klassistischen Strukturen, was entscheidend für ihre Berufsmotivation war und ist. Ergänzend dazu erzählt sie an einer anderen Stelle von Frauen\*bildern, die sie in ihrer Jugend in der Rolle von Sozialarbeiterinnen kennen gelernt und die sie im Gegensatz zu ihrer Mutter nicht als passiv wahrgenommen hat:

und meine Jugend war ( ) ich geh jetzt wirklich auch bewusst auf die Jugend, weil ich immer glaub, dass in diesem sozialen Arbeitsfeld in dem man tätig ist das ist ganz viel mit einem selbst zu tun hat wie man diese eigene Phase des Lebens erlebt hat //hmm//. ((atmet tief ein)) und wie gesagt in der Jugend des war, also Ich ( ) Es war wirklich immer so, dass ich mich an Leute gewandt habe [...] die mir immer weitergeholfen haben und ich muss auch sagen es waren in der größten im größten Teil waren es Frauen. Frauen, die mich beraten haben, die mir so einen Weg gewiesen haben und ehm ja. und für mich war es dann nur so Ich hab jetzt ja zum einen natürlich einen Vater erlebt, der aufgrund seiner Suchtgeschichte und seines Alters e:hm. Ich sag jetzt eher in diese passive Rolle @(. )@ und die kam und deswegen hab ich die Frauen außer jetzt vielleicht meine Mutter richtig powervoll erlebt //hmm// und auch dass die immer auch ohne zu urteilen also ich hatte keinen Stempel drauf [...] also es waren immer die Frauen, die mich irgendwie weitergebracht haben (Sabine IS: 72-92).

Sabine schildert ihre Annahme, dass persönliche Erlebnisse und Erfahrungen in der Jugendphase entscheidenden Einfluss auf Tätigkeiten in einem sozialen Arbeitsfeld nehmen. Sie berichtet in dem Zusammenhang, dass sie sich in ihrer Jugend immer wieder an Erwachsene – überwiegend Frauen – wandte, die sie in ihrer prekären Lebenssituation unterstützten. Der



Kontext des Erzählten lässt darauf schließen, dass sie dabei von Frauen\* in sozialen Berufen spricht. Bspw. berichtet Sabine, dass sie bereits mit 13 Jahren aus eigenem Antrieb „aufs Jugendamt marschiert“ ist (ebd.: 60f.), woraufhin dann ein Netzwerk der Unterstützung für sie gebildet wurde (vgl. ebd.: 69f.; 216-220; 245-249). Sie sagt, dass Frauen\* ihr „so einen Weg gewiesen“ und sie „weitergebracht haben“. Sie äußert ihre Wahrnehmung von Frauen\* – mit Ausnahme ihrer Mutter – als „richtig powervoll“ und erklärt sich diese Wahrnehmung durch den Kontrast zu dem Bild des Vaters als Mann\*, der „aufgrund seiner Suchtgeschichte und seines Alters“ eine „passive Rolle“ in der Erziehung eingenommen hat. Dass sie das Verhalten des Vaters auch als passiv empfindet, sagt sie an dieser Stelle zum ersten Mal. Vorher spricht sie ausschließlich über die Passivität ihrer Mutter. Das könnte darauf hinweisen, dass von Müttern bzw. Frauen\* in Bezug auf Erziehungs- und Haushaltsarbeit bzw. emotionale Care-Arbeit eine aktivere Rolle erwartet wird als von Vätern bzw. Männern\*, dessen Nicht-Erfüllung zu Irritation bzw. Empörung führt. Sabine stört also zum einen die passive Rolle, die ihre Mutter innerhalb des patriarchalen Machtgefüges einnimmt, aber auch die passive Haltung in ihrer Zuständigkeit für Sorgearbeit innerhalb der Familie sowie dass ihre Mutter sich nicht gegen unterdrückende Strukturen zu wehren versucht. Sabine fügt hinzu, dass die Frauen\* in sozialen Berufen, die ihr einen Weg wiesen, „immer auch ohne zu urteilen“ mit ihr umgegangen sind, was einerseits auf den Diskurs um ‚mütterliches‘ Handeln in sozialen Berufen verweisen könnte. Soziale Arbeit, die von Frauen\* geleistet wird – vor allem wenn sie unbezahlt stattfindet – wird oft als „Liebesdienst“ verstanden (vgl. Brückner 2013: 112). Das Bild, was Sabine von den Frauen\* zeichnet, die sie *immer* urteilsfrei unterstützten, kann somit als Verständnis von sozialer Frauen\*arbeit als ‚bedingungslose Liebe‘ interpretiert werden. Andererseits entsteht aber auch ein Bild von Frauen\*, die professionelle Arbeit im Sinne von Streben nach sozialer Gerechtigkeit leisteten, indem sie Sabine unterstützten und nicht über sie urteilten. Die geschilderten Erfahrungen mit Frauen\* in sozialen Berufen scheinen Sabine mehr darin zu bestärken, sich von der passiven Haltung ihrer Mutter und auch ihres Vaters abzugrenzen und für sich aktivere Erwachsene, besonders Frauen\*, als Vorbilder zu wählen. Dass diese Frauen\* in sozialen Berufen tätig waren, könnte also ein Vorbild für Sabine gewesen sein, welches entscheidend für ihre Wahl und Motivation für einen sozialen Beruf war. Sie konstruiert auf diese Weise ein Bild sozialer Berufe als feminisiert und ‚mütterlich‘ sowie als bedeutsam, machtvoll und einflussreich. Aufgrund ihrer persönlichen Geschichte, die in ihrer Wahrnehmung stark von den Umgangsweisen der Eltern geprägt ist, die sich in ihren Augen zu den Strukturen und

Lebensbedingungen „passiv“ und unterwürfig verhalten haben, scheint es also nicht verwunderlich, dass sie sich für einen Beruf entschied, der in ihren Augen sehr „powervoll“ ist und der ihr und damit vielleicht auch anderen geholfen hat, ihre Lebensbedingungen zu verbessern, mehr Handlungsoptionen zu haben und sich so weniger hilflos zu fühlen.

Sabine berichtet außerdem davon, dass sie sich nicht ihren männlichen\* Chefs unterordnen wollte, was sie letztlich dazu brachte, nach ihrer Ausbildung als Erzieherin noch zu studieren. Sie erzählt:

dann hab ich Chefs bekommen, die Gra:d frisch [...] kamen, die weder eine Erstausbildung hatten, aber frisch von der FH kamen und dann hier so, vor allen Dingen die Männer, so die Chefs raushängen lassen konnten. und dann hab ich gedacht, also ist ses jetzt mein Weg, dass immer irgendeiner kommt, der meint er kann es besser und ohne mich jetzt drüber stellen zu wollen, aber die weder die Erfahrung hat noch sonst was und hab ich gedacht Oh Gott jetzt muss ich auch noch studieren und ich wollte nie studieren //hmm// Aber wurde dann irgendwann gezwungen um einen weiteren Schritt zu gehen (Sabine IS: 137-145).

Sabine macht an dieser Stelle die vertikale Geschlechtersegregation in der Sozialen Arbeit sichtbar. Männer\* arbeiten in höheren beruflichen Positionen als Frauen\* und können dadurch die „Chefs raushängen lassen“. Sie empört sich darüber, dass Männer\* sich aufgrund ihres Studiums ihr als Frau\* ohne akademische Ausbildung überordneten und ihre Berufserfahrung als Erzieherin abwerteten. Sabine äußert sicher und selbstbewusst, dass ihre Erfahrung mehr wert und qualitativ hochwertiger sei als die Kompetenzen, die Männer\* im Studium erlernen. Sie knüpft die Chance, in beruflich höhere Positionen zu kommen an eine männliche\* Geschlechtszugehörigkeit und einen akademischen Titel, was sie damals beides nicht hatte und auch grundsätzlich zunächst nicht als notwendig erachtete. Durch die Erzählungen wird das Zusammenspiel von sexistischer und klassistischer Diskriminierung deutlich, durch die sich Sabine den Chefs unterordnen sollte. Sie fühlte sich gezwungen, auch zu studieren, um sich auf die gleiche Stufe zu stellen wie die männlichen\* Chefs. Obwohl sie nie studieren wollte, überwand sie die klassistischen Strukturen, mit dem Ziel das Patriarchat zu bekämpfen.

Auch Rita erzählt im Zusammenhang mit ihrem Weg zu ihrer Tätigkeit im sozialen Bereich zu Beginn des Interviews einen Ausschnitt der Geschichte ihrer Eltern. Sie berichtet von der Prägung ihres sozialen und politischen Engagements durch das Vorbild ihrer Mutter:

also mein Vater ist ehm 94 zurück nach Eritrea und meine Mutter hat dann mit fünf Kindern alles alleine gemacht. Und hatte selber auch viele Ehrenämter, hatte selber keine Ausbildung und daher war das so ihre Beschäftigung. Und Ich glaube das hat mich sehr geprägt. Also, ich hab eigentlich ab 14 durchweg, immer Ehrenämter für also äh äh wie sagt man, inne gehabt. Genau //hmm/. Und das war mir irgendwie wichtig weil ich dachte okay das sind die Menschen die irgendwie aus der Gesellschaft ausgeschlossen werden (Rita IR: 70-75).

Rita erzählt, dass ihre Mutter alleinerziehend war, keine Ausbildung hatte und viel ehrenamtlich arbeitete. Rita wurde dadurch „sehr geprägt“ und hat seit sie 14 Jahre alt war, ebenfalls stets Ehrenämter ausgeübt. Sie schildert den Einfluss, den die Tätigkeiten ihrer Mutter auf sie genommen haben. Dass sie betont, dass die Mutter „mit fünf Kindern alles alleine gemacht“ hat, klingt zum einen als würde sie ihre Mutter dafür bewundern und es anerkennen, dass sie alleine für die Familie gesorgt hat. Zum anderen scheint es, als wären Kindererziehung, Haushaltsarbeiten etc. an dieser Stelle lediglich als beiläufige Tätigkeiten benannt. Rita sagt, dass die vielen Ehrenämter, die ihre Mutter zusätzlich ausgeübt hat, „ihre Beschäftigung“ waren, obwohl anzunehmen ist, dass das Großziehen von fünf Kindern Beschäftigung genug gewesen wäre, was an dieser Stelle von Rita zwar anerkannt, jedoch nicht als „Beschäftigung“ benannt wird. Das verweist auf die Unsichtbarkeit von im Privaten stattfindender Care-Arbeit, die überwiegend von Frauen\* geleistet wird. Ritas Erzählungen zeichnen ein Bild ihrer Mutter als eine starke, viel beschäftigte und dennoch nicht dafür entlohnte Frau\*, die Care-Arbeit im Privaten und ehrenamtliche Arbeit übernimmt und somit anscheinend einen Großteil ihrer Zeit damit verbrachte, für andere zu sorgen. Rita orientierte sich als Jugendliche an dem Vorbild der Mutter und machte ebenfalls viel ehrenamtliche Arbeit. Welche Ehrenämter Ritas Mutter genau ausübte, wird im Interview nicht ausgeführt. Rita erzählt jedoch von ihren eigenen Ehrenämtern: sie arbeitet während ihrer Schulzeit in der Aidshilfe (vgl. Rita IR: 84f.), im Jugendtreff (vgl. ebd.: 98), machte nach ihrem Abitur ein Freiwilliges Soziales Jahr (FSJ) in einer Schule in Südafrika (vgl. ebd.: 109f.) und während ihres Studiums arbeitete sie freiwillig in einem Frauen\*haus (vgl. ebd.: 129f.). Dass Rita und ihre Mutter viel ehrenamtlich arbeiteten (und es vielleicht noch immer tun), spiegelt die sowohl historische als auch aktuelle Nähe von Sozialer Arbeit zu und die Verbindung mit ehrenamtlichen Tätigkeiten wider (vgl. Brückner 2013: 107). Ein bedeutender Teil Sozialer Arbeit wird von ehrenamtlich arbeitenden Frauen\* abgedeckt. Manche Bereiche der Sozialen Arbeit stützen sich bis heute fast vollständig auf ehrenamtliche Mitarbeiterinnen (bspw. die Hospizarbeit). Das hängt unter anderem mit der verbreiteten Vorstellung von Sozialer Arbeit als semi-professionelle Tätigkeit zusammen, für die keine Ausbildung benötigt wird, da durch die angenommene lebensgeschichtlich vorhandene Nähe von Fürsorgetätigkeiten zum weiblichen\* Geschlecht (vgl. ebd.) Frau\*-Sein als ausreichende Qualifikation betrachtet wird. Diese Annahmen erschweren eine Professionalisierung sozialer Berufe, indem sie die Professionsgebundenheit sozialarbeiterischer Tätigkeiten in Frage stellen (vgl. ebd.: 108). Dass Ritas Mutter keine Berufsausbildung hatte und wie sie an einer späteren

Stelle im Interview sagt, die Familie finanzielle Schwierigkeiten hatte, könnte zur Folge gehabt haben, dass Rita (ähnlich wie Sabine) nach finanzieller Unabhängigkeit und eigener Existenzsicherung als Frau\* strebte, um nicht von einem (männlichen\*) Hauptverdiener abhängig zu sein („Also, wir hatten so also nie viel Geld. Geld war immer ein großes Thema, ehmm was mich sehr geprägt hat, auf jeden Fall.“ (Rita IR: 184f.)). Rita orientiert sich bezüglich ihres beruflichen Weges folglich an der Mutter als weibliches\* Vorbild, als kämpferische und aktive Frau\*, weswegen Ritas Ehrenämter und schließlich auch ihre Motivation für ihren jetzigen Beruf eine äußerst politische war und ist. Das werde ich im Unterkapitel zu Empowerment als Motivation für soziale Berufe (siehe S. 108) nochmals aufgreifen.

Für Devi ist die Feminisierung sozialer Berufe und das bereits in Ritas Erzählung sichtbar gewordene Ehrenamtssystem im sozialen Bereich einer von mehreren Gründen, aus ihrem Beruf auszusteigen und keine sozialen Tätigkeiten mehr ausüben zu wollen. Auf die Frage, wo sie aufgrund herrschender Ungleichheitsstrukturen Grenzen in ihren beruflichen Möglichkeiten sieht, sagt sie:

beim Deutsch als Fremdsprache und allgemein Erwachsenenbildung ähm ich hab das auch von anderen Leuten, die hier arbeiten gehört, dass die meisten die da arbeiten sind Frauen, die ähm (.) für die das nicht der einzige Verdienst ist //mhm// und ähm es ist dann schwierig ähm sich durchzusetzen für Reformen in dieser Branche werden nicht alle mit in die gleiche Richtung ziehen und nich sagen ja wir wollen das. es gibt auch Leute, die sagen ja ich würde das sogar ehrenamtlich machen und für gar kein Geld und das ist schön und gut von den Absichten //ja// aber wenn man das Feld professionalisieren möchte, wenn man das zertifizieren möchte, wenn man da Qualitätskontrolle einführen möchte. dann kann das nicht langfristig auf ehrenamtlicher Basis erfolgen //ja ja mhm// und das ist für dich toll, dass du dann ein Mann hat, der dich äh finanzieren kann und wo du auch sagen kannst ja ich mach das für ehrenamtlich. ähm auf freiwilliger Basis, aber ich kann das nicht ne also, ich finde das ist auch eine Grenze äh bei @ (.) @ ähm meinem eigenen sozialen Aktivismus für ein Berufsfeld, für die ich, für das ich mich interessiere (Devi ID: 709-720).

Devi erzählt von ihrer Beobachtung, dass die meisten Personen, die im Bereich der Erwachsenenbildung arbeiten, Frauen\* sind, die häufig noch ein zweites Einkommen haben. Das verweist auf die vertikale Geschlechtersegregation des Arbeitsmarktes und die niedrigen Löhne im sozialen Bereich, die Frauen\* von einem männlichen\* Hauptverdiener abhängig machen (Ernährermodell) oder sie dazu bringen, einer zweiten Beschäftigung nachzugehen. Viele Frauen\*, die es sich leisten können, weil sie von jemandem mitfinanziert werden, arbeiten auf ehrenamtlicher Basis im sozialen Bereich, sagt Devi. Sie findet, dass das der Professionalisierung sozialer Berufe sowie ihrem eigenen Aktivismus für das Berufsfeld der Erwachsenenbildung im Weg steht, da es schwierig ist, bestimmte Forderungen und Reformen durchzusetzen,

wenn nicht alle „in die gleiche Richtung ziehen“. Das heißt, sie sieht die Verantwortung, für bessere Arbeitsbedingungen zu kämpfen, hauptsächlich bei den Frauen\* selbst, die diese Strukturen durch ihre Bereitschaft, ehrenamtlich zu arbeiten, reproduzieren. Sie weist darauf hin, dass sie sich nicht finanziell auf jemand anderen stützen und deswegen nicht freiwillig arbeiten kann und sieht es so als Privileg, Ehrenämter auszuüben, welches sie nicht hat („ich kann das nicht“). Das patriarchale Modell der heterosexuellen Ehe fördert dieses Privileg (siehe dazu S. 16). Devi sieht diese Vorstellungen von stereotypem weiblichem\* Rollenhandeln in patriarchalen und sexistischen Strukturen, die dem Arbeitsmarkt, der vergeschlechtlichten Arbeitsteilung, dem Ehrenamtssystem und damit dem sozialen Bereich zu Grunde liegen als Grenze für ihre beruflichen Möglichkeiten.

In den vorgestellten Interviewsequenzen wird deutlich, dass Vorstellungen von bestimmten Geschlechterrollen und geschlechtsspezifischem Handeln die Berufswahl von Devi, Rita und Sabine beeinflusst haben. Dabei steht Frau\*-Sein konträr und dualistisch dem Mann\*-Sein gegenüber. Für Sabine und Rita hängt die Vorstellung von sozialen Berufen als Frauen\*berufe unter anderem mit weiblichen\* Vorbildern zusammen. Sie beziehen biografische Erlebnisse und Erfahrungen mit erwachsenen Frauen\* sowie die Geschichte ihrer Eltern jeweils in ihre Erzählungen mit ein. Dabei benennen beide ihren Vater als abwesend oder passiv. Rita beschreibt ihre Mutter als eine aktive und viel beschäftigte Frau\*. Sabines Mutter dagegen wird als sehr passiv und hilflos dargestellt, was Sabine ablehnt. Stattdessen orientiert Sabine sich an Frauen\* außerhalb von ihrem Elternhaus, die sie im Kontrast zu ihrer Mutter aber auch zu ihrem Vater als Mann\* als machtvoll und aktiv sieht und deren Vorbild für sie wegweisend war.

Für Devi, Sabine und Rita spielt ihre eigene finanzielle Unabhängigkeit und Sicherheit eine große Rolle in der Berufsmotivation, was ebenfalls mit der Kategorie Geschlecht zusammenhängt und die Benachteiligung von Frauen\* auf dem Arbeitsmarkt – insbesondere im sozialen Bereich – verdeutlicht. Sie erleb(t)en Frauen\*, die von männlichen\* Hauptverdienern abhängig waren und sind. Devi und Sabine sehen die Verantwortung, sich aus Zuständen der Ungerechtigkeit und Hilflosigkeit zu befreien, bei Frauen\* bzw. bei sich selbst. Sabine, indem sie einen sozialen Beruf wählt, um nicht in eine ähnliche Passivität zu geraten wie ihre Mutter; Devi, indem sie dafür plädiert, dass Frauen\* nicht mehr ehrenamtlich arbeiten, sondern stattdessen für mehr Professionalisierung und Honorierung kämpfen sollen.

### 11.1.2 Herstellung sozialer Berufen als rassismussfreie Orte

Im Interviewmaterial wird erkennbar, dass unsere Interviewpartnerinnen, die Rassismuserfahrungen machen sowie Sabine als weiße\* Frau\*, durch das Gesagte an mehreren Stellen ein Bild von sozialen Berufen (und ihren Ausbildungsinstitutionen) als Orte zeichnen, die gegenüber Pädagog:innen of Color und Schwarzen Pädagog:innen vermeintlich frei von Rassismus sind. Benannt wird in den von uns geführten Interviews Rassismus gegenüber Adressat:innen der Sozialen Arbeit (vgl. dazu etwa Daria ID: 83f.; Linda IL: 258f.). Rassismus gegenüber Professionellen benennen jedoch lediglich Rita und Daria (vgl. etwa Rita IR: 436-442; Daria ID: 259f.).

Der Begriff Rassismus wird in Deutschland häufig ausschließlich in Zusammenhang mit Rechtsextremismus diskutiert und somit als Phänomen am Rande der Gesellschaft gesehen (vgl. Gardi 2018: 80). Das lässt Rassismus leicht als „Problem der Anderen“ (ebd.: 80) erscheinen; die eigene Involviertheit in gesellschaftliche Strukturen sowie institutionelle Kontexte werden dabei ausgeblendet. Das spiegelt sich auch in der Sozialen Arbeit als Institution und generell in pädagogischen Kontexten wider. Denn auch in der pädagogischen Praxis wird Rassismus oft ausschließlich mit Rechtsextremismus in Verbindung gebracht, wobei gleichzeitig und selbstverständlich ein „allgemeines Dagegensein unterstellt wird“ (ebd.: 80). Die Soziale Arbeit wird so im Gegensatz zu Ämtern, Behörden oder Polizei oftmals als ein ‚sicherer Ort‘ für Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen wahrgenommen und hergestellt (vgl. Tißberger 2020: o.S.). Dies führt zur Ausblendung der eigenen Eingebundenheit in rassistische Strukturen (vgl. Gardi 2018: 20). Der Anspruch an pädagogisches Handeln und das tolerante Selbstverständnis sowie die Erwartungen an Pädagog:innen, besonders offen zu sein, stehen in Konflikt mit rassistischer Realität und verstärken die Schwierigkeit, Rassismus innerhalb pädagogischer Arbeit zu thematisieren (vgl. ebd.: 81; Nguyễn 2019: 38). Zur hohen moralischen Aufladung der Profession tragen auch Hochschulen als Produktionsorte von pädagogischem Wissen bei. Hochschulen werden in Deutschland nach wie vor aufgrund eines jahrhundertelangen Bildungsideals, welches Aufklärung und interkulturelle Weltoffenheit verspricht, verehrt (vgl. Nguyễn 2019: 1). Obwohl Hochschulen genau wie andere Institutionen in rassistische gesellschaftliche Praktiken und Diskurse eingebunden sind (vgl. ebd.: 2), fällt die Thematisierung von und die Auseinandersetzung mit Rassismus insbesondere im erziehungswissenschaftlichen Bereich deshalb schwer (vgl. ebd.: 38). Das ist insofern problematisch, als dass in Hochschulen produziertes und verbreitetes Wissen gesellschaftlich anerkannt ist, gleichzeitig

aber rassifizierte Gruppen systematisch ausgeschlossen werden (vgl. ebd.: 2) und somit nicht an der Produktion des Hochschulwissens beteiligt sind. Rita verdeutlicht das, indem sie erzählt, dass ein Dozent im Studium zu ihr sagte: „[sie] soll nicht denken, [sie] soll nur wiedergeben“ (Rita IR: 343f.). Im Gegensatz zu Rita stellen Linda und Devi ihre jeweilige Hochschule als diskriminierungsfreie Orte dar. Linda antwortet auf die Frage nach Schwierigkeiten und Möglichkeiten, die die Entscheidung in Deutschland zu studieren mit sich brachte, folgendes:

Ich kann mich an Schwierigkeiten nicht erinnern, weil für mich war alles so schön perfekt. das ist einfach ähm damals alles super gelaufen. Mhm im Vergleich zu dem was ich dann irgendwann erlebt hab aber ähm (...) also gerade an der Uni muss ich ganz ehrlich sagen da ga- also halt bis auf die Sprachbarrieren, die ich hatte, also muss ich ehrlich sagen war es für mich keine wirkliche schwierige Situation (Linda IL: 104-108).

Dass für sie „alles so schön perfekt“ war, sagt Linda an dieser Stelle vor allem in Abgrenzung zu diskriminierenden Erfahrungen, die sie im Bewerbungsprozess an der Universität in Brasilien machen musste (vgl. Linda IL: 40-45), was die Vorstellung und das Bild deutscher Hochschulen als aufgeklärt und weltoffen unterstreicht. Außerdem stellt sie ihre positiven Erfahrungen an der Universität in M-Stadt in Kontrast „zu dem was [sie] dann irgendwann erlebt [hat]“, womit sie auf die von ihr berichteten Rassismuserfahrungen in ihrem privaten Alltag nach ihrem Umzug nach B.-Stadt hinweist (vgl. ebd.: 135-135). Im Vergleich dazu sieht sie „gerade“ die Uni als einen Ort, der für sie keine Schwierigkeiten mit sich brachte. An einer anderen Stelle im Interview bestätigt sie diesen Eindruck, indem sie sagt „was Rassistisches an der Uni, muss ich ehrlich sagen, habe ich nie erlebt“ (ebd.: 133). Sie betrachtet die Universität und ihr Studium innerhalb eines rassistischen Systems als sichereren Ort, der für sie keine schwierigen Situationen mit sich bringt, was sich als Motivation für ihr Studium und ihren späteren Beruf verstehen lässt. Dieses Bild wird verstärkt durch Erfahrungsberichte aus ihrem beruflichen Alltag, in dem sie – so Linda – keine Rassismuserfahrungen macht. Nachdem sie von rassistischen Anfeindungen im Privaten berichtet hat (vgl. ebd.: 179-207), sagt sie weiter:

Solche Sprüche, solche Anmerkungen, ich teilweise in meinem, also in meinem Alltag also ist es alltäglich geworden. //mhm// //ja//. Solche Sprüche zu hören, solche Anmerkungen und ja. das is äh (.) na ja gerade, wenn man, ja. Ist nicht schön. Aber im Beruf nicht, eher im im Privaten (Linda IL: 213-216).

Linda konstruiert durch ihre Erzählungen nicht nur ihre universitäre Ausbildung als rassismussfrei, sondern auch ihren Beruf als einen Ort, an dem sie als Schwarze Pädagogin keinen Rassismus, sondern aufgrund ihres ‚Migrationshintergrundes‘ ausschließlich Anerkennung und positive Bestätigung erfährt (vgl. dazu ebd.: 165-181). Damit stellt sie die beiden ‚Welten‘, in

denen sie sich bewegt, als äußerst kontrastreich dar. Sie beschreibt das, was außerhalb des beruflichen Kontextes passiert als „Alltag“, in dem rassistische Diskriminierung für sie „alltäglich geworden“ ist. Obwohl anzunehmen ist, dass ihre Arbeit in der Schule ebenfalls Alltag für sie ist, bezeichnet sie diesen nicht so und nimmt damit ihrer Arbeit das Alltägliche, die Gewohnheit, was ihren Beruf und ihre Arbeit als etwas Besonderes, Außergewöhnliches erscheinen lässt. Auf diese Weise grenzt sie Privates sehr deutlich von allem Beruflichen ab, was ihr Bild der ‚Parallelwelt‘ unterstreicht. Diese klare Trennung könnte zum Ziel haben, dass es Linda leichter fällt, die beiden ‚Ebenen‘ nicht zu vermischen und rassistische Diskriminierung von ihrem Beruf fern zu halten. Sie sagt „im Beruf nicht“ und betont dabei das „nicht“ sehr deutlich, was an dieser Stelle bestimmt und zweifellos klingt. Linda schafft sich dadurch innerhalb einer rassistischen Gesellschaft, in der sie täglich Diskriminierungserfahrungen ausgesetzt ist, eine rassistisfreie Zone und somit einen sichereren Ort in ihrer Arbeit. Das könnte dazu dienen, dass sie (beruflich) handlungsfähig bleibt. Sie ermächtigt sich in diesem Bereich ihres Lebens bewusst einer mindestens gleichgestellten, wenn nicht sogar übergestellten Position und nimmt, im Gegensatz zum Privaten, nicht die zugewiesene marginalisierte Position an. Sie fühlt sich bei der Arbeit sicher und anerkannt, was als Motivation und Antrieb für ihre Arbeit verstanden werden kann. Linda benennt Rassismus an dieser Stelle nicht explizit, sondern verwendet die Worte „solche Sprüche, solche Anmerkungen“. Wahrscheinlich zum einen, weil aus dem Kontext des Gesagten deutlich zu verstehen ist, dass es sich um rassistische Sprüche und Anmerkungen handelt. Es könnte andererseits aber auch darauf hindeuten, dass sie Rassismus nicht benennen will, um sich in Zusammenhang mit ihrem Beruf nicht selbst in eine ‚Opferrolle‘ zu bringen. Außerdem könnten durch das klare Benennen und Erzählen von Rassismuserfahrungen schmerzhaft Erinnerungen aufkommen, die sie im Interview nicht zulassen will. So bricht sie bspw. auch den nachfolgenden Satz „na ja gerade, wenn man, ja“ ab und führt die Erzählung nicht weiter aus. Das entspricht auch der öffentlichen (De-) Thematisierung von Rassismus in Deutschland. Seit dem zweiten Weltkrieg wird Rassismus entnannt, verlagert und bagatellisiert und somit dethematisiert. Sowohl die moralische Aufladung des Themas als auch die herrschenden Machtverhältnisse erschweren das Sprechen über Rassismus. Es geht dabei um die Frage nach Sprechlegitimation, welche machtvollen Diskurse und welches Wissen sind dominant, wer darf wann Rassismus anklagen und unter welchen Bedingungen und aus welchen Positionen heraus? (siehe dazu auch S. 183) Diese Aspekte könnten



entscheidend dazu beitragen, dass Rassismus an dieser Stelle von Linda nicht als solcher benannt wird.

Linda äußert im Interview außerdem mehrfach ihre Überzeugung, dass ausreichende Bildung das Auftreten von Rassismus unwahrscheinlicher mache (vgl. z.B. Linda IL: 208). Dies könnte zusätzlich zu ihrer Annahme beitragen, dass sie in ihrem Beruf an der Schule keinen Rassismus erfährt, da Lehrer:innen als gut gebildet angesehen werden. Sie berichtet allerdings davon, wie Kinder in der Schule von Lehrkräften rassistisch diskriminiert werden und sagt im Anschluss daran Folgendes:

Das ist halt so ein Ding, was ich manchmal nicht verstehe, weil wir werden dazu ausgebildet, ja, gerade als Lehrer ( ) und das sowas immer noch irgendwie, in irgend einer Art und Weise gerade so noch stattfindet, finde ich einfach und auch also als ich noch (....) (Linda IL: 374-377).

Linda erklärt, dass sie nicht versteht, wieso Lehrer:innen trotz ihrer Ausbildung rassistisch sein können. Es ist anzunehmen, dass sie mit „dazu ausgebildet“ die pädagogische Ausbildung der Lehrer:innen meint, die in ihrer Vorstellung darauf ausgerichtet ist, besonders diskriminierungskritisch zu arbeiten sowie ein hohes Maß an Offenheit, Toleranz und Aufgeklärtheit mit sich bringt und somit ihrer Meinung nach eigentlich kein diskriminierendes Verhalten zulasse. Sie stellt damit Pädagog:innen als besonders antirassistisch dar. Das weist auf die bereits oben beschriebene gängige Vorstellung und die hohe moralische Aufladung von Pädagogik hin. Das diskriminierende Verhalten ihrer Kolleg:innen passt nicht zu ihrer Vorstellung vom Lehrer:innenberuf („gerade als Lehrer“), was Irritation und Unverständnis bei Linda auslöst. Es ist anzunehmen, dass Linda sich auch auf das ‚hohe‘ Bildungsniveau von Lehrer:innen bezieht, die ein Hochschulstudium absolviert haben. Sie fragt sich im Zuge der Erzählung eines rassistischen Erlebnisses: „weiß ich nicht, ob ich das als Rassismus interpretieren sollte oder (...) wie soll ich sagen? mangelha-, mangelhafte Bildung“ (ebd.: 183-185). Dass Linda erlebt, wie ihre Kolleg:innen mit den Kindern umgehen, irritiert sie zwar, bringt aber ihre Vorstellung von ihrem Beruf als sichereren Ort für sie als Professionelle anscheinend nicht ins Wanken. Das könnte daran liegen, dass sie sich selbst zur Gruppe der Lehrkräfte zählt: sie spricht hier von einem „wir“. Es scheint als sehe sie Rassismus als etwas, das ausschließlich den Schüler:innen widerfahren kann, die im hierarchischen Schulsystem auf einer anderen Stufe stehen als sie selbst. Die machtvolle Position, in die sie sich selbst erhebt, zum einen als Lehrerin, zum anderen als Schwarze Pädagogin mit besonderen und wichtigen Kompetenzen und Wissen,

scheint für sie eine Selbstschutzstrategie zu sein, die sie im Beruf schwerer angreifbar macht und relevant für ihre Motivation ist, als pädagogische Fachkraft in der Schule zu arbeiten.

Ähnlich wie Linda stellt auch Devi Hochschule und das damit einhergehende zugeschriebene Bildungsniveau als etwas her, das (vermeintlich) vor rassistischer Diskriminierung ‚schützt‘. Sie sagt: „selbst ne Professorin in einem geisteswissenschaftlichen Fach hat dann manchmal nicht das Gefühl dafür was äh man, also welche Emotionen man mit vermeintlichen Komplimenten da erwecken könnte“ (Devi ID: 479ff.). Damit schreibt sie der Professorin ein besonderes Maß an Aufgeklärtheit zu, was jedoch in der von ihr beschriebenen Situation nicht erfüllt wird und Irritation bei Devi auslöst. An einer weiteren Stelle sagt sie passend dazu: „ein Mitarbeiter der Uni, der auch für irgendwie irgendwas mit internationalen Studierenden zu tun hatte und ähm vielleicht hab ich's bis heute falsch @verstanden@ aber ich hatte so ein schlechtes Gefühl gehabt“ (ebd.: 632-635). Ihr Bild von Mitarbeiter:innen der Universität passt nicht mit rassistischer Diskriminierung zusammen, was sie sogar daran zweifeln lässt, dass sie die rassistische Anfeindung überhaupt richtig als solche verstanden hat (ausführlicher dazu siehe S. 148ff.). Devi stellt nicht nur das universitäre System sondern Deutschland allgemein als in besonderem Maße gleichberechtigten Ort her und äußert explizit, dass sie in ihrem Beruf und auf dem Arbeitsmarkt keinen Rassismus erfahren hat („ich selber habe keine (.) rassistischen Erfahrungen gemacht im Berufsleben bisher“ (ebd.: 168f.)), obwohl sie an mehreren Stellen von Ungleichbehandlungen auf dem Arbeitsmarkt im Vergleich zu ihren ‚deutschen‘ Kommiliton:innen berichtet. Diese scheinbar widersprüchliche Darstellung könnte allerdings auch daran liegen, dass Devi in der ungleichberechtigten Interviewsituation mit mir als weiße\* Interviewerin nicht über ihre Rassismuserfahrungen sprechen wollte und diese deswegen nicht als solche benennt. Aufgrund unserer unterschiedlichen Positioniertheit bietet die Interviewsituation für sie keinen geschützten Rahmen, was ein Sprechen über und Benennen von Rassismus erschweren kann und vielleicht von Devi auch gar nicht gewollt ist, da sie sich sonst in eine verletzliche Position bringen würde und auch nicht automatisch davon ausgehen kann, dass sie mit ihren Berichten auf Verständnis trifft, da wir in Bezug auf Rassismus keinen gemeinsamen Erfahrungshorizont teilen. Devi nimmt in ihren Erzählungen genau wie Linda eine Trennung von „persönlichem Leben“ und Berufsleben vor, um diese Bereiche klar voneinander abzugrenzen („ich hab in meinem persönlichen Leben auch rassistische Erfahrung gemacht aber jetzt nicht im Berufsleben“ (ebd.: 599f.)). Das Bild von Deutschland als gleichberechtigtes Land, indem sie sich (vor allem als Frau\*) mehr Freiheiten (als in Indien) verspricht, ist

bedeutend für ihre Entscheidung, ihr Masterstudium in Deutschland zu absolvieren. Devis Vorstellungen von sichereren und diskriminierungsfreien Orten scheinen ihr Antrieb und ihre Motivation für wichtige Entscheidungen in ihrer Berufsbiografie zu sein. Ein wichtiges Kriterium für ihre Vorstellung von einem gleichberechtigteren Land ist die von ihr wahrgenommene Heterogenität, was sie „dann auch in Deutschland 2012 als sehr befreiend empfunden [hat] ähm wie viel, wie heterogener Gesellschaft dann doch ist“ (ebd.: 271f.) und was sowohl in Bezug auf Geschlecht als auch mit Blick auf (vermeintliche) Nationalitäten für sie „sehr wichtig war, für [ihre] Entscheidung äh nach Deutschland zu kommen, dass es hier halt so international ist“ (ebd.: 292f.). Die Vorstellungen und das Bild, welches Devi von Deutschland hat, benennt sie meist in Abgrenzungen zu Erfahrungen, die sie in Indien gemacht hat (vgl. etwa Devi ID: 208-211; 254-257; 293-295). Das könnte auf ein Bild von Deutschland verweisen, welches erst in Abgrenzung zu außereuropäischem Ausland erzeugt wird. Durch die Art und Weise wie ‚andere‘, außereuropäische Länder seit dem 18. Jahrhundert repräsentiert werden, bildet sich ein eurozentristisches Bild von kultureller Dominanz heraus (vgl. Castro Varela/Dhawan 2020: 105), was Länder des globalen Südens als rückständig und undemokratisch herstellt. Dieses Phänomen beschreibt Edward Said am Beispiel des Orientalismus, der als nationaler und rassistischer Diskurs durch kulturelle Beschreibungssysteme der ‚anderen‘, den globalen Norden als fortschrittlich und aufgeklärt herstellt und somit ein Mittel der Macht ist, um die Position des globalen Nordens zu sichern (vgl. ebd.: 105f.). Devis Vorstellungen und ihr Bild von Deutschland könnte auch darauf verweisen, dass sie in Indien, einem (ehemals) kolonialisierten Land, sozialisiert ist, denn „die Spuren des jahrelangen Kolonialismus zeigen sich nicht nur in Form eines andauernden politischen und wirtschaftlichen Ungleichgewichts zwischen den Ländern dieser Welt, vielmehr schreiben sie sich in ein kollektives Gedächtnis und in die Seelen der ehemals Kolonisierten ein“ (Nguyễn 2020: 70). Auch in dem Zusammenhang von Devis Erzählungen über ihre Vorstellung von Deutschland ist zu berücksichtigen, dass sie mit mir als weiß\*-deutsche Interviewerin spricht. Das könnte ihre Erzählungen insofern beeinflussen könnte, als dass sie – bewusst oder unbewusst – Deutschland in ein positives Licht rücken will, um z.B. einen besonderen Integrationswillen oder ähnliches zu beweisen, indem sie z.B. betont, wie sehr sie Heterogenität schätzt.

Rita berichtet, dass sie sich den sozialen Bereich als Berufsfeld sehr bewusst ausgesucht hat, um für sich (und andere) einen Raum zu schaffen, in dem sie „Nachteile“, die sie aufgrund rassistischer Strukturen erfährt, „ausgeglichen“ bekommt. Neben ihren Gedanken von

Empowerment als Berufsmotivation und dem politischen Mandat der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession, die ich im nächsten Unterkapitel ausführlicher beschreiben möchte, wird in folgendem Zitat ebenfalls deutlich, dass Rita Räume in der Sozialen Arbeit als gesondert von anderen gesellschaftlichen Schauplätzen betrachtet. Sie erzählt von dem Weg zu ihrem jetzigen Beruf in einer Beratungsstelle für Opfer von sexualisierter Gewalt. Sie berichtet davon, dass sie nach dem Abitur ein Freiwilliges Soziales Jahr in einer Schule in Südafrika gemacht hat und sagt weiter:

Und das hat mich halt noch mehr darin bestärkt. Okay, Ich möchte unbedingt irgendwas im sozialen Bereich machen. Also, ich ich kann gar nicht ohne so, entweder werde ich mein Leben lang irgendwelche Ehrenämter machen, weil ich es wichtig finde und weil ich für mich immer klar war, das ist ein Menschenrecht, ein Raum zu haben, indem ich sagen darf und es ist auch ein Menschenrecht für mich, also finde ich persönlich, die Unterstützung zu bekommen für die Punkte, wo ich gesellschaftlich ausgeschlossen werde. Also, im Sinne von ich werde wegen meiner Hautfarbe stigmatisiert und erfahre dadurch Nachteile dann habe ich halt auch das Recht, diese Nachteile durch diesen Raum oder durch Unterstützung wieder ausgeglichen zu bekommen, sodass es, also genau der Meinung bin ich auch immer noch (Rita IR: 114-123).

Rita sagt, dass sich unter anderem durch ihre Freiwilligenarbeit in Südafrika ihr Wunsch konkretisiert hat, im sozialen Bereich zu arbeiten. Sie berichtet von gesellschaftlicher Ausgrenzung, die sie aufgrund ihrer ‚Hautfarbe‘ in Deutschland erfährt und sieht es als ihr (Menschen-) Recht, einen Raum zu haben, in dem sie sprechen und sein darf und durch den die Nachteile, die sie innerhalb rassistischer Strukturen erfährt, ausgeglichen werden. Sie sagt, dass sie „gar nicht ohne“ kann, was sich auf die Ausübung eines Ehrenamtes oder einer entlohnten Tätigkeit im sozialen Bereich bezieht und die existenzielle Notwendigkeit und das Bedürfnis nach der aktiven Erschaffung eines solchen Raumes für sie unterstreicht. Ein wichtiger Teil ihrer Berufsmotivation scheint demnach zu sein, für sich einen sichereren Raum, einen *safer space*<sup>31</sup> zu schaffen, in dem ihr die Menschenrechte zugestanden werden. Es wird erkennbar, dass Rita die Räume der Sozialen Arbeit als besondere Räume erachtet. Indem sie darauf zählt, dass sie innerhalb dieser Räume einen Nachteilsausgleich erfahren kann, für das, was sie in einem imaginierten ‚Außen‘ erfährt, sieht sie die Soziale Arbeit als weniger von diskriminierenden Strukturen durchzogen als solche Räume, die sie außerhalb davon verortet. An anderen Stellen des Interviews benennt Rita allerdings klar rassistische Strukturen innerhalb der Sozialen Arbeit. Sie berichtet bspw. von einem Praktikum nach ihrem Studium, bei dem sie sehr schlechte

---

31 Unter *safer spaces* werden laut Rosenstreich (2020) Räume verstanden, in denen Menschen, die eine oder mehrere minorisierte Gruppenzugehörigkeit teilen, zusammen kommen können und in diesen Räumen weniger dem Risiko von Unterdrückungsformen ausgesetzt sind (vgl. ebd.: 236).

Erfahrungen gemacht hat: „Praktikum war bei Terre des femmes, das war eine Katastrophe. [...] weil die halt sehr transphob und sehr rassistisch und all sowas“ (Rita IR: 148-150). Auch in ihrem jetzigen Arbeitgeberverein benennt sie diskriminierende Strukturen: „der Verein ist super transphob und super rassistisch“ (ebd.: 476). Sie berichtet ebenso von Situationen im Beratungskontext, in denen Klientinnen sich rassistisch äußern. Vielleicht macht sie deswegen deutlich, dass sie nach wie vor den Anspruch an die Soziale Arbeit hat, dass sie Räume zum Nachteilsausgleich für von Diskriminierung betroffene Menschen schafft („der Meinung bin ich auch immer noch“), was auf das politische Mandat der Sozialen Arbeit und ein in der Praxis vorherrschendes Verständnis von Sozialer Arbeit als Menschenrechtsprofession verweist.

Dieses politische Mandat der Sozialen Arbeit ergänzt das Doppelmandat von Hilfe und Kontrolle<sup>32</sup> um ein drittes Mandat, welches zusätzlich die Profession selbst als Auftraggeberin in die Verantwortung zieht, um eine eigene professionsethisch begründete Position beziehen zu können. Denn Gesetze, an denen sich die Soziale Arbeit orientiert, sind zwar legal, jedoch nicht immer zwingend ethisch legitim (vgl. Staub-Bernasconi 2019: 85). Soziale Arbeit läuft deshalb Gefahr, von parteipolitischen, wirtschaftlichen sowie religiösen Interessen und/oder menschenverachtenden Ideologien beansprucht zu werden. Um sich positionieren und ggf. von staatlichen Interessen distanzieren zu können, muss die Position der Sozialen Arbeit professionsethisch begründet und legitimiert werden (vgl. ebd.: 88). Dazu wurde die Orientierung an den Menschenrechten<sup>33</sup> ein zentraler Referenzpunkt der Profession und ihrem Mandat (vgl. ebd.: 9). Die „Menschenrechte unter besonderer Berücksichtigung von sozialer Gerechtigkeit“ (ebd.: 89) sind als ethische Leitlinien der Sozialen Arbeit festgehalten. Dadurch erhält das dritte Mandat der Sozialen Arbeit neben einer rechtlichen und ethischen auch eine professionpolitische Dimension, die das An- und Einklagen von Menschenrechtsverletzungen ermöglicht (vgl. ebd.)<sup>34</sup>. Dabei orientiert sich die Soziale Arbeit an der allgemeinen Erklärung der

---

32 Der Begriff des Doppelmandats wurde in den 1970er Jahren von Lothar Böhnisch und Christian Lösch definiert. Hierbei geht es um die Vermittlung zwischen den Ansprüchen und Bedürfnissen der Adressat:innen und den Aufträgen gesellschaftlich und staatlich mandatierter Träger. Es wird auch von „Hilfe als Kontrolle“ gesprochen (vgl. Staub-Bernasconi 2019: 85).

33 Die Orientierung der Sozialen Arbeit an den Menschenrechten gibt es seit den Nachkriegsjahren, also etwa ab 1945 aber vor allem seit der Helsinki-Konvention 1968 (vgl. Staub-Bernasconi 2019: 9).

34 Albert Scherr (2020) kritisiert die Charakterisierung der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession und benennt die Unterscheidung von drei Mandaten als missverständlich (vgl. Scherr 2020: 329). Er ist der Meinung, dass bereits der staatlich zugewiesene Hilfeauftrag normative Annahmen darüber verdeutlicht, was als „erforderliche Hilfen und als zulässige Formen von Kontrolle und Sanktionierung gilt“ (ebd.), da die deutsche Sozialgesetzgebung bereits explizit auf die Menschenrechte Bezug nimmt und somit die Beachtung der Menschenrechte im staatlich zugewiesenen Mandat der Hilfe schon eingeschlossen ist (vgl. ebd.).

Menschenrechte von 1948 (vgl. ebd.: 10). Dass Rita sich auf den politischen Auftrag der Sozialen Arbeit und dessen Orientierung an den Menschenrechten bezieht, macht deutlich, dass ihre Berufsmotivation hoch aktuell ist und sie (weiterhin) für rassismustfreie Orte in der Sozialen Arbeit und auch im Allgemeinen kämpft.

Im Interview mit Daria wird nicht erkennbar, dass eine Vorstellung von rassismustfreien Orten in der Sozialen Arbeit zu ihrer Berufsmotivation geführt hat. Stattdessen sind die rassistischen Strukturen innerhalb der Sozialen Arbeit, von denen sie selbst sowie auch ihre Klient:innen betroffen sind, einer der Hauptgründe, weswegen sie aus der Sozialen Arbeit ausgestiegen ist (vgl. etwa Daria ID: 83-87). Sie erzählt bspw. von Erfahrungen in ihrem Arbeitsalltag, bei denen sie aufgrund der rassistischen Strukturen Schwierigkeiten hatte, ihren Arbeitsauftrag mit geflüchteten Jugendlichen umzusetzen (ausführlicher dazu siehe S. 118f.) Dies brachte sie letztendlich dazu, ihre Stelle zu kündigen (vgl. ebd.: 256-278). Darias Erzählungen könnten aber auch so gelesen werden, als dass im Zuge ihrer damaligen Entscheidung für die Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen ihre Erwartungen und Vorstellungen von Sozialer Arbeit deutlich werden, besonders diskriminierungskritisch zu sein. Ihr Anspruch orientierte sich dabei vielleicht an dem, was die Soziale Arbeit als Menschenrechtprofession als ihre Ziele formuliert: im Sinne sozialer Gerechtigkeit zu handeln und sich für die Durchsetzung und Einhaltung der Menschenrechte einzusetzen. Darias Kündigung wäre dann Ausdruck ihrer Enttäuschung darüber, dass diese Ziele offensichtlich nicht eingehalten werden.

Sabine als weiße\* Frau\*, die selbst keine Rassismuserfahrungen macht, spricht auf die Frage nach rassistischen und sexistischen Ungleichheitsverhältnissen und Strukturen (in Zusammenhang mit ihrer Berufsbiographie) lediglich über Sexismus und Klassismus, Diskriminierungsformen, von denen sie selbst direkt betroffen ist. Ihre eigene Involviertheit als weiße\* Person in rassistische Strukturen sowie Rassismus in der Sozialen Arbeit, denen Pädagog:innen of Color und Schwarze Pädagog:innen ausgesetzt sind, thematisiert sie nicht. Das deutet auf ein verkürztes Rassismusverständnis hin und spiegelt die verbreitete Annahme, Rassismus könne lediglich als intentionales Phänomen in der direkten Interaktion mit Menschen entstehen, die Rassismuserfahrungen machen. So wird Rassismus als System und als Gesellschaft strukturierendes Machtverhältnis ausgeblendet, das alle gesellschaftlichen Ebenen durchdringt und somit auch weiße\* Sozialarbeiter:innen betrifft, indem es sie in privilegierte Positionen bringt und ihnen den Zugang zu bestimmten Ressourcen sichert (vgl. Scharathow 2018: 270).

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass bestimmte Vorstellungen von sozialen Berufen und pädagogischem Handeln sowie von Hochschulen als Orte der Wissensproduktion und Ausbildungsstätten relevant sind für berufliche Entscheidungen unserer Interviewpartnerinnen. In Bezug auf Rassismus bedeutet das, dass die Erwartung und der Anspruch an Pädagogik und die Soziale Arbeit besteht, besonders rassismuskritisch bzw. rassismustfrei zu sein, was durch eine Vorstellung von einem erhöhten Maße an Toleranz und Weltoffenheit entsteht. Linda und Devi betonen beide, dass sie zwar Rassismuserfahrungen im Privaten machen, halten diese aber fern von beruflichen Settings und lassen keine Vermischung der Ebenen zu. Sie schaffen dadurch für sich in beruflichen Räumen sicherere Orte, in denen sie sich von rassistischen Erlebnissen ihres privaten Alltags geschützt fühlen. Sie blenden (bewusst oder unbewusst) die Involviertheit der Sozialen Arbeit und von Hochschulen in rassistische Strukturen aus, um – wie Devi sagt – sich nicht „in eine Opferrolle gedrängt“ (Devi ID: 174) zu fühlen, sondern sich selbst mehr Handlungsmacht zuzugestehen. Dennoch zu merken, dass auch Personen in universitären und sozialarbeiterischen Kontexten rassistisch handeln, irritiert sie deshalb. Sabine als weiße\* Frau\* thematisiert im Interview weder ihre eigene Involviertheit in rassistische Strukturen noch die der Sozialen Arbeit als Profession, was ihr Privileg deutlich macht, sich nicht gezwungenermaßen mit Rassismus auseinander setzen zu müssen und deshalb auch nicht im Rahmen beruflicher Entscheidungen darüber nachzudenken und es sogar bis auf weiteres ignorieren zu können. Rita stellt die (rassistischen) Diskriminierungserfahrungen, die sie erfährt, sowie ihre Betroffenheit von sexualisierter Gewalt als Hauptmotivation für ihre Berufswahl dar. Sie will innerhalb oder mit Hilfe Sozialer Arbeit für die Menschenrechte und sicherere Räume für sich selbst und andere von Diskriminierung betroffene Personen kämpfen. Zu wissen und zu spüren, dass die Soziale Arbeit in rassistische Strukturen involviert ist, frustriert sie, treibt sie aber auch stets an, ihren Kampf für Gerechtigkeit und *safer spaces* fortzusetzen. Diesen Kampf hat auch Daria geführt, was sie jedoch von der Sozialen Arbeit als Berufsfeld weggebracht hat, weil es zu schmerzhaft und zu frustrierend war.

### 11.1.3 Kollektive Erfahrungs- und Verletzungshorizonte – Soziale Arbeit als Empowerment

Die internationale Definition von Sozialer Arbeit beinhaltet den Begriff Empowerment<sup>35</sup> als eines mehrerer (zusammenhängender) Ziele der Profession (vgl. Rosenstreich 2020: 228). Empowerment wird dabei als ein Prozess verstanden, der der Erweiterung von Machtzugängen und Handlungsmöglichkeiten für potenziell deprivilegiere Gruppen dient. Gleichzeitig soll Empowerment einen Weg zum Erreichen sozialer Gerechtigkeit darstellen (vgl. ebd.: 229). Da die Schauplätze sozialarbeiterischer Praxis jedoch von verschiedenen, ineinandergreifenden und vielschichtigen Hierarchie- und Machtverhältnissen und -strukturen durchzogen sind, gestaltet sich sowohl der Anspruch als auch die Umsetzung von Empowerment als äußerst ambivalent (vgl. ebd.). Denn durch den Einbezug der Strukturen und der Menschen, die in diesen unterschiedlich positioniert sind, werden komplexe Spannungsverhältnisse erkennbar, die bspw. durch Powersharing und Empowerment aufgelöst werden sollen (vgl. ebd.).

Unsere Interviewpartnerinnen sind Personen, die gesellschaftlich in unterschiedlicher und mehrdimensionaler Weise marginalisiert und deprivilegiert werden. Alle durch ihr Frau\*-Sein, vier von ihnen durch ihre nicht-weiße\* Identität und manche von ihnen durch ihre soziale Herkunft. Sie beschreiben aufgrund dessen in den Interviews Horizonte von Erfahrungen und Verletzungen, die sie mit den Klient:innen ihrer jeweiligen Arbeitsstelle teilen und die für sie – im Sinne des Strebens nach sozialer Gerechtigkeit – Antrieb und Motivation für ihr berufliches Handeln darstell(t)en. Es werden Gedanken von Empowerment der jeweiligen Adressat:innengruppen als Ziel und Motivation für ihre sozialarbeiterische Tätigkeit deutlich. Der Begriff des Empowerments ist seit seiner Entstehung in der Schwarzen Bürger:innenrechtsbewegung in den 1950er Jahren in den USA und seiner Etablierung im deutschsprachigen Raum in den 1970er Jahren (vgl. Rosenstreich 2020: 228) zu einem Containerbegriff geworden, unter dem vielfältige und komplexe Prozesse unsichtbar und unkonkret bleiben. Welche Gedanken und Prozesse genauer dahinterstecken, möchte ich im Folgenden mit Hilfe einiger Interviewzitate konkretisieren und dabei beleuchten, wie die Pädagoginnen mit den oben genannten

---

35 Gabriele Rosenstreich definiert den Begriff Empowerment „als den Prozess der Ausweitung von Machtzugang und damit von Handlungsspielräumen minorisierter Gruppen auf der Grundlage von Selbstdefinition und Selbstbestimmung. In anderen Worten, Empowerment ist ein Prozess in dem Menschen mehr Macht erlangen, ihre Perspektiven und Interessen, ihre Belange selbstbestimmt zu formulieren, zu vertreten und zu gestalten.“ (Rosenstreich 2020: 229).



Schwierigkeiten und Spannungsverhältnissen bei der Umsetzung von Empowerment umgehen.

Rita berichtet von Situationen in ihrem Arbeitsalltag in einer Beratungsstelle für Opfer von sexualisierter Gewalt. Sie erzählt:

Also es ist wirklich, einfach also zum einen zu sehen, was das mit den Menschen macht, die zu uns in die Beratung kommen. //hmm// Wenn man sagt, hey ich bin auch betroffen. //hmm// Dieses Oh krass okay und auch oft kommt denn dieses also das heißt ich komme aus diesem Kreislauf raus. Ich komm aus dieser Verzweiflung raus //hmm// und so ja voll man glaubt es nicht, aber total du wirst ein total anderes Leben führen [...] Genau dann zu sehen und sagen zu können, doch wenn du das willst, dann kannst du das schaffen, so. Und vor allem so dieser Moment von der Erstberatung, wo sie ganz verzweifelt und traurig sind und ganz angespannt und schon allein 3 Wochen später, wenn sie ganz entspannt da sitzen und irgendwie sagen, Hey und ( ) ich wieder eine Grenze gesetzt, so. Ich habs gespürt, dass ist meine Grenze, hab sie kommuniziert, die wurde geachtet. //hmm//. Du denkst dir geil //hmm//, genau dafür mach ich es und so (Rita IR: 165-182).

Rita erzählt an dieser Stelle des Interviews von positiven Erlebnissen in ihrem Arbeitsalltag, die sie für ihren Beruf motivieren und sie eine Sinnhaftigkeit spüren lassen. Sie berichtet, dass es „was [...] mit den Menschen macht“, die zu ihr in die Beratung kommen, wenn sie erfahren, dass Rita als Person in der beratenden Rolle selbst auch von sexualisierter Gewalt in der Kindheit betroffen ist, ähnliche Verletzungen erlebt hat und vielleicht auch ähnliche Erfahrungen im Umgang mit diesen macht. Was genau es mit den Klientinnen „macht“, beschreibt Rita als (Selbst-) Erkenntnis, dass sie als Opfer aus „diesem Kreislauf“ rauskommen können, in Zusammenhang mit der Wirkung, die Ritas ermutigende Worte auf die Klientinnen haben. Als Resultat ihrer Arbeit und der Erkenntnisse der Klientinnen beobachtet Rita, dass sich die anfängliche Anspannung der Betroffenen nach wenigen Wochen löst und sie von Erfahrungen berichten, in denen sie sich selbst (und auch andere ihnen) ein Recht auf Selbstbestimmung und Grenzziehung zugestehen: „Ich habs gespürt, dass ist meine Grenze, hab sie kommuniziert, die wurde geachtet.“ Rita sagt, dass genau dieser Gedanke und das Miterleben, wie sich ihre Klientinnen mehr selbst zu- und vertrauen und sich stärken sowie ihre Rechte einfordern, das Ziel und ihr persönlicher Antrieb für ihre berufliche Tätigkeit ist („Du denkst dir geil [...] genau dafür mach ich es“).

Rita stellt im Interview ihre eigene Betroffenheit als Kriterium für gelingende Beratung und Unterstützung in den Fokus („ich hatte immer schon Hang zu, die Menschen, die selbst betroffen sind, können am besten andere Menschen unterstützen darin“ (Rita IR: 144f.)). Sie grenzt sich und ihr Erfahrungswissen und damit auch ihre Beraterischen Kompetenzen von denen

einer Therapeutin ab („Und Therapeutin erzählen denen immer sowas wie ne das äh das bildest du dir ein“ (ebd.: 170f.)) und beschreibt Beratungssituationen sowie therapeutische Settings, in denen die beratende Person nicht selbst betroffen ist, als schockierend (vgl. ebd.: 176, siehe ausführlicher dazu S. 117f.). Im Gegensatz dazu beschreibt Rita ihre Arbeitsstelle als sicheren Raum, in dem Betroffene und ihre Wahrnehmung nicht in Frage gestellt werden: „hier ist so der Raum, okay alles was du erzählst, das hat seine Berechtigung. Wir glauben dir, ganz klar. Und uns schockt das nicht, weil wir ähnliche Erfahrungen haben“ (ebd.: 63-64). Rita verdeutlicht den Zusammenhang von Empowerment und *safer spaces* und betont die Wichtigkeit von Räumen, in denen Menschen, die von Diskriminierung betroffen sind, sein und sprechen dürfen, ohne dass ihre Perspektive als ‚falsch‘ oder ‚anders‘ abgewertet wird, sondern in denen sie spüren und gespiegelt bekommen, dass ihr Erleben wahr und richtig ist und alles was sie sagen „seine Berechtigung“ hat. In einer weiteren Interviewsequenz wird deutlich, dass Ritas Berufsmotivation nicht nur darauf abzielt, dass ihre Klientinnen sich empoweren, sondern, dass sie sich auch durch die Mitarbeit in bestimmten Bereichen der Sozialen Arbeit als Schwarze Frau\* selbst empowert und sich Räume schafft (ausführlicher dazu siehe Kapitel 12.1), in denen sie selbstbestimmt sein und sprechen darf. Dass das auch ein relevanter Aspekt ihrer Berufsmotivation ist, wird in dem bereits angeführten Zitat deutlich:

weil ich es wichtig finde und weil ich für mich immer klar war, das ist ein Menschenrecht, ein Raum zu haben, indem ich sagen darf und es ist auch ein Menschenrecht für mich, also finde ich persönlich, die Unterstützung zu bekommen für die Punkte, wo ich gesellschaftlich ausgeschlossen werde (Rita IR: 116-120).

Rita sieht Räume der Sozialen Arbeit als Räume, in denen ihr das Recht zugestanden wird, zu sprechen und unterstützt zu werden, was sie mit den Menschenrechten begründet. Dadurch wird deutlich, dass Rita die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession versteht und sie ihr politisches Mandat ebenfalls in den Vordergrund ihrer Berufsmotivation stellt.

Devi erzählt, dass sie Teil einer Initiative des Auswärtigen Amtes ist, bei der sie als Mentorin „internationale Studienanwärterinnen“ vom Bewerbungsverfahren bis zum Ankommen in Deutschland begleitet, weil sie findet

solche Initiativen müssen auf jeden Fall gestärkt werden, wo äh internationale Studierende Andere unterstützen //mhm// oder allgemein ähm Sachen wie Migrantenselbstorganisation wo Leute, die die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, jetzt nicht nur mit Rassismus sondern auch mit äh Behörden, mit diesem Behördendschungel ne, wo man weiß, wie man da rauskommt auf der anderen Seite //mhm// und die nächsten, die nächste Kohorte halt durch diesen Dschungel führt (Devi ID: 693-698).

Devi betont ähnlich wie Rita die Wichtigkeit, von selbstorganisierten Bündnissen, in denen „Leute, die [...] ähnliche Erfahrungen gemacht haben“ und vergleichbare Hürden überwinden müssen, sich gegenseitig unterstützen. Sie betrachtet einige ihrer Entscheidungen in Bezug auf ihr Studium in Deutschland und den Prozess ihrer Berufswahl rückblickend als ‚Fehlentscheidungen‘ (vgl. Devi ID: 350). Sie benennt an mehreren Stellen im Interview, dass sie keine Möglichkeit hatte, ‚bessere‘ Entscheidungen zu treffen, weil ihr Wissen und Informationen als Entscheidungsgrundlage fehlten (vgl. ebd.: 86-90; 38f.; 51-53). Durch ihre eigenen Erfahrungen der Hilflosigkeit (vgl. ebd.: 134f.) aufgrund der Schwierigkeiten einer Ankunft und eines Studiums in Deutschland als (migrantische) Person ohne europäische Staatsangehörigkeit entsteht ihre Motivation, andere unterstützend bei diesen Prozessen zu begleiten und ihr gewonnenes Erfahrungswissen mit ihnen zu teilen. Dadurch können Wissensstrukturen nachhaltig geschaffen werden, die sich schließlich nicht mehr jede:r selbst erkämpfen muss. Das könnte darauf verweisen, dass Devi es als eine mögliche Strategie sieht, die Strukturen, die diese Hürden schaffen bzw. aufrechterhalten, zu bekämpfen, indem „Migrantenselbstorganisationen“ oder Initiativen wie das Mentoringprogramm gestärkt werden. Durch ihre Mitarbeit in diesen wird Empowerment und der geteilte Erfahrungshorizont mit anderen internationalen Studierenden als relevanter Aspekt ihrer Motivation für ihr soziales Engagement sichtbar. Mit internationalen Studierenden meint sie wahrscheinlich Studierende mit ebenfalls nicht-europäischer Staatsangehörigkeit, da diese im Vergleich zu Studierenden aus EU-Ländern (auf struktureller Ebene) mit anderen Hürden und begrenzteren Zugängen konfrontiert werden. Devi zählt Rassismus und den „Behördenschwungel“ nacheinander als mögliche Hürden auf, vor denen sie und andere bei einer Ankunft in Deutschland standen bzw. stehen. Das impliziert, dass sie Rassismus nicht als Teil der behördlichen Strukturen sieht, was sie auch an anderen Stellen des Interviews deutlich macht (vgl. etwa Devi ID: 133f.). Auch bei der Interpretation dieses Zitates ist die Möglichkeit zu berücksichtigen, dass Devi aus strategischen Gründen, zu ihrem Selbstschutz, im Gespräch mit mir Rassismus nicht innerhalb der Behörden verortet. Denn sie hat vielleicht bereits die Erfahrung gemacht, dass solche Äußerungen über behördlichen Rassismus, Abwehrreaktionen bei weißen\* Personen hervorrufen, die für sie Verletzungspotential bieten und kräftezehrend sein können.

Devi sagt weiter, dass sie andere durch „diesen Dschungel“ führt, weil sie schon „weiß, wie man da rauskommt auf der anderen Seite“. Das lässt darauf schließen, dass sie davon ausgeht, dass sie einen ‚Ausweg‘ aus den diskriminierenden behördlichen Strukturen kennt und

gefunden hat, den sie anderen zeigen will. Sie zeichnet durch ihre Erzählung ein Bild, von „der anderen Seite“ auf die man gelangt, wenn man sich einmal durch den „Dschungel“ durchgekämpft hat. Die Verwendung des Begriffs „Dschungel“ lässt die Assoziation mit einem gefährlichen, beinahe undurchdringbaren Territorium mit sehr vielen unerwarteten Hindernissen zu, die man nur mit dem nötigen Wissen und Erfahrungswert überwinden kann. Mit der Aussicht auf ein Ankommen auf „der anderen Seite“ macht sie deutlich, dass sie sich und andere nicht als ‚Opfer der Strukturen‘ betrachtet, sondern dass diese durch Aneignung von ausreichend Wissen und das Teilen von Erfahrungen gemeinsam überwunden werden können und es möglich ist, sich aus ihnen zu ‚befreien‘. Dadurch schreibt sie sich und anderen, die von strukturellem und institutionalisiertem Rassismus betroffen sind, eine gewisse Handlungsmacht zu.

Daria erzählt, dass sie ihre Stelle in der Betreuung von minderjährigen Jugendlichen mit Fluchterfahrung aufgrund des Nicht-Einverstanden-Seins mit den Strukturen gekündigt hat (vgl. Daria ID: 86f.). Kurze Zeit später hat sie von eben dieser Arbeitsstelle ein Angebot bekommen: sie könne als „Springerin“ arbeiten, wobei es dann ausschließlich um den Kontakt mit den Jugendlichen gehen würde. An mehreren Stellen des Interviews betont Daria, dass genau das, dieser Kontakt und die direkte Arbeit mit den Jugendlichen, das ist, was ihr besonders viel Spaß in ihrer beruflichen Tätigkeit gemacht hat (vgl. etwa ebd.: 118f.; 158-160). Sie konnte diese Tätigkeit jedoch nicht nach ihren Vorstellungen ausüben, weil die strukturellen rassistischen Hürden und Hindernisse für sie selbst sowie für die Jugendlichen so hoch waren und sind, dass sie gespürt hat, dass die Soziale Arbeit nicht ‚ihr Ort‘ ist: „aber es war also von dem System her so oft sehr ähm frustrierend ähm. Und ich einfach gemerkt hab mit der Zeit, dass es nicht genau ähm dass ich das glaub ich nicht so mein mein Ort ist, äh wo ich arbeiten möchte“ (ebd.: 181-183).

In der folgenden Sequenz beschreibt Daria, welches ihre eigentlichen Ziele und Beweggründe in ihrem Beruf als Sozialarbeiterin waren, die aufgrund der Hierarchien und Machstrukturen für sie als Pädagogin of Color jedoch nicht umsetzbar waren.

wurde mir einmal auch so äh von der Arbeitsstelle auch angeboten, dass ich so eine Art Springerin werde. Also wenn etwas ähm ansteht, dass ich praktisch gerufen werde, wo es einfach nur im Kontakt mit den Jugendlichen geht ähm oder eben auch diese gerade ressourcenorientierte Arbeit, die ja auch wunderbar es ist in der Sozial Arbeit. //mhmm// Ähm da wirklich zu schauen, wie wie kann man, wie können Jugendliche an ihre eigenen Stärken wieder erinnert werden und wie kann das helfen da irgendwie denn den Alltag weiter zu gestalten (Daria ID: 374-380).

Daria erzählt, dass sie ressourcenorientierte Arbeit machen will, die bewirken soll, dass die Jugendlichen an ihre „eigenen Stärken wieder erinnert werden“. Sie findet, dass genau das, das „Wunderbar[e]“ an der Sozialen Arbeit ist. Sie möchte bewusst von dem defizitären Blick der Sozialen Arbeit auf migrantisierte/rassifizierte Adressat:innen Abstand nehmen, hin zur Orientierung an den Ressourcen und Stärken dieser. Das könnte darauf verweisen, dass Daria mit ihrer Arbeit bewusst dem Diskurs um Integration entgegenstehen will, der den Fokus nicht auf die Stärken, sondern auf die vermeintlichen Defizite migrantischer Personen legt und sowohl innerhalb der Sozialen Arbeit als auch allgemein wirkmächtig ist. Indem sie sagt, dass die Ressourcenorientierung eigentlich das Wunderbare an der Sozialen Arbeit sei, unterstreicht sie den Gedanken von Empowerment in der Sozialen Arbeit und appelliert an ihr politisches Mandat. Darias Gedanke ist anschlussfähig an das Verständnis von Gabriele Rosenstreich (2020) über die Grundsätze von Empowerment auf der Handlungsebene der Sozialen Arbeit: es geht dabei unter anderem darum, (wieder) mit der eigenen Kraft in Kontakt zu kommen, diese zu fördern und mit dem Ziel der Veränderung gesellschaftlicher Strukturen einzusetzen (vgl. ebd.: 230). Wobei es keine konkrete Anleitung dazu geben kann, wie welche Ressourcen wahrgenommen, gewonnen und erweitert werden können (vgl. ebd.), da es beim Prozess des Empowerments keine eindeutigen Ziele gibt. Vielmehr definiert jede minorisierte Gruppe diese selbst (vgl. ebd.: 229). Auch Daria führt im Interview nicht genauer aus, wie sie die Stärkung der Jugendlichen erreichen will und an welchen Ressourcen sie sich dabei orientiert. Dass Daria sagt, die Jugendlichen müssen an ihre Stärken „wieder erinnert werden“ macht deutlich, dass sie davon ausgeht, dass sie Stärken haben, denen sie sich nicht (mehr) bewusst sind. Da anzunehmen ist, dass sie aufgrund dominanter rassistischer Integrationsdiskurse und durch institutionellen Rassismus abgewertet werden und durch wiederholtes Absprechen ihrer Kompetenzen und Erfahrungen ihre tatsächlichen Stärken gewaltvoll verdrängt und dadurch „vergessen“ wurden. Es ist davon auszugehen, dass Daria als Frau\* of Color potenziell ähnliche (Rassismus-) Erfahrungen wie die Jugendlichen ihrer damaligen Arbeitsstelle macht (vgl. Daria ID: 256-260) und ihrer Berufsmotivation deshalb ein gemeinsamer Verletzungshorizont zugrunde liegt. Vielleicht ist sich Daria ebenfalls ihrer eigenen Stärken nicht immer bewusst und weiß deshalb um die Bedeutung von Menschen, die sie erkennen und erneut bestärken. Daria sieht es als ihre Aufgabe in ihrer etwas machtvolleren Position der Pädagogin, die Jugendlichen durch Orientierung an deren Ressourcen an ihre Kräfte zu erinnern, wodurch auch Powersharing als Ziel Darias Arbeit erkennbar wird. Powersharing meint laut Rosenstreich (2020)

„das Zurverfügungstellen von Ressourcen für das Empowerment von minorisierten Gruppen, ohne über deren Verwendung zu bestimmen“ (ebd.: 233).

Sabine als weiße Frau\* spricht im Interview über Mädchen\*arbeit als einen ihrer Arbeitsschwerpunkte im Jugendzentrum:

Ich bin jemand, ich, wie gesagt, also ich mach auch mädchenarbeit //hmm// das mache ich mit Herzblut //hmm// das ist mein, dass das ist einfach mein Ding. ja und und die deswegen, glaube ich, hab ich da auch so ein Blick drauf //hmm// und ich sehe das, Ich nehme das wahr und ich klage das auch an, weil im Sinne von Anklagen, weil ich=es dann auch anspreche //hmm// wenn mir dann irgendwann der Kragen platzt ja? (Sabine IS: 351-357).

Sabine erzählt, dass sie Mädchen\*arbeit mit „Herzblut“ macht und sie deshalb Geschlechterungerechtigkeiten wahrnimmt und anklagt. Sie berichtet, dass sie „das“ wahrnimmt, anklagt und anspricht, wobei sie hier nicht benennt, was genau „das“ ist. Aus dem inhaltlichen Kontext des Gesagten lässt sich jedoch schließen, dass es um sexistische und patriarchale Ungleichheitsverhältnisse und damit einhergehender Geschlechterungerechtigkeit handelt. Die Formulierung „mein Ding“ lässt auf eine Identifikation von ihr mit den Mädchen\* schließen. Sie betrachtet es als ihr Thema, was darauf hindeutet, dass sie, wie im Interview an einigen Stellen erkennbar wird, selbst als Mädchen\* aus einer Arbeiter:innenfamilie (vgl. etwa Sabine IS: 187) und später als Jugendliche und (junge) Frau\* mit (strukturellen) patriarchalen und klassistischen Hürden konfrontiert war, mit denen sie umgehen musste (vgl. etwa ebd.: 137-146). An einer anderen Stelle des Interviews sagt sie passend dazu auch, dass sie „immer glaub[t], dass in diesem sozialen Arbeitsfeld in dem man tätig ist das ist ganz viel mit einem selbst zu tun hat wie man diese eigene Phase des Lebens erlebt hat“ (ebd.: 73-75). Dadurch hebt sie ihre eigene biografische Gewordenheit als relevant für ihre Entscheidung für den sozialen Bereich und ihr berufliches Handeln hervor. Es ist anzunehmen, dass Sabine von einem gemeinsamen Erfahrung- und Verletzungshorizont ausgeht, den sie mit Mädchen\* teilt. Sie erwähnt bspw. an einer Stelle, dass die Jugendlichen im offenen Jugendtreff, nicht aus der „klassisch[en] Mittelschicht“ (ebd.: 457). kommen, wodurch anzunehmen ist, dass die Jugendlichen, bspw. im Schulkontext – genau wie Sabine – klassistische Diskriminierungserfahrungen machen. Wobei es an dieser Stelle wichtig ist, darauf hinzuweisen, dass Sabine laut ihrem Bericht mit vielen migrantisierten oder migrantischen Mädchen\* arbeitet (vgl. ebd.: 406-408; 457), deren Verletzungen und Erfahrungen in Bezug auf Rassismus Sabine als weiße\* Frau\* nicht teilt und deren klassistische Diskriminierungserfahrungen aufgrund einer Verschränkung mit rassistischen Diskriminierungen sich anders manifestieren als Sabines Erfahrungen. Die Formulierung

„mein Ding“ könnte außerdem implizieren, dass sie Mädchen\*arbeit besonders gut kann und als ihre Stärke betrachtet und es deswegen zusätzlich motivierend für ihr berufliches Handeln ist. Sie schlussfolgert, dass sie patriarchale Strukturen und Geschlechterungerechtigkeiten wahrnimmt, weil Mädchen\*arbeit ihr „Ding“ ist („deswegen, glaube ich, hab ich da auch so ein Blick drauf“), was den Eindruck verstärkt, dass sie patriarchale Strukturen wahrnimmt und Mädchen\*arbeit besonders gut leisten kann, weil sie die eigene Betroffenheit spürt oder sich daran erinnert, wie es früher als Mädchen\* für sie war bzw. jetzt als Frau\* vermutlich noch immer ist. Es scheint folglich, als setze sie (ähnlich wie Rita) die eigene Betroffenheit und den gemeinsamen Erfahrungshorizont als Kriterium für eine gelingende Mädchen\*arbeit voraus und unterstreiche auf diese Weise den Gedanken von Empowerment in der Sozialen (Mädchen\*) Arbeit. Wie bei Daria wird auch in Sabines Motivation für ihre berufliche Tätigkeit der Ansatz von Powersharing erkennbar. Sabine hat damals als Kind und Jugendliche selbst von erwachsenen Frauen\* (in der Sozialen Arbeit) Unterstützung erfahren (vgl. ebd.: 69-72; siehe dazu ausführlicher S. 90f.), weswegen sie es vielleicht heute als ihre Aufgabe betrachtet, ihr Erfahrungswissen als Ressource weiterzugeben, jetzt wo sie selbst in der machtvolleren Position einer Sozialarbeiterin ist und eine Vorbildfunktion für Kinder oder Jugendliche haben kann.

Linda spricht in ihrem Interview nicht explizit über geteilte Erfahrungs- und Verletzungshorizonte als ihre Berufsmotivation, hebt aber in einigen Erzählpassagen sehr deutlich Erfahrungen der Anerkennung in ihrem Beruf hervor, die für sie empowernd zu sein scheinen und als Motivation für ihre berufliche Tätigkeit verstanden werden können. Sie berichtet bspw. davon, dass in ihrem Beruf ihr Wissen anerkannt wird, was für sie ein sehr wichtiger ‚Ausgleich‘ zu sein scheint, für die Rassismuserfahrungen und Aberkennung ihrer Kompetenzen, die sie im Privaten außerhalb ihrer Arbeit macht.

da hat man eine unglaubliche positive Bestätigung, ja. und das andere ist halt komplett negativ. und die zwei Leben, also das sind für mich parallele Welten ja? da ähm im Beruf bist du, (diejenige), die lehrt, bist da mit dem Wissen, mit dem Wissen wir brauchen dich (Linda IL: 175-178).

Linda berichtet von positiver Bestätigung, die sie bei ihrer Arbeit erfährt. Sie stellt die Erfahrungen in ihrem Beruf im Kontrast zu denen außerhalb ihres Berufs dar; sie bewegt sich in „parallele[n] Welten“. Dass die Anerkennung ihres Wissens keine Selbstverständlichkeit ist, wird durch die Hervorhebung dieses Aspektes deutlich. Das Wissen Schwarzer Personen und Personen of Color wird seit der Kolonialisierung bis heute aberkannt, nicht als ‚wahr‘

angesehen sowie verdrängt und ausgelöscht. Linda sucht sich durch ihre berufliche Tätigkeit, in der ihr Wissen anerkannt wird und in der sie in der machtvollen Position ist zu lehren, folglich einen Raum der Selbstermächtigung. Die erfahrene positive Bestätigung ihrer Person und ihrer Kompetenzen stärken und motivieren sie für ihren Beruf.

Es bleibt festzuhalten, dass Empowerment als Anspruch an sozialarbeiterische Tätigkeit bei allen fünf Interviewpartnerinnen sichtbar wird. Sowohl mit dem Ziel der Erweiterung von Machtzugängen und Handlungsmöglichkeiten für sich selbst, als auch für die jeweiligen Adressat:innengruppen ihrer Arbeitsstellen. Diesem Anspruch liegt die eigene Betroffenheit von bestimmten Diskriminierungen und Verletzungen und ein daraus resultierender gemeinsamer Erfahrungshorizont zu Grunde. Am Beispiel von Darias Erzählungen, die die Soziale Arbeit als Berufsfeld verlässt, wird das Spannungsverhältnis und die erschwerte Umsetzung von Empowerment als Ziel Sozialer Arbeit – sowohl in Bezug auf Adressat:innen als auch auf Professionelle – in hierarchisch strukturierten Räumen besonders deutlich. Ihre Motivation und ihr Anspruch an die Arbeit mit den Jugendlichen, diese an ihre Stärken und Ressourcen zu erinnern, führen aufgrund struktureller, machtvoller Hindernisse zu viel Frustration und wenig Erfolgserlebnissen. Sabine erwähnt an mehreren Stellen des Interviews, welche Einstellung ihr Chef zu Mädchen\*arbeit hat (vgl. etwa Sabine IS: 388-395), was die Abhängigkeit von Männern\* in höheren Positionen verdeutlicht und aufzeigt, dass Empowerment stets ein Kampf gegen bzw. innerhalb von Machtverhältnissen ist. Dass Sabine Mädchen\*arbeit – wie sie sagt – mit „Herzblut“ macht, deutet auf die *Leidenschaft* hin, die sie spürt, was ebenfalls auf den schmerzvollen und mühseligen Charakter empowernder Arbeit verweist, die darauf abzielt, marginalisierte Gruppen innerhalb von Ungleichheitsverhältnissen zu bestärken. Devi sieht vor allem die Weitergabe von Erfahrungswissen und das Schaffen nachhaltiger Wissensstrukturen als ihre Aufgabe, um anderen eine gute Entscheidungsgrundlage und somit mehr Handlungsmöglichkeiten zu verschaffen. Linda stärkt sich und ihre Position durch die Anerkennung und Wertschätzung ihres Wissens sowie ihrer Kompetenzen und sichert sich so mehr Handlungsmacht innerhalb eines hierarchisch strukturierten (Schul-) Systems. Empowerment als Prozess zur Erweiterung von Handlungsmöglichkeiten für potenziell deprivilegierte Gruppen (vgl. Rosenstreich 2020: 229) wird auch durch Ritas Berufsmotivation und dem Ziel ihres beruflichen Handelns deutlich. Sie sucht und schafft innerhalb der Sozialen Arbeit gerechtere Räume für sich und verweist somit auf das politische Mandat der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession.



Zur Berufsmotivation unserer Interviewpartnerinnen für die Ausübung eines sozialen Berufes innerhalb von sozialen Ungleichheitsverhältnissen bleibt zusammenfassend festzuhalten, dass dabei viele verschiedene Faktoren auf komplexe Weise zusammenspielen. Aus den bereits herausgearbeiteten Aspekten zu Weiblichkeits\*konzeptionen, Vorstellungen von rassismus-freien Orten innerhalb der Sozialen Arbeit und dem Anspruch von Sozialer Arbeit als Empowerment, wird deutlich, dass persönliche Erfahrungen und Ereignisse in der Biografie der Frauen\* in hohem Maße für deren berufsbiografische Entscheidungen relevant sind. Es ist eine enge Verbindung zwischen Biografie und Berufsmotivation zu erkennen, die darauf hinweist, dass Soziale Arbeit als personenbezogene Tätigkeit nicht unabhängig oder abgetrennt von biografischen Hintergründen und Gewordenheiten der Professionellen realisiert werden kann (vgl. Braun 2010: 18). Vor allem Rita und Sabine verbalisieren deutlich, dass ihre Berufswahl und -motivation durch die eigene Geschichte und das eigene Erleben geprägt wurde und wird. Rita verdeutlicht das mit folgendem Satz: „Ich glaub, so die eigene Geschichte hat mich sehr darin geprägt, wo ich mich eigentlich sozial einbringen möchte und wo ich auch hin möchte“ (Rita IR: 189f.). Sabine sagt: „weil ich immer glaub, dass in diesem sozialen Arbeitsfeld in dem man tätig ist das ist ganz viel mit einem selbst zu tun hat wie man diese eigene Phase des Lebens erlebt hat“ (Sabine IS: 73-75). Doch nicht nur Rita und Sabine, sondern alle unsere Interviewpartnerinnen, nehmen im Laufe ihrer Erzählungen in Zusammenhang mit ihrer Berufsmotivation Bezug auf die eigene Geschichte: dabei stehen eigene Diskriminierungserfahrungen im Vordergrund, aus denen das Bedürfnis nach *safer spaces* sowie die mit den Adressat:innen geteilten Erfahrungs- und Verletzungshorizonte entstehen. Außerdem kommt Personen in Vorbildfunktionen, überwiegend Frauen\*, die ihre Berufsfindung beeinflusst haben, eine besondere Relevanz zu. Hieraus ergibt sich auch der mehrfach deutlich werdende Wunsch nach (finanzieller) Unabhängigkeit und Existenzsicherung als Frau\*. Unter anderem aus diesen Aspekten formt sich das Verständnis (z.B. als Menschenrechtsprofession), welches unsere Interviewpartnerinnen von Sozialer Arbeit haben und das ebenfalls zu ihrer Berufsmotivation beiträgt.

An dieser Stelle muss auch erwähnt werden, dass der (formale) Zugang zur Sozialen Arbeit und zu sozialen Berufen, zum Bildungssystem und zum Arbeitsmarkt generell, eine tragende Rolle in den Berufsfindungsprozessen der Frauen\* spielt. (Fehlendes) finanzielles, kulturelles und soziales Kapital machen bestimmte berufsbiografische Schritte vorstellbar und andere nicht:

„ja dann mach doch was Soziales das wär doch super das wäre toll und dann habe ich immer gedacht ja das finde ich auch toll aber um Gottes Willen ich hatte nur im Kopf Kindergarten“ (Sabine IS: 103-105).

Dieses Zitat von Sabine verweist darauf, dass die von der sozialen Herkunft abhängigen Kapitalressourcen<sup>36</sup> die Bildungschancen, das Bildungsverhalten und die Bildungspräferenzen von Personen beeinflussen (vgl. Nguyễn 2016: 4). Außerdem spielt bei Sabines Überlegung, welchen Beruf sie auswählen soll und ihr lediglich Kindergarten einfällt, die Geschlechtsangemessenheit von Berufen eine Rolle. Geschlecht spielt hier folglich zusammen mit Klasse, bei der Frage welche Berufe vorstellbar sind und welche nicht.

## 11.2 Erfahrungen von Schwarzen Frauen\*, Frauen\* of Color und weißen\* Frauen\* auf dem Weg zur und in der Sozialen Arbeit als feminisierter *white space*

Unsere Interviewpartnerinnen berichten in ihren berufsbiografischen Erzählungen von vielen unterschiedlichen Erfahrungen, die sie auf dem Weg zur Sozialen Arbeit (z.B. in Ausbildungsinstitutionen) sowie in ihren jeweiligen jetzigen oder auch ehemaligen Arbeitsstellen gemacht haben und machen. Die geschilderten Erfahrungen stehen in Zusammenhang mit patriarchalen, rassistischen und klassistischen Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. In Bezug auf unsere Forschungsfrage haben wir vier untergeordnete Kategorien herausgearbeitet, in denen wir die relevanten Erfahrungen im Folgenden vorstellen wollen: Erfahrungen der Wirksamkeit des beruflichen Handelns, Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz, Erfahrungen der (Un-) Sichtbarkeit und Erfahrungen der (Nicht-) Zugehörigkeit.

---

36 Wir beziehen uns hierbei auf die Kapitaltheorie nach Bourdieu (1983). Es wird unterschieden in ökonomisches, soziales und kulturelles Kapital. Wobei Kapital nicht nur im Sinne eines Besitztums mit einem bestimmten materiellen Wert verstanden wird, sondern als ungleich verteiltes Vermögen auch im Sinne von Handlungsressourcen (vgl. Nguyễn 2016: 4). Diese Annahme bildet die Grundlage für die Teilung der Gesellschaft in Klassen und für die Strukturierung des sozialen Raums. Ökonomisches Kapital ist zu verstehen als finanzielles Kapital (z.B. Einkommen, Berufsstand). Soziales Kapital meint Beziehungsnetzwerke von Personen innerhalb und außerhalb der Familie. Das kulturelle Kapital unterteilt sich in drei Formen: objektiviertes Kulturkapital (z.B. Bücher, Bilder, Instrumente), institutionalisiertes Kulturkapital (bewusste und zertifizierte Aneignung von Wissen und Fähigkeiten) und inkorporiertes Kulturkapital (unbewusst erlernte und einverlebte Fähigkeiten oder Sprachstile) (vgl. ebd.: 4f.).

### 11.2.1 Wirksamkeit als relevante Erfahrung für berufliches Handeln

Unsere Interviewpartnerinnen erzählen von Erfahrungen innerhalb ihres beruflichen Alltags, bei denen sie aufgrund verschiedener (struktureller) Faktoren eine hohe oder geringe Wirksamkeit ihrer Arbeit spüren, was ihr berufliches Handeln jeweils unterschiedlich beeinflusst.

Rita berichtet im Interview von positiven Erlebnissen der Wirksamkeit in ihrer Arbeit, die für sie motivierend für ihr berufliches Handeln sind und an den bereits ausgeführten Gedanken (siehe S. 107f.) von Empowerment als Motivation für soziale Berufe anknüpfen. Sie erzählt im Vorhinein von ihren eigenen negativen Erfahrungen im Umgang einer Psychologin, mit der von Rita erlebten sexualisierten Gewalt (vgl. Rita IR: 138-143). Anschließend erzählt sie von ihrer eigenen Arbeit im betroffenenkontrollierten Projekt und schildert folgende Erfahrung:

Und Therapeutin erzählen denen immer sowas wie ne das äh das bildest du dir ein, weil du viele verschiedene Sexualpartner hast oder sagen so Sachen wie ähm das also immer sprechen ihnen die Wahrnehmung ab oder spricht darüber nicht, sondern du hast ja jetzt hier darüber gesprochen, du willst ja nicht stigmatisiert werden, ehm du wirst nie wieder eine normale Beziehung führen können. //Okay (empört)//. So Sachen, wo du so denkst //Oh// Wow. //Ups//. Das ist ein bisschen krass. @@ So wenn das immer und immer wieder schockiert //ja// Also ( ) Beratungen schockt mich immer noch. //ok, ja//. Genau dann zu sehen und sagen zu können, doch wenn du das willst, dann kannst du das schaffen, so (Rita IR: 170-177).

Rita beschreibt die Wirksamkeit ihrer eigenen Arbeit (wie bereits auf S. 106 angedeutet) in Abgrenzung zu therapeutischen Settings. Sie berichtet aus eigener Erfahrung (vgl. ebd.: 138-143) von einem aus ihrer Sicht unangemessenen Umgang von Therapeutinnen mit dem Thema. Laut Ritas Erzählungen stigmatisieren Therapeutinnen Opfer von sexualisierter Gewalt und sprechen ihnen ihre Wahrnehmung ab; Gewalterfahrungen werden nicht anerkannt. Durch ein hierarchisches Verhältnis von Therapeutin und Klientin, was Rita an anderen Stellen im Interview kritisiert (vgl. etwa ebd.: 59-62), wird der Therapeutin die Definitionsmacht zugewiesen, über die Erfahrungen der Frauen\* zu urteilen und sie zu bewerten. Opfern wird vermittelt, dass sie sich ihre Gewalterfahrung nur einbilden, weil sie „viele verschiedene Sexualpartner“ haben. Frauen\* wird auf diese Weise beigebracht, dass es für sie gesellschaftlich nicht gewünscht ist, wechselnde Sexualpartner:innen zu haben. Das hier berichtete *slut-shaming*<sup>37</sup> verweist auf die patriarchalen und sexistischen Strukturen, die das therapeutische

---

<sup>37</sup> *Slut-Shaming* bezeichnet die Abwertung von Frauen\* und Mädchen\* wegen ihres vermeintlich sexualisierten Auftretens, ihrer sexuellen Aktivität oder wegen bestimmter Kleidungsweisen. Dabei ist die Grenze zwischen gesellschaftlich akzeptiertem und nicht-akzeptiertem sexuellem Verhalten oder Aussehen willkürlich und eng verbunden mit Rassismus und Klassismus (vgl. FUMA 2021: o.S.).

Setting durchdringen. Es findet eine Täter:innen-Opfer-Umkehr statt, die Frauen\* als Opfer von sexualisierter Gewalt als Schuldige herstellt. Rita erzählt, dass den Frauen\* geraten wird, außerhalb des therapeutischen Settings nicht über ihre Erlebnisse zu sprechen, womit die Gewalterfahrungen und somit auch patriarchale Strukturen erneut unsichtbar gemacht und tabuisiert werden. Sie spricht von Therapeutinnen in der weiblichen\* Form, was darauf schließen lässt, dass Frau\*-Sein allein anscheinend nicht ausreichend für eine angemessene Sensibilisierung ist, um betroffene Frauen\* angemessen beraten zu können. Sie empfindet es als schockierend, was in der Therapie passiert und stellt ihre eigene Arbeit kontrastierend dazu dar: Rita schildert ein positives Gefühl, welches entsteht, wenn sie in ihrer Arbeit Betroffene von sexualisierter Gewalt berät und dabei merkt, wie diese sich im Laufe weniger Beratungssitzungen besser fühlen. Sie stellt fest, dass sie ihre Arbeit „genau dafür“ macht.

Es wird erkennbar, dass sie aufgrund ihrer eigenen Betroffenheit und ihrer Erfahrungen mit der Thematik die Klientinnen ermutigen kann und will. Im Gegensatz zu Therapeutinnen, die sagen „du wirst nie wieder eine normale Beziehung führen können“, kann sie aus (eigener) Erfahrung sagen „doch wenn du das willst, dann kannst du das schaffen“, was ihr ein Gefühl von Wirksamkeit gibt („du denkst dir geil, genau dafür mach ich es“). Rita misst demnach ihrer Arbeit durch das Kriterium der eigenen Betroffenheit mehr Wirksamkeit bei. Ihre Erzählungen verdeutlichen, dass Beratungssettings nicht per se gegen das Patriarchat und Sexismus agieren, sondern eben genau diese patriarchalen und sexistischen Strukturen auch therapeutische Settings durchdringen und (in-) formieren. Die Qualität und Wirksamkeit von Therapie- und Beratungssituationen im Kontext von sexualisierter Gewalt an Frauen\*, ist demnach davon abhängig, ob es gelingt, die genannten Strukturen aufzuweichen, bzw. ob versucht wird diese zu decodieren und de(kon)struieren.

Der beschriebene unangemessene Umgang von Therapeutinnen hängt wie beschrieben stark mit patriarchalen Strukturen zusammen, die im Sinne eines Machtverhältnisses und damit einhergehender Definitionsmacht zwischen Therapeutin und Klientin deutlich werden und die Klientinnen auf diese Weise an ihren Platz verweisen (z.B. als Täterin/Schuldige). An Ritas Arbeitsstelle entsteht diese Zuweisung von Schuld mit geringerer Wahrscheinlichkeit, da beide – Beraterin und Klientin – als ‚Opfer der Strukturen‘ ähnlich von diesen betroffen sind. Für Rita und ihre Arbeitsweise steht der Gedanke von Empowerment im Vordergrund.

Daria dagegen erzählt von alltäglichen, sehr frustrierenden Erlebnissen in ihrer Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen. Sie musste diese oft bei Behördengängen begleiten, was für sie besonders herausfordernd und frustrierend war. Sie beschreibt das wie folgt:

weil ich einfach gemerkt hab für mich ist es halt auch was anderes gewesen, wenn ich ähm mit jemanden geh mit einem Jugendlichen, weil ich ja auch nicht, als äh also für mich was was anderes ist als wenn es eine weiße Sozialarbeiterin ist, die dann mit einem einem Jugendlichen of Color und Schwarzen Jugendlichen in so eine Institution geht, weil wenn ich da rein gehe, das einfach ich auch wiederrum rassistische Erfahrungen mache und dann aber gleichzeitig begleite und ich gemerkt hab, dass mir diese ganzen Kontakt zu diesen Behörden ähm (.) da ist das eher für mich auch Stress war ähm dort hinzugehen und dann natürlich ähm äh also nicht nur für mich, sondern dass ich gemerkt hab, dass ich da einfach ähm (.) das äh mir der Kontakt zu den Personen und wie wir da oft über Jugendliche oder wie oft über Jugendliche gesprochen wird oder wie oft da irgendwie so (.) so ähm (..) äh so problematische Sachen gesagt werden, aber du kannst irgendwie einerseits auch nichts sagen, weil ähm es geht hier um den Jugendlichen und dann ist da irgendwie die Person von Jugendamt. Es total des Macht-ä -verhältnis, weil dann sagt sie irgendwas total rassistisch ist //hmm// ähm und am liebsten da ich als Privatperson würde einfach irgendwas gerne dagegen sagen, aber geht irgendwie nicht, weil du versucht irgendwie ein positives Verhältnis gerade Atmosphäre zu schaffen //mhmm//, weil es geht ja darum, dass er noch länger in der Jugendhilfe bleiben kann und diese ganzen paradoxen Situationen //mhm// hab ich gemerkt, dass es für mich schwierig war damit äh adäquat irgendwie umzugehen (Daria ID: 256-273).

Daria sagt, dass der institutionelle Rassismus gegenüber den Adressat:innen aufgrund eines hierarchischen Abhängigkeitsverhältnisses von ihr nicht als solcher benannt werden konnte, da die Entscheidungen der Behörden einen maßgeblichen Einfluss auf das Leben der Jugendlichen haben. Es ergibt sich für sie als Pädagogin of Color, die selbst von Rassismus betroffen ist, eine „paradoxe Situation“, weil sie „als Privatperson“ den Rassismus sichtbar machen und anklagen will, es aufgrund ihrer Rolle als Sozialarbeiterin aber nicht macht, aus Angst den Jugendlichen damit zu schaden. Stattdessen muss sie aus strategischen Gründen eine wohlwollende Atmosphäre schaffen, was ihr eigentlich widerstrebt. Damit den richtigen Umgang zu finden, war für Daria schwierig. Sie erzählt, dass sie als Frau\* of Color selbst Rassismus erfährt, wenn sie Jugendliche zu Behörden begleitet und dass das für sie „auch Stress war“. Dennoch stellt sie die Jugendlichen als ihre Klient:innen mit Rassismuserfahrungen an dieser Stelle in den Vordergrund, indem sie betont, dass es „natürlich“ nicht nur für sie „Stress“ war, sondern es für die Jugendlichen folgenreiche Konsequenzen hatte, wenn von Personen auf dem Jugendamt „so problematische Sachen gesagt werden“. Sie weiß, dass die Wirksamkeit ihrer Arbeit durch rassistische Strukturen in Institutionen (der Sozialen Arbeit) begrenzt wird und davon, wie sie als Sozialarbeiterin mit solchen Situationen umgeht („weil es geht ja darum, dass er noch länger in der Jugendhilfe bleiben kann“). Sie befindet sich also in einem

Spannungsverhältnis zwischen der Vulnerabilität von rassifizierten Adressat:innen und Arbeitsanforderungen an rassifizierte Professionelle in der Sozialen Arbeit innerhalb rassistischer Normalität. Der institutionelle Rassismus und das damit einhergehende Machtverhältnis beeinflussen demnach die Wirksamkeit, die Daria in ihrer Arbeit spürt und die relevant ist für ihr (weiteres) berufliches Handeln. Durch die rassistischen Strukturen in der Sozialen Arbeit scheint eine antirassistische Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen nicht möglich zu sein, obwohl das Darias Anspruch wäre. Das zeigt die Widersprüchlichkeit und Ambivalenz von den Zielen Sozialer Arbeit und deren Struktur- und Interaktionsbedingungen auf, die das Umsetzen der Ziele erschweren bzw. gar verhindern kann. Daria erkennt dieses Spannungsverhältnis und die weiße\* Kompliz:innenschaft in der Sozialen Arbeit, die es weißen\* Professionellen vereinfacht, solche Behördengänge zu begleiten, weil diese durch ihr weiß\*-Sein in einem weiß\* normierten und rassistischen System einen höheren Wirkungsgrad ihrer Arbeit erzielen können („für mich was was anderes ist als wenn es eine weiße Sozialarbeiterin ist“). Dieses und weitere Frustrationserlebnisse aufgrund weißer\* und rassistischer Strukturen führt Daria an einer späteren Stelle des Interviews als Gründe an, wieso sie sich gegen die Soziale Arbeit als Berufsfeld entschieden hat (vgl. Daria ID: 83-87; 181-183; 329f.).

Linda erzählt von einer Erfahrung aus ihrem Arbeitsalltag an einer Grundschule, bei der die Wirksamkeit ihres beruflichen Handelns ebenfalls von (vor allem männlichen\*) Personen in höheren Positionen abhängig ist:

Ich geh zu meinem, zu meinem Schulleiter, ja und sag äh. Hier das Kind fühlt sich gemobbt, ja. Also das Kind hat ( ) der Mutter, dass es gemobbt wird. Dann erzähl ich das meinem Schulleiter. Dann hab ich gesagt [...] ich kann halt, wenn sie wollen. Ich hatte mal in B.-Stadt ähm halt mit den Kindern halt über das Thema Mobbing hab ich ein Projekt gestartet. und es ehm wäre schön, wenn Sie mir das erlauben, würde ich das machen. Dann sagt mir der Schulleiter, dann hab ich das alles gemacht, dann ( ) und dann hat er dann irgendwann gesagt, eine Woche später, sind bald, kurz vor Schuljahresende ehm machen Sie das äh, brauchen sie nicht zu machen das würde eh noch mehr äh äh Unruhe in die Klasse bringen, aber ganz ehrlich es ist mal ganz gut, dass der Schüler einfach mal Gegenwind bekommt, ne (Linda IL: 493-503).

Linda berichtet, dass sie als pädagogische Fachkraft durch die hierarchischen Strukturen im Schulsystem nicht in der Position ist Entscheidungen über die Durchführung von Projekten selbstständig zu treffen. Sie muss sich die Erlaubnis der Schulleitung einholen. Sie betont, dass sie das Projekt schonmal in einer anderen Schule in B.-Stadt durchgeführt hat, was darauf hindeutet, dass sie wahrscheinlich schon gute Erfahrungen damit gemacht hat und das vor dem Schulleiter auch hervorheben will. Die Hierarchien und die Einstellungen des Schulleiters in seiner Machtposition schränken Lindas Handlungsmöglichkeiten und damit den

Wirkungsgrad ihres beruflichen Handelns ein. Außerdem wird an diesem Beispiel deutlich, dass die Schule als Organisation mit ausgrenzenden und diskriminierenden Praktiken als Disziplinierungs- und Normalisierungsmacht fungiert, die einem Kind, welches gemobbt wird, durch „Gegenwind“ deutlich machen soll, dass es sich anpassen muss. Es ist gar nicht gewollt, die Klassengemeinschaft über Mobbing aufzuklären und eine Änderung des Verhaltens der Gruppe zu erzielen, sondern vielmehr soll das Kind, welches gemobbt wird, dazu gebracht werden, bestimmten Normvorstellungen zu entsprechen. ‚Ruhe‘ in der Klasse gilt hier als anzustrebender Wert, für den Linda durch ihr Handeln sorgen soll und ‚Ruhe‘ bedeutet demnach, sich der Norm entsprechend zu verhalten, nicht aufzubegehren und Missstände nicht anzuklagen. Personen, die das tun, seien es Kinder oder Pädagog:innen, werden zum Schweigen gebracht. Sie wird also vom Schulleiter angehalten, das Disziplinarsystem Schule aufrecht zu erhalten, was ihr widerstrebt und die Wirksamkeit ihrer Arbeit einschränkt, da sie eigentlich mit der Klassengemeinschaft durch das Projekt andere Inhalte erarbeiten wollte.

Linda berichtet außerdem von positiven Erlebnissen der Wirksamkeit in ihrem Beruf, die sie aufgrund ihres ‚Migrationshintergrundes‘ erfährt. Sie grenzt ihre Erfahrungen im Privaten in Bezug auf Rassismus von denen im Beruf ab und erläutert, dass sie im Privaten Rassismus erfährt, bei ihrer Arbeit jedoch nicht. Sie sagt:

In meinem Beruf ist es anders. In meinem Beruf, bin ich diejenige, die ähm (...) Die so eine gewisse besondere Achtung kriegt, [...] da kriegt ich ein ganz anderes Feedback als wenn ich mich in der Öffentlichkeit bewege und ehm das ist halt das Gute, was Ich halt in meinem Beruf habe. egal wo ich mich bewerbe, ich werd immer genommen. Und ich kann immer mein Gehalt verhandeln. //okay// un- eh und das mach ich auch. und ähm das ist halt sie komplette irgendwie, Oh das ist auch ein bisschen paradox, aber das eine trägt al- , also da hat man eine ungläubliche positive Bestätigung, ja (Linda IL: 163-175).

Linda erläutert, dass sie in ihrem Beruf eine „besondere Achtung“ erfährt und „ganz anderes Feedback“ bekommt. Aus dem inhaltlichen Kontext dieses Interviewausschnitts wird deutlich, dass sie dieses „Feedback“ in ihrer Arbeit von Kolleg:innen und ihrem Chef in Form von Anerkennung ihrer (zugeschriebenen) Kompetenzen aufgrund ihres ‚Migrationshintergrundes‘ und ihrer als ‚anders‘ hergestellten ‚Kultur‘ bekommt (vgl. ebd.: 216-221; ausführlicher dazu siehe S. 127f.). Sie bezeichnet diese positive Bestätigung ihrer Präsenz als Schwarze Pädagogin als „das Gute“ in ihrem Beruf und erzählt weiter, dass sie „immer genommen“ wird, wenn sie sich auf eine Stelle bewirbt. Sie empfindet es als „paradox“, dass sie so unterschiedliche Reaktionen auf ihre ‚Hautfarbe‘ erfährt, die mit – in ihrer Wahrnehmung – konträren Erfahrungen einhergeht: in der Öffentlichkeit wird sie rassistisch beschimpft und im beruflichen Kontext

bringt ihre Migrationsgeschichte ihr Vorteile und Bestätigung, wodurch sie in ihrem Beruf eine besondere Anerkennung ihrer Person und ihrer Arbeit erfährt. Linda fühlt sich dadurch wertgeschätzt und anerkannt und empfindet ihre Migrationsgeschichte als ihre (berufliche) Stärke, durch die sie eine Wirksamkeit ihres beruflichen Handelns spürt. Sie stellt ihren Beruf als einen rassismusfreien Ort her (wie bereits in Kapitel 11.1.2 beschrieben), was ihr wahrscheinlich zusätzlich das Gefühl von mehr Wirksamkeit gibt, indem sie sich von (wahrscheinlich) auftretendem Rassismus nicht lähmen und einschränken lässt.

Diese Erzählungen von Linda verweisen aber auch auf den Diskurs um die Forderung nach mehr Pädagog:innen mit Migrationsgeschichte, die zu mehr Diversity im Team und somit zur interkulturellen Öffnung von Institutionen beitragen soll. Wobei Pädagog:innen of Color und Schwarze Pädagog:innen häufig aufgrund rassistischer Strukturen und Vorstellungen lediglich auf ihren (vermeintlichen) ‚Migrationshintergrund‘ reduziert werden. Es wird nicht erwähnt, dass sie aufgrund ihrer professionellen Tätigkeit als Pädagoginnen wertgeschätzt werden, sondern vielmehr wegen ihres ‚Migrationshintergrundes‘<sup>38</sup>, wodurch sie auf diesen reduziert werden.

Sabine als weiße\* Frau\* berichtet von frustrierenden Erfahrungen aus der Mädchen\*arbeit, die sie in dem Jugendtreff macht, in dem sie arbeitet:

dass ich dann manchmal auch hinter all den Jahren, finde ich manchmal immer noch sehr frustrierend, dass ich denk da machst du Mädchenarbeit und jetzt passiert genau das gleiche wie aber auch auf erwachsener Ebene in diesem gemischtgeschlechtlichen Kontext //hmm//, nehmen die Mädchen sich wieder zurück und sagen dann sogar: Ach Sabine das verstehst du nicht, also im Gegenteil, so die die ich sag jetzt mal die fallen mir dann sogar in den Rücken, ja (Sabine IS: 419-424).

Sabine erläutert, dass sie schon seit vielen Jahren Mädchen\*arbeit macht und trotzdem noch „genau das gleiche“ passiert wie „auch auf erwachsener Ebene“, dass sich die Mädchen\*, wenn sie sich in gemischtgeschlechtlichen Kontexten bewegen, zu stark zurücknehmen. Sabine findet, dass die Mädchen\* ihr damit in den Rücken fallen. Sie versucht mit Mädchen\*arbeit gegen die geschlechtsspezifische Sozialisation zu kämpfen, durch die Mädchen\* lernen, wenig Raum einzunehmen und will die Mädchen\* darin bestärken, sich den Raum zu nehmen,

---

38 Das Phänomen wird im Englischen als *Tokenism* bezeichnet und wurde zunächst in der Geschlechterforschung untersucht. Im antirassistischen Kontext meint Tokenismus, dass manche nicht-weiße\* ein Status als Privilegierte zugeschrieben wird, wenn sie sich entsprechend verhalten. Tokens wird demnach Anerkennung zum Preis der Assimilierung zugestanden. Dies wird dann problematisch, wenn Tokens genutzt werden, um rassistische Ungleichbehandlung zu kaschieren bzw. zu leugnen, indem sie als Vorbild für ‚gelingende‘ Integration genutzt werden (vgl. Amjahid 2018: 54f.).



der ihnen zusteht. Sabine fühlt die Wirksamkeit ihrer Arbeit also durch das Erlernen und die Internalisierung dieser sexistischen Strukturen, die sich auf Verhaltensweisen von Kindern und Jugendlichen auswirken, eingeschränkt. Es scheint so, als könne sie nicht richtig verstehen, wieso sich nach „all den Jahren“ des Kampfes für Gleichberechtigung noch nichts geändert habe. Sie kann es nicht nachvollziehen und nimmt es persönlich, dass die Mädchen\* sich zurücknehmen und von ihr nicht verstanden fühlen. Sie hat das Gefühl, dass die Mädchen\* nicht mit ihr am gleichen Strang ziehen, wodurch die Wirksamkeit ihrer Arbeit verpufft. Dass Ungerechtigkeiten „auf erwachsener Ebene“ passieren scheint für sie eher nachvollziehbar zu sein, denn das klagt sie nicht an und empört sich nicht darüber, dass Erwachsene die patriarchalen Strukturen internalisiert haben. Doch bei den Mädchen\* mit denen sie arbeitet, hat sie ihren Einfluss und die Wirksamkeit ihrer Arbeit anders eingeschätzt, weswegen sie enttäuscht und frustriert ist.

Es wird deutlich, dass die Wirksamkeit des beruflichen Handelns unserer Interviewpartnerinnen von strukturellen Faktoren abhängig ist, die die jeweiligen Arbeitssettings und Strukturen der Sozialen Arbeit allgemein (in-) formieren. Am Beispiel von Ritas Erzählungen werden die patriarchalen und sexistischen Strukturen, die beraterische und therapeutische Settings durchdringen, deutlich. Da sie sich als betroffene Beraterin jedoch versucht davon abzugrenzen, in dem sie die Strukturen und die damit einhergehende Stigmatisierung von Frauen\* aufzuweichen versucht, spürt sie in ihrer eigenen Arbeit eine Wirksamkeit, die sie antreibt. Auch Sabine verdeutlicht patriarchale und sexistische Strukturen, die die Zielgruppe ihrer Arbeit und damit ihre Arbeit beeinflussen, was für sie in dem genannten Beispiel zu Erfahrungen von Frustration und Unverständnis führt und sie zeitweise an ihrem Einfluss und ihrer Wirksamkeit zweifeln lassen. Daria und Linda beschreiben den Einfluss rassistischer Strukturen auf die Wirksamkeit ihres sozialarbeiterischen Handelns, wobei institutioneller Rassismus und weiße\* Kompliz:innenschaft für Daria in hohem Ausmaß frustrierend ist und zu Verletzungen führt, sodass sie sich gegen eine berufliche Tätigkeit in der Sozialen Arbeit entschieden hat. Dabei spielen Vorstellung einer Normalität von weiß\*-Sein als Pädagogin eine entscheidende Rolle. Linda erfährt in ihrer Arbeit besondere Anerkennung als Schwarze Pädagogin, was sie nutzt, um bspw. über ihr Gehalt zu verhandeln, wodurch sie Wirksamkeitserfahrungen macht. Auch in anderen Zusammenhängen spielen Norm- und Normalitätsvorstellungen eine Rolle für die Wirksamkeitserfahrungen: Rita berichtet über den Anspruch an eine „normale Beziehung“, der beraterische Kontexte beeinflusst. Auch am Beispiel von Lindas Erfahrungen mit dem

abgelehnten Projekt zum Thema Mobbing werden Normvorstellungen von Ruhe und Unruhe innerhalb einer Klassengemeinschaft deutlich.

### 11.2.2 Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz

In den Interviews berichten die Schwarze Pädagogin und Pädagoginnen of Color von Erfahrungen, bei denen ihnen aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte bestimmte Fähigkeiten und Qualifikationen zugeschrieben und/oder abgesprochen werden.

Daria erzählt auf die Frage hin, was zu ihrer Entscheidung geführt hat, bewusst aus der Sozialen Arbeit auszusteigen, von Kompetenzzuweisungen, die mit bestimmten Aufgaben einhergingen und für sie eine besondere Belastung darstellten:

das war jetzt nicht der Grund, dass ich da nicht mehr sein wollte, sondern eher genau von Strukturen ähm manchmal auch natürlich vom Team her, dass ich mir gewünscht hätte, dass es äh an der einen anderen Stelle kritischer zu sein, das ist halt nicht immer ich diejenige sein muss okay wenn es darum geht, okay wie gehen wir jetzt, äh welche Aktivitäten machen wir während der Ramadan keine Ahnung, ich bin keine Muslimen, aber werde halt als Stellvertreterin für alle einfach (approached) und ähm so genau. Also das das halt auch so vom Team her, wo ich einerseits natürlich auch sehe und wie wir oft gut zusammengearbeitet haben, aber ich ähm durch so viele Sachen auch einfach gespürt habe, dass ich da jetzt nicht einfach nur ich sein kann und sondern es immer die verschiedenen Rollen, die sehr anstrengend waren (Daria ID: 277-286).

Daria berichtet, dass sie bei der Arbeit in Notunterkünften für geflüchtete Jugendliche von ihrem Team als Expertin für Themen rund um den Islam gesehen wird und ihr aufgrund dessen die spezifische Aufgabe und Verantwortung zugewiesen wird, sich Aktivitäten für die Zeit des Ramadans zu überlegen. Sie erwähnt in diesem Zusammenhang explizit, dass sie selbst keine Muslimin ist. Trotzdem wird sie als vermeintliche Muslimin gesehen und als Sprecherin einer homogenen muslimischen Gruppe ernannt, die „für alle“ sprechen soll. Ihr als migrantisierte Pädagogin of Color wird somit ungefragt die Verantwortung auferlegt, sich um die migrantischen und in dem Fall die muslimischen Jugendlichen und deren Lebensrealitäten zu ‚kümmern‘. Darias Beschreibung verweist auf einen Diskurs um eine Forderung nach mehr Pädagog:innen of Color als vermeintliche ‚Brückenbauer:innen‘ und ‚Kulturvermittler:innen‘ (vgl. Mai 2018: 176). Diese Forderung wird jedoch meist nicht aus Gründen der Gerechtigkeit geäußert, sondern vielmehr mit der Intention, nicht-weißen\* Pädagog:innen die Zuständigkeit für (vermeintlich) migrantische Adressat:innen zuzuweisen, um eine erfolgreiche außerschulische und schulische Bildung für die steigende Anzahl an ‚Migrationsanderen‘ zu garantieren (vgl. ebd.). Dabei liegt die Annahme zugrunde, dass (vermeintlich) Angehörige einer

bestimmten ‚Kultur‘ oder in dem Fall von Darias Beispiel Religion, als besonders kompetent in der Arbeit mit Klient:innen der gleichen ‚Kultur‘ gelten (vgl. Braun 2010: 23), was unter dem Stichwort *ethnic match* zwischen Pädagog:innen und Klient:innen diskutiert wird (vgl. ebd.). Mit dieser spezifischen Kompetenzzuweisung geht nicht nur eine Unsichtbarmachung von Darias professionellen pädagogischen Kompetenzen einher, vielmehr wird sie als Person nicht gesehen. Sie wird lediglich auf die vermeintliche Fähigkeit reduziert, für die muslimischen Jugendlichen zuständig sein zu können, wodurch sie als ‚Migrantin‘ markiert und sichtbar gemacht wird und als Sozialarbeiterin unsichtbar bleibt. Es wird deutlich, dass diese Erfahrung in Darias Arbeitsalltag kein Einzelfall war, sondern dass sie vielmehr „immer diejenige [...] sein muss“ die als „Stellvertreterin für alle“ gesehen wird. Wobei an dieser Stelle nicht klar wird, ob sie mit „alle“ ‚alle‘ muslimischen Menschen meint, oder ‚alle‘ Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen. Sie äußert den Wunsch, dass ihr Team im Umgang mit manchen Sachen kritischer wäre. Kritisch scheint sich hier auf ein Bewusstsein für rassistische Machtverhältnisse zu beziehen. Die Kritik an ihrem Team will sie aber kurz darauf wieder etwas relativieren, indem sie sagt, dass sie „natürlich auch sehe“ wie oft sie „gut zusammengearbeitet haben“. Es wirkt an dieser Stelle verharmlosend, dass Daria trotz der rassistischen Strukturen in ihrem Team, diese nicht explizit als solche benennt, sondern stattdessen das Bedürfnis hat, auch etwas Positives sagen zu können. Das könnte darauf zurückzuführen zu sein, dass auch sie als von Rassismus betroffene Person spürt und weiß, dass das Ansprechen und Sichtbarmachen von Rassismus in einer weiß\*-normierten und rassistisch strukturierten Gesellschaft als nicht zulässig gilt oder lediglich unter bestimmten Voraussetzungen anklagbar ist, insbesondere weil Rassismuserwürfe sehr stark moralisch aufgeladen sind. Es ist anzunehmen, dass Daria Erfahrungen gemacht hat, in denen ihr beim Erzählen von rassistischen Erfahrungen, diese als solche abgesprochen wurden, weswegen sie internalisiert hat, dass Rassismuserwürfe nicht zu ‚schwer wiegen‘ dürfen, sondern mit ‚Nettigkeiten‘ abgefedert werden müssen. Außerdem ist es möglich, dass sie für sich selbst bewusst positive Erinnerungen an ihr Team in den Vordergrund rückt, um die Erinnerungen an diese Arbeit weniger schmerzhaft zu machen. Weiter führt Daria aus, dass durch diese Kompetenzzuschreibung bei ihr das Gefühl aufkommt, dass sie bei ihrer Arbeit und im Team nicht einfach nur „sie selbst“ sein kann, sondern ihr vielmehr verschiedene Rollen zugewiesen bzw. übergestülpt werden, was sie als „sehr anstrengend“ empfindet. Sie wird fremdpositioniert und kann nicht, oder nur mit großer Anstrengung selbst definieren, wer sie ist und sein will und welche Aufgaben sie

übernehmen will und kann. Ergänzend dazu fällt ihr im späteren Verlauf des Interviews ein weiterer Aspekt ein, der sie zu der Entscheidung gebracht hat, nicht länger in der Sozialen Arbeit tätig zu sein:

ah ja genau jetzt fällt mir gerade ein, was mich nã- auch gestört hat ist, dass ich oft auch in einer Doppelrolle war, als Übersetzerin und als Sozialarbeiterin. Das ich erst auch später ähm (.) reflektieren konnte. Das eigentlich ehm, hätte man wenigstens auch mehr bezahlt, weil es einfach so eine Doppelrolle war. Da oft in diesem äh zwei äh thematischen Rollen zu sein (Daria ID: 381-385).

Daria erzählt davon, an ihrem Arbeitsplatz nicht lediglich als Sozialarbeiterin tätig gewesen zu sein, sondern zusätzlich als Übersetzerin gearbeitet zu haben, was für sie eine Doppelbelastung darstellte. Ihr wird aufgrund ihrer eigenen Mehrsprachigkeit die Kompetenz zugewiesen, die Aufgaben einer professionellen Übersetzerin übernehmen zu können oder gar zu müssen, was eine Ausbeutung von ihr als mehrsprachige Pädagogin of Color zur Folge hatte, da sie nicht angemessen für beide Tätigkeiten entlohnt wurde.

Die Erzählungen in beiden Interviewausschnitten von Daria beschreiben Prozesse des Otherings. Aufgrund ihrer eigenen Migrationsgeschichte wird sie einer homogenisierten Gruppe von Menschen mit (zugeschriebener) Migrationsgeschichte zugeordnet, der sie sich gar nicht zugehörig fühlt („ich bin keine Muslimin“). Auf diese Weise wird sie als ‚Andere‘ im Team hergestellt. Die Unterscheidungskriterien beruhen dabei auf vermeintlichen Differenzen wie ‚Herkunft‘, ‚Kultur‘ oder ‚Muttersprache‘ und gehen mit einer Zuschreibung von bestimmten Eigenschaften und Fähigkeiten einher (vgl. Scharathow 2018: 268; Rommelsbacher 2011: 25f.). Die Zuweisung bestimmter Aufgabenbereiche und Kompetenzen von Daria erfolgt aufgrund eines vorherrschenden essentialistischen und naturalisierenden Blicks auf Pädagog:innen of Color. Es wird davon ausgegangen, dass sie aufgrund ihrer eigenen Migrationsgeschichte ‚natürlicherweise‘ über spezifisches Wissen über die Lebenswelt der Jugendlichen mit Fluchterfahrung verfügt und dieses Wissen auch verwerten will und kann. Daria lehnt es ab und empört sich darüber, dass andere sie ausbeuten, über sie verfügen wollen und ihr ungefragt spezifische Aufgaben zuweisen.

Linda hingegen empfindet ihre Migrationsgeschichte und die sich ihrer Meinung nach daraus ergebenden (zugeschriebenen) Kompetenzen, wie bereits beschrieben, als eine große Stärke und einen entscheidenden Vorteil für ihr berufliches Handeln:

In meinem Beruf bin ich diejenige, die ähm [...] die so eine gewisse besondere Achtung kriegt, weil Ich bin dann halt neben meinem Kollegen, die Deutsch sind, die sich ähm mit einer anderen Mentalität und Kultur nicht auskennen. Äh. Wie sollte ich das sagen, also sowohl für die

Kinder, für die Jugendlichen ähm (...) bin ich gut. ja, dann werde ich nicht, ähm ähm ich werd nicht schief angeguckt (Linda IL: 163-170).

Linda versteht sich selbst als ‚Brückenbauerin‘ und ‚Kulturvermittlerin‘, weil sie aus ihrer Sicht bestimmtes Wissen sowie besondere Fähigkeiten und Kenntnisse aufweist, die ihre ‚deutschen‘ Kolleg:innen nicht haben, da sie sich ihrer Meinung nach „mit einer anderen Mentalität und Kultur nicht auskennen“. Linda sieht sich selbst als ‚Andere‘ innerhalb ihres Teams, wird aber auch von außen als solche positioniert, wodurch eine spezifische Kompetenzzuweisung stattfindet. Das wird besonders an der folgenden Stelle des Interviews deutlich, in der Linda zunächst erneut auf diese Zweiteilung von Berufsleben und privatem Alltag in Bezug auf Rassismus eingeht und nochmals ihre Wahrnehmung äußert, dass ihre Migrationsgeschichte im Beruf als Bereicherung gesehen wird. Anschließend sagt sie:

bei mir in der Schule, das sagen die, also meine Schulleitung, auch die Lehrer immer wieder, wie gut das ist ne? dass ich da bin, weil ähm die Tatsache, dass wir, dass ich erstmal aus Brasilien komme und dort aufgewachsen bin. und dann hierher und dann hier die Kultur kennengelernt hab erstmal M-Stadt und dann B-Stadt. und dann gerade hier bei uns in der Region ist ziemlich äh äh ich sag mal so ähm zurückgeblieben sind. Es is schon eine Bereicherung ist und das ist halt, ja (Linda IL: 217-222).

Linda berichtet an dieser Stelle, dass die Zuschreibungen von Kompetenzen aufgrund ihres ‚Migrationshintergrundes‘ von der Schulleitung und den Lehrer:innen ausgehen, dass ihre Mitarbeit als Person „mit einem Migrationshintergrund“ in der Schule als Bereicherung gesehen wird, was sie auch selbst so empfindet. Sie wird von sich und anderen als eine ‚Kennerin‘ verschiedener ‚Kulturen‘ verstanden, wobei sie ‚Kultur‘ in Deutschland nicht einheitlich auf das ganze Land bezieht, sondern auf unterschiedliche Städte bzw. Regionen, im Gegensatz zu Brasilien, was sie als eine ‚Kultur‘ im ganzen Land verhandelt. Das deutet darauf hin, dass Linda das dominante eurozentristische Narrativ, welches Kulturkreise im globalen Süden als eine homogene Masse betrachtet, internalisiert haben könnte. Linda wird an dieser Stelle innerhalb des Kollegiums als ‚Andere‘ hergestellt. Sie wird aufgrund ihres Aufwachsens in Brasilien als Expertin für ‚andere‘ Kulturen und Interkulturalität gesehen, was suggeriert, dass Kulturen als abgeschlossene homogene ‚Inseln‘ betrachtet werden. Dabei wird sie als Schwarze Frau\* einer vermeintlich homogenen Gruppe von migrantisierten Personen zugeordnet, die ‚natürlicherweise‘ eine ‚andere‘ Kultur kennt, als die in Deutschland vermeintlich vorherrschende. Diese Annahme, dass Pädagog:innen mit Migrationsgeschichte per se ‚interkulturell kompetenter‘ seien, verweist auf einen dominanten Diskurs um die Verwertbarkeit von Diversität (vgl. Braun 2010: 23). Die spezifischen Erfahrungen und Kompetenzen, die durch die

Herausforderungen der Migration vermeintlich erworben werden, werden beruflich nutzbar gemacht (vgl. ebd.). Durch diese Anerkennung und gleichzeitige Reduzierung auf die Rolle der Expertin für interkulturelle Kompetenz werden Linda im selben Zug andere pädagogische bzw. sozialarbeiterische Fähigkeiten und Kenntnisse abgesprochen und in den Hintergrund gestellt (vgl. dazu auch ebd.: 24). Somit geht eine Zuschreibung von bestimmten Kompetenzen auch mit einem Absprechen von anderen Kompetenzen und einem Unsichtbarmachen ihrer professionellen Rolle einher. Lindas Identität scheint sich durch die Abgrenzung zu anderen Kulturen gefestigt zu haben bzw. bildet sich dadurch überhaupt erst heraus. Linda sieht sich aufgrund ihrer Migrationserfahrung selbst auch als ‚anders‘ und grenzt sich deutlich von ihren ‚deutschen‘ Kolleg:innen ab, weswegen sie die Aufgaben der ‚Brückenbauerin‘ gerne übernimmt, sich in dieser Rolle wohlfühlen scheint und immer wieder von außen positiv darin bestärkt wird. Diese Annahme der Zuschreibungen und die Verwertung von ‚interkulturellen Kompetenzen‘ kann auch eine Anerkennung ihrer Kompetenz bedeuten und aus Sicht von Linda als Gegenstrategie im Umgang mit rassistischer Diskriminierung und struktureller Ausgrenzung auf dem Arbeitsmarkt und innerhalb der beruflichen Tätigkeit gelesen werden (vgl. ebd.: 24). Es wird erkennbar, dass Linda Heterogenität in der Gesellschaft im Sinne von ‚Multikulturalität‘ als etwas Fortschrittliches betrachtet, da sie sich selbst als eine Bereicherung für die ansonsten eher homogene, „zurückgebliebene“ Region empfindet, in der sie lebt und arbeitet.

Rita erzählt im Interview von Erfahrungen abgesprochener Kompetenz, die sie im Studium gemacht hat und die auf die erschwerten Zugänge für BI\_PoCs zu akademisierten Berufen verweisen. Auf die Frage, wie genau sich die Schwierigkeiten für sie als Schwarze Frau\* in einer weißen\* Umgebung gezeigt haben, berichtet Rita von verschiedenen Rassismuserfahrungen, im Privaten und im Arbeitsalltag (vgl. z.B. Rita IR: 325-336). Dabei erzählt sie auch von diskriminierenden Situationen im Hochschulkontext:

also mir wurde irgendwie auch Ende Studiums gesagt, ja Sie sind ja noch am Anfang des Studiums und ich dachte halt so, Entschuldigung bin ich halt nicht, so und wenn ich was gesagt habe, wo vielleicht der Inhalt nicht ganz klar war, weil ich mich jetzt nicht akademisch traumhaft ausgedrückt habe und eine weiße Person es aber dann gesagt hat, mit anderen Worten, dann war es so ja stimmt. Und ich dachte wirklich? So dann hab ich irgendwann echt nur geschwiegen so, weil ich bin auch im ersten Semester mit meinem Philo-Dozenten, haben wir uns in die Haare gekriegt, weil er meinte, ich soll nicht denken, ich soll nur wiedergeben. (.) So ein bisschen ( ) dafür studiere ich aber Philosophie also, genau ja. und das war, also es ist schon auch, also man kriegt das ja so subtil mit oder wie irgendwie gesagt wird, ja ja Sie sind wahrscheinlich

nicht aus einem Akademikerhaushalt. Und ja bin ich nicht, aber das macht mich nicht weniger Wert, so. Und genau das war irgendwann zu viel (Rita IR: 337-348).

Rita erzählt an dieser Stelle davon, dass sie am Ende ihres Studiums von Lehrenden an der Hochschule als Studienanfängerin gesehen wurde, wodurch sie das Nicht-Anerkennen, Abwerten und Absprechen von Wissen und Kompetenzen erlebt. Außerdem spürt sie, dass Lehrende annehmen, sie komme „nicht aus einem Akademikerhaushalt“. Im hierarchischen und rassistischen Hochschulsystem wird weißen\* Lehrenden in machtvollen Positionen die Definitionsmacht zugewiesen, ihr nicht nur Fähigkeit abzusprechen, eigene Gedanken und Ideen zu entwickeln, sondern in erster Linie überhaupt die ‚Erlaubnis‘ zu erteilen, ihr Wissen zu präsentieren („ich soll nicht denken, ich soll nur wiedergeben.“). Sie entscheiden darüber wessen und welches Wissen wie viel Wert ist. Das knüpft an nach wie vor bestehende (post)koloniale Muster an, in denen nicht zuletzt Unterdrückung und Rassismus durch epistemische Gewalt durchgesetzt wurde und wird (vgl. dazu S. 48). Schwarzes Wissen und Wissen of Color wurde von Kolonialmächten systematisch unterdrückt, gewaltvoll verdrängt und ausgelöscht. Auf diese Weise wird in der Hochschule als weißer\* Raum der Wert der Gedanken Ritas, ihres Wissens sowie ihrer Wissenschaftlichkeit abgewertet und aberkannt. Sie erklärt sich das, durch ihre aus ihrer Sicht nicht-akademische Wortwahl in Verschränkung mit ihrem Schwarzsein, was auf rassistische und klassistische Strukturen im Hochschulsystem verweist. Rita als Schwarze Frau\* aus einem nicht-akademischen Haushalt wird weniger ernst genommen als ihre weißen\* Kommiliton:innen, die gleiche Inhalte mit anderen Worten wiedergeben und deren Wissen aber mehr anerkannt wird. Rita wird als nicht in das Hochschulsystem passend positioniert, wodurch ihre Lebensrealität aberkannt und abgewertet wird. Wobei davon auszugehen ist, dass die Lehrenden nicht wissen, ob sie wirklich aus einem Akademiker:innenhaushalt kommt und ob sie tatsächlich eine Migrationsgeschichte hat oder nicht. Lediglich äußerliche Bedeutungsträger wie ‚Hautfarbe‘ sowie Sprache und Habitus lassen die Lehrenden Annahmen über ihre (soziale) ‚Herkunft‘ machen und markieren sie somit als nicht-zugehörige ‚Andere‘. Das diskriminierende (Hochschul-) System und die epistemische Gewalt, die Rita erlebt, führen zunächst dazu, dass sie „irgendwann echt nur geschwiegen“ hat. Doch dann wehrte sie sich dagegen, dass ihr Wissen und ihre Kompetenzen unterdrückt werden, indem sie aktiv mit ihrem Dozenten in einen Diskussionsprozess geht. Obwohl sie als Studierende in einem starken Abhängigkeitsverhältnis zu ihm steht, geht sie diesen riskanten Widerstand ein und wehrt sich gegen die Fremdpositionierung und Abwertung. Rita betont, dass es sie „nicht

weniger Wert“ macht, aus einem nicht-akademischen Elternhaus zu kommen. Das Studium wird ihr durch wiederholtes Absprechen von Kompetenzen besonders erschwert, was dann „irgendwann zu viel“ wurde. An einer anderen Stelle des Interviews erzählt Rita, dass sie unter anderem aufgrund dieser ausschließenden Erfahrungen an der Hochschule in H.-Stadt von dort weggezogen ist („hatte ich irgendwie Hals über Kopf beschlossen nach B.-Stadt zu ziehen und meine Bachelorarbeit hier zu schreiben und endlich mal aus H.-Stadt weg zu gehen“) (Rita IR: 145ff.).

An einer anderen Stelle im Interview erinnert sich Rita an Situationen, in denen ihr Kompetenzen in Bezug auf ihre angenommene Sprachfähigkeit abgesprochen wurden. Sie erzählt davon, dass sie in H.-Stadt häufig auf Englisch angesprochen wurde. Obwohl sie auf Deutsch antwortete, sprachen „die Leute“ weiterhin Englisch mit ihr (vgl. ebd.: 325-329). Aufgrund ihres zugeschriebenen ‚Migrationshintergrundes‘ wird ihr die Fähigkeit abgesprochen, deutsch sprechen zu können. Sie wird als nicht-deutsch hergestellt und somit durch Prozesse des Otherings als ‚Andere‘ innerhalb einer Gesellschaft positioniert, in der weiß\* sein als Norm und als Kriterium für ‚deutsch‘ (-sprachig) -sein gilt. Gleichzeitig wird durch rassistische Strukturen in Form von Linguizismus die Auf- und Abwertung von bestimmten Sprachen impliziert. ‚Deutsch‘-sein in Zusammenhang mit Deutsch sprechen wird dabei höher bewertet als andere Sprachen, was ein Abwerten von Ritas angenommener ‚Herkunft‘ und damit assoziierter vermeintlicher Muttersprache zur Folge hat (ausführlicher dazu siehe S. 144f.).

Devi spürt die rassistischen Machtverhältnisse durch institutionellen Rassismus in der Ausländerbehörde oder der Agentur für Arbeit. Im Laufe des Interviews berichtet sie von mehreren Erfahrungen mit Institutionen des Arbeitsmarktes, die ihr und ihrem beruflichen Werdegang „Steine in den Weg“ (Devi ID: 126f.) legten, wodurch sie feststellte „wie streng [...] das eigene berufliche Schicksal [...] an solchen Behörden [gebunden ist]“ (ebd.: 135) (vgl. auch ebd.: 97-102; 107-114; 121-124). Zu Beginn des Interviews sagt Devi „ich bin grade arbeitssuchend“ (ebd.: 19). Im weiteren Verlauf erzählt sie dann, dass sie Schwierigkeiten bei der Arbeitssuche hat und „etliche Absagen gekriegt“ (ebd.: 170) hat. Dabei macht auch Devi Erfahrungen von abgesprochener Kompetenz. Auf meine Frage, ob sie Lust hat, mehr von den Erfahrungen in ihrer bisherigen beruflichen Praxis zu erzählen, holt sie ihren Lebenslauf und macht folgende Aussage:



So ich hab eigentlich ähm (3) aus meiner Sicht genug Berufserfahrung jetzt wirklich loszulegen, das (sehen die Personen) aber anders, glaub ich, aber es ist genug damit ich das Bedürfnis habe in meinen Lebenslauf schauen wenn ich das aufzählen muss (Devi ID: 308-310).

Devi ist davon überzeugt, dass sie ausreichend qualifiziert ist für einen Einstieg in den deutschen Arbeitsmarkt und genug Berufserfahrung hat, um „jetzt wirklich loszulegen“. Personen in machtvollen (behördlichen) Positionen sehen das jedoch nicht so, wodurch ihr der Einstieg in das Arbeitsleben in Deutschland erschwert wird. Es wird an dieser Stelle nicht ganz klar, ob Devi mit „die Personen“ Mitarbeiter:innen der Ausländerbehörde oder der Agentur für Arbeit meint, oder Personen, denen sie bei Vorstellungsgesprächen begegnet ist. In jedem Fall wird jedoch ein defizitärer Blick auf Devi als migrantisierte Person erzeugt. Aufgrund ihrer ‚Herkunft‘ werden ihr berufliche Qualifikationen und Kompetenzen abgesprochen. Zertifizierte Abschlüsse und Berufserfahrungen, die Devi zum Teil in Indien erworben und gesammelt hat, werden auf dem deutschen Arbeitsmarkt nicht als solche anerkannt und sind durch diese Abwertung weniger verwertbar. Sie muss dadurch mehr leisten und mehr beweisen als deutsche Berufseinsteiger:innen. Es werden Hierarchien zwischen Arbeitnehmer:innen mit und ohne deutscher Staatsangehörigkeit – insbesondere nicht-europäischer Staatsangehörigkeiten – sichtbar, die dazu führen, dass Devi innerhalb der Arbeitsmarktstrukturen mehr Hürden zu überwinden hat und benachteiligt ist.

Sabine als weiße Frau\* macht dagegen vor allem aufgrund ihrer weiblich\* gelesenen Identität Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz in ihrem Arbeitsalltag im Jugendzentrum. Daria, Linda, Rita und Devi identifizieren sich zwar auch jeweils als Frauen\*, sprechen aber hauptsächlich über Rassismus als zentrale Diskriminierungserfahrung.<sup>39</sup>

Auf die Frage, wo Sabine in ihrer Arbeit unter dem Aspekt der gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnisse Möglichkeitsräume und Begrenzungen sieht, antwortet sie:

es ist immer noch sehr klassisch also die Mädchen suchen mich auf, die Jungs Kollege N. //hmm// ehh dann also auch als Gesprächspartnerin. [...] das finde ich ganz bezeichnet, also wir könnten Statistiken darüber führen, wie uns Jugendlichen, zu welchen Gesprächsthemen aufsuchen. und mich suchen sie auf, wirklich immer wenn es um diesen Punkt Beziehung, Freundschaft, Sexualität geht. [...] den N. mein Kollegen immer zu politischen Themen. ja und

---

39 Eine Erklärung dafür könnte in dem Ergebnis eines Experimentes zu finden sein, das feststellt, dass die Differenzkategorie Gender von weißen\* Frauen\* bei der Aufforderung ihre Identität zu beschreiben, eher benannt wird als von Schwarzen Frauen\* und Frauen\* of Color, für diese meist ‚Race‘ an erster Stelle steht und erst anschließend Gender. Weiße\* Frauen\* dagegen nennen ‚Race‘ nie als Merkmal ihrer Person. (vgl. Crenshaw 2019: 176f.). Das lässt darauf schließen, dass für unsere nicht-weißen\* Interviewpartnerinnen die Kategorie Geschlecht in ihrer Berufsmotivation eher in den Hintergrund rückt bzw. sich komplex mit ‚Race‘ verbindet und deswegen für mich (durch eine weiße\* Brille) schwerer zu erkennen ist.

das finde ich dann schon interessant und es ist auch so. die suchen schon auch die männlichen Jugendlichen, ne Reibung, weil sie genau, die kennen meine Einstellung, die wissen das. die sagen dann auch schon ja ich du und deine Mädchen. Also für die bin ich, die mit den Mädchen //ja// mit meiner Mädchen Gang. //@.@// da muss ich manchmal ja drüber lachen, ja (Sabine IS: 534-549).

Sabine erzählt von alltäglichen Gesprächssituationen im Jugendtreff, und beschreibt ein von ihr beobachtetes geschlechtsspezifisches Muster, wonach sich die Jugendlichen ihre:n Gesprächspartner:in auswählen. Sie als weiblich\* gelesene Sozialarbeiterin wird zu anderen Themen aufgesucht als ihr männlich\* gelesener Kollege. Dabei stehen stereotype Vorstellungen von vergeschlechtlichem Interesse, Wissen und Fähigkeiten im Vordergrund, die sich an dominanten Normalitätsvorstellungen von Geschlecht orientieren. Sie als Frau\* wird zu ‚emotionalen‘ Themen aufgesucht, wie etwa Beziehungen und Sexualität und ihr Kollege eher zu ‚Rationalem‘, wie bspw. Politik. Durch solche Prozesse des *doing gender* macht Sabine die Erfahrung, dass ihr bestimmte als ‚typisch weiblich\*‘ verstandene Kompetenzen zugeschrieben werden, wobei ein naturalisierender und essentialistischer Blick auf Weiblichkeit\* vorherrschend ist. Die Jugendlichen gehen unhinterfragt davon aus, dass Sabine als Frau\* sich natürlicherweise mit diesen Themen auskennt und auch darüber sprechen will. Gleichzeitig wird ihr das Wissen und die Fähigkeit abgesprochen, auch Wissen über andere, vermeintlich nicht emotionale und somit männlich\* – und damit vermeintlich rational – konnotierte Themen zu haben und darüber sprechen zu können und wollen. Diese stereotypen Vorstellungen über weibliche\* oder männliche\* Handlungskompetenz wird jedoch nie neutral bewertet, sondern geht mit einer Hierarchisierung einher (vgl. Busch 2014: 220), wobei Weiblichkeit\* in Bezug auf berufliche Kompetenzen häufig niedriger bewertet wird (vgl. ebd.).

Es wird erkennbar, dass Sabine diese geschlechtsspezifische Gesprächspartner:innenwahl als rückständig betrachtet, da sie es eigentlich als der Vergangenheit angehörig empfindet, was längst aufgebrochen sein müsste („immer noch sehr klassisch“). „Klassisch“ klingt jedoch auch resigniert und im Sinne von etwas Traditionellem, das nach wie vor legitimiert scheint. Anhaltende patriarchale und sexistische Strukturen werden an dieser Stelle nicht explizit benannt und kritisiert. Weswegen sie ihre Beobachtung auch verharmlosend als „interessant“ bezeichnet und damit die dahintersteckenden sexistischen Strukturen dethematisiert. Sabine führt weiter aus, dass männliche\* Jugendliche sich an sie als Gesprächspartnerin wenden, wenn sie „ne Reibung suchen“. Sie wissen um ihren Arbeitsbereich in der Mädchen\*arbeit und sehen Sabine als „die mit den Mädchen“, mit ihrer „Mädchen Gang“. Sie schreiben ihr aufgrund der

Mädchen\*arbeit, ihren daraus zu schließenden Einstellungen und ihres eigenen Frau\*-Seins bestimmte Kompetenzen und damit einhergehende Aufgabenbereiche zu und sprechen ihr andere ab. Auf diese Weise werden ihr Frau\*sein und ihre vermeintlich weiblichen\* Eigenschaften zum relevanten Aspekt für ihre zu- und abgesprochenen Kompetenzen als professionelle Sozialarbeiterin. Dass Sabine „manchmal ja drüber lachen muss“ könnte zum einen darauf hindeuten, dass sie die im allgemeinen Diskurs häufig stattfindende Abwertung und das Belächeln von Weiblichkeit\* und der Mädchen\*arbeit internalisiert hat und diesen Arbeitsbereich und sich selbst nicht so ernst nimmt. Andererseits könnte Sabines Lachen auch ein Umgang mit der Abwertung sein, welcher nicht mit großer Anstrengung verbunden sein muss und ihr kräftezehrende Aushandlungsprozesse erspart. Über das Abwerten von anderen zu lachen, kann auch Zeugnis einer selbstermächtigenden Position sein, darüber zu stehen und den anderen keine Bewertung ihrer Arbeit zuzugestehen. Denn so gesteht sie den Jungs\* das Recht, welches sie für sich beanspruchen, sie und ihre Arbeit bewerten und belächeln zu wollen, nicht zu.

Linda erzählt von einer weiteren Erfahrung, bei der Momente der Zu- und Aberkennung von beruflichen Kompetenzen erkennbar werden. Sie bezieht sich auf die Äußerung eines Freundes:

Wie hat, hat er gesagt? ah ja sie hatten diesen Platz in der Schule nur bekommen, weil du woanders Schulleiter bist. Also ich als Frau //hmm// hab hab bekommen, weil mein Mann woanders höhergestellt ist. //hmm// und dann und das war irgendwie in den paar Minuten, das waren 3 Sätze wo ich keine Ahnung und dann sagte er dann Ähm aber für die Schule für die Schule, wo ich gedacht hab, (.) ach keine Ahnung. und dann sagte er dann (..) ehm (...) aber für die Schule, für die Schüler ist es bestimmt gut, dass du als Schwarze in einer Schule arbeitest. (...) (hustet) ja? Das sind so Dinge, die hörst du tagtäglich, aber manchmal weißt du nicht. okay, es fällt zwar unter Rassismus, aber ist diese Person in der Lage so weit zu denken, dass es Rassismus war (Linda IL: 199-207).

Lindas Freund sagt zu ihr und ihrem Ehemann\*, dass sie ihre Stelle in der Grundschule als pädagogische Fachkraft nur bekommen habe, weil Lindas Mann\* an einer anderen Schule Schulleiter ist. Womit er impliziert, dass er ihr nicht zutraut, dass sie selbst genügend Qualifikationen hat, um ohne eine Empfehlung ihres bzw. eines Mannes\* eine Stelle zu bekommen. Ihre Kompetenzen als Pädagogin werden aberkannt und sie wird auf die berufliche Stellung ihres Mannes\* reduziert. Patriarchale Strukturen und sexistische Diskriminierung zeigen sich dadurch, dass Lindas Identität nur durch ihren Ehemann\* und dessen berufliche Stellung definiert ist. Sie selbst als eigenständige Person mit vielen Facetten, wozu auch ihr professionelles Wissen und ihre pädagogischen Kompetenzen gehören, werden unsichtbar gemacht.

Außerdem äußert der Freund, dass es aber „für die Schüler [...] bestimmt gut [ist]“, dass Linda „als Schwarze in einer Schule“ arbeitet. Ihre ‚Hautfarbe‘ wird als Grund für eine spezifische Kompetenzzuweisung angeführt, ohne dass näher ausgeführt wird, was genau an ihrem Schwarz-Sein gut für die Schüler:innen sein soll. Indem Lindas Freund ihr zuschreibt, als Schwarze besonders gut für die Schüler:innen zu sein und aber gleichzeitig denkt, dass sie ihre Stelle als Pädagogin nicht selbst ‚verdient‘ hat, werden aus intersektionaler Perspektive rassistische und sexistische Diskriminierungsprozesse sichtbar, die sie als professionelle Pädagogin vollständig unsichtbar werden lässt. Es wird lediglich ihr Schwarz-Sein hervorgehoben und somit eine diskursive Sichtbarkeit für ihre ‚Hautfarbe‘ erzielt. Das verweist erneut auf den Diskurs um die Verwertbarkeit von Diversity, in dem die (vermeintliche) ‚Herkunft‘ oder ‚Kultur‘ von geänderten Personen als bereichernd dargestellt wird, weil ihnen ‚interkulturelle‘ Kompetenzen, Mehrsprachigkeit oder ähnliches zugeschrieben werden, womit sie zu einer ‚interkulturellen Öffnung‘ von Organisationen beitragen sollen. In der Sozialen Arbeit werden Pädagog:innen of Color oder Schwarze Pädagog:innen häufig für ebenfalls migrantisierte Adressat:innen zuständig erklärt. Linda sagt, dass sie „so Dinge“ „tagtäglich“ zu hören bekommt, dass sie aber nicht immer weiß, ob die Personen sich bewusst sind, dass solche Aussagen rassistisch sind. Für sie scheint demnach, entsprechend dem verbreiteten Verständnis von Rassismus, die Intention hinter einer Aussage entscheidend zu sein, ob sie diese als rassistisch einordnet. Die sexistische Diskriminierung hinter des Kompetenzabsprechens des Freundes erwähnt Linda nicht. Das könnte darauf hindeuten, dass die rassistische Diskriminierung für sie an dieser Stelle schwerer wiegt oder aber dass ihr der Sexismus in dieser Situation nicht bewusst ist.

Zusammenfassend lässt sich für die aus dem Interviewmaterial herausgearbeitete Kategorie „Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz“ festhalten, dass diese Erfahrungen für unsere Interviewpartnerinnen von äußerlichen, zugeschriebenen oder tatsächlichen Differenzmarkierungen wie ‚Hautfarbe‘, Staatsangehörigkeit oder Geschlecht abhängig sind. Ausgehend von diesen Markierungen wird auf eine angenommene (soziale) Herkunft, Migrationserfahrung, ‚Kultur‘, Sprachfähigkeit, Interesse, Wissen und Verhalten geschlossen, wodurch Kompetenz zu- und abschreibungen legitimiert werden. Diese Zuschreibungsprozesse führen zu spezifischer Aufgabenverteilung bei ihrer beruflichen Tätigkeit, d.h. Platzverweise, im sozialen Bereich und sind eingebettet in rassistische, patriarchale und klassistische Herrschaftssysteme, die Prozesse wie *Otherring* und *doing gender* funktionieren lassen.

Daria wird aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Migrationsgeschichte und ihrer Mehrsprachigkeit durch Othering zu einer als homogen hergestellten Gruppe der muslimischen Menschen zugeordnet und soll aufgrund dessen bestimmte Aufgaben übernehmen, für die sie ihre weißen\* Kolleg:innen besonders geeignet halten. Daria fühlt sich ausgenutzt, ausgebeutet und ist angestrengt davon, in ihrem Beruf ständig eine Doppelrolle übernehmen zu müssen. Die Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz waren für sie mit ein Grund, aus der Sozialen Arbeit auszusteigen (vgl. Daria ID: 105; 241f.; 290f.). Rita erfährt aufgrund kolonialer Muster epistemische Gewalt im Hochschulkontext, ihr Wissen wird von Dozierenden nicht anerkannt und abgewertet, wodurch sie mehr beweisen muss als ihre weißen\* Kommiliton:innen und im Studium viele Hürden zu überwinden hat. Außerdem macht sie als Schwarze Frau\* in einer weißen\* Umgebung Erfahrungen von Othering und Absprechen ihrer Fähigkeit, Deutsch sprechen zu können, indem sie vermehrt in der Öffentlichkeit auf Englisch angesprochen wird. Rita versucht sich durch einen Wohnortswechsel einen sichereren Ort zu suchen, indem sie diese Umgebung verlässt und nach B.-Stadt zieht. Devi als Frau\* of Color ohne deutsche Staatsangehörigkeit macht Erfahrungen von abgesprochener Kompetenz aufgrund von strukturellem Rassismus in Institutionen des deutschen Arbeitsmarktes. Ihre teilweise in Indien erworbenen Kompetenzen und Qualifikationen werden von den Behörden nicht anerkannt, wodurch sie bei der Arbeitsplatzsuche strukturell benachteiligt wird und sich das Absprechen von Kompetenzen direkt auf ihren beruflichen Möglichkeitsraum auswirkt. Sabine als weiße\* Frau\* erlebt Zuschreibungen von Weiblichkeit\* als einschränkend für ihr berufliches Handeln. Ihr wird in Gesprächssituationen durch *doing gender* bestimmte als weiblich\* geltende Kompetenzen, Interessen und Wissen zugeschrieben und gleichzeitig Kompetenzen, die abseits davon liegen, abgesprochen. Linda wird als Frau\*, die in Brasilien aufgewachsen ist, von anderen die Kompetenz als ‚Kulturkennerin‘ und damit die Aufgabe als ‚Brückenbauerin‘ und ‚Kulturvermittlerin‘ zugeschrieben. Sie definiert sich über ihren ‚anderen kulturellen Hintergrund‘ in Abgrenzung zu ihren weißen\* und ‚deutschen‘ Kolleg:innen und sieht darin ihre (beruflichen) Stärken. Linda schildert auch ein Erlebnis mit einem Freund, der denkt sie habe ihre Stelle nur aufgrund der beruflichen Position ihres Mannes\* bekommen und es sei aber dennoch „gut“ für die Schüler:innen, dass sie als Schwarze Person da ist (vgl. Linda IL: 199-205). In diesem Interviewausschnitt wird besonders deutlich, dass Erfahrungen von zu- und abgesprochener Kompetenz immer auch Erfahrungen von Sichtbarkeit und Unsichtbarmachung zur Folge haben. Indem Pädagoginnen aufgrund ihrer vermeintlichen ‚Herkunft‘ oder ihrer

zugeschriebenen Weiblichkeit\* bestimmtes Wissen und Kompetenzen zugeschrieben werden, werden sie nur drauf reduziert und als professionelle Pädagoginnen unsichtbar gemacht. Auf die Kategorie „Erfahrungen von (Un-) Sichtbarkeit“ möchte ich nun ausführlicher im nächsten Unterkapitel eingehen.

### 11.2.3 Erfahrungen von (Un-) Sichtbarkeit

Unsere Interviewpartnerinnen machen in ihrem Arbeitsalltag oder auf dem Weg zu ihrem jeweiligen Beruf verschiedene Erfahrungen von Sichtbarkeit und Unsichtbarkeit. Einige dieser Erfahrungen möchte ich im Folgenden vorstellen und analysieren.

Linda erfährt, wie in den aus ihrem Interview bereits angeführten Beispielen schon erkennbar wird, aufgrund ihres Schwarz-Seins und ihrer als ‚anders‘ hergestellten ‚Kultur‘ in ihrem Beruf eine besondere Sichtbarkeit. Sie wird dabei weder als Pädagogin benannt, noch als einzigartige Person mit vielfältigen, individuellen Facetten und Fähigkeiten gesehen und anerkannt. Auf diese Weise wird ausschließlich Lindas ‚Migrationshintergrund‘ existent, sichtbar und verwertbar gemacht und ihre Identität sowie ihre Kompetenzen als professionelle Pädagogin werden auf diesen reduziert. Linda wird damit als Person unsichtbar gemacht, während ihr ‚Migrationshintergrund‘<sup>40</sup> eine spezifische Sichtbarkeit und Aufmerksamkeit bekommt. Auch Daria, die als Frau\* of Color mit geflüchteten Jugendlichen arbeitet und dabei häufig von ihren Kolleg:innen als Repräsentantin für den Islam gesehen und ausgenutzt wird, erfährt eine besondere Sichtbarmachung eines vermeintlichen oder tatsächlichen ‚Migrationshintergrundes‘. Das geht mit einer Unsichtbarmachung ihrer Person und ihrer Professionalität einher. Diese Beispiele von Linda und Daria werde ich an dieser Stelle jedoch nicht erneut ausführen, da sie an anderen Stellen bereits erläutert wurden.

Stattdessen möchte ich ein Zitat von Rita anführen. Sie wird im Interview nach Erfahrungen in ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf rassistische und sexistische Verhältnisse gefragt (vgl. Rita IR: 425-427) und erzählt daraufhin von folgendem Erlebnis:

zum Beispiel hatte ich eine Person in Beratung, Telefonberatung. Wir haben uns noch nie gesehen und dann kam das mit Blacklivesmatter auf und dann hat sie über die Schwarze

---

40 Personen, die in Deutschland aufgrund ihres (zugeschriebenen) ‚Migrationshintergrundes‘ Rassismuserfahrungen machen, sprechen in ermächtigender Selbstbezeichnung auch von *Migrationsvordergrund* um zu verdeutlichen, dass ihre (vermeintliche) Migrationsgeschichte durch Fremdpositionierung keineswegs im Hintergrund, sondern vielmehr in jeder Situation im Vordergrund steht und durch Othering sichtbar gemacht wird (vgl. Neue deutsche Medienmacher\*innen 2021: o.S.).

Menschen in Deutschland sehr schlecht gesprochen. äh ähm Und ich wusste erst gar nicht, wie ich damit umgehen soll, so. Also sie war dann halt, sie konnte Blacklivesmatter gar nicht verstehen und aber in Deutschland hat sie Angst das es irgendwie passieren könnte, aber die sind ja eh nicht so ähm nicht. Also also im Grunde hat sie irgendwie gesagt, es gab keine Kolonialisierung ähm und die haben ja eh nichts sagen. @Genau@ wir werden ja auch super gut hier behandelt (Rita IR: 436-443).

Rita berichtet, dass sie eine Person am Telefon beraten hat, die sie noch nie gesehen hatte und die somit nicht wusste, dass Rita eine Schwarze Frau\* ist. Die Person spricht in der Beratungssituation rassistisch über Schwarze Menschen in Deutschland. Vor dem Hintergrund, dass die Klientin nicht weiß, ob Rita Schwarz oder of Color oder weiß\* ist, lassen ihre Aussagen auf ihre Annahme schließen, dass sie unhinterfragt und selbstverständlich davon ausgeht, dass Rita als professionelle Beraterin eine weiße\* Person ist. Es scheint, als seien in ihrer Vorstellung und Normalität ausschließlich weiße\* in solchen professionellen Positionen vertreten. Das verweist auf die (diskursive) Unsichtbarkeit von Pädagog:innen of Color und Schwarzen Pädagog:innen. Sie werden nicht als Professionelle sondern nur als Adressat:innen der Sozialen Arbeit hergestellt (vgl. dazu Kapitel 7.2 und 7.4). Rita wird als Schwarze Beraterin unsichtbar gemacht und ihre Lebensrealität und Existenz aberkannt. Rassismuserfahrungen von Schwarzen Personen werden nicht anerkannt, was sich in dieser Situation für Rita als sekundäre Rassismuserfahrung äußert. Gleichzeitig wird Schwarz-Sein auf spezifische Weise markiert und diskursiv sichtbar gemacht, indem die Klientin im Beratungsgespräch über Blacklivesmatter abwertend spricht und Schwarze Lebensrealitäten in Abgrenzung zu weißen\*, welche unbenannt bleiben, als ‚anders‘ und weniger wert herstellt. „Schwarze Menschen in Deutschland“ werden von der Klientin homogenisiert und als machtlos dargestellt („die haben ja eh nichts sagen“).

Für Rita entsteht eine Überforderung mit der Situation („ich wusste erst gar nicht, wie ich damit umgehen soll“). Rita spricht zunächst über „Schwarze Menschen in Deutschland“ in der dritten Person, indem sie die Äußerungen der Klientin aus deren Perspektive wiedergibt („die haben ja eh nichts sagen“), dann spricht sie aus ihrer eigenen Perspektive und spricht von Schwarzen als „wir“. Sie erzählt, dass die Klientin der Meinung ist, dass „wir [...] ja auch super gut hier behandelt [werden]“. Dass Rita zuerst von Schwarzen Menschen in dritter Person und dann von „wir“ spricht, könnte Ausdruck eines Spannungsverhältnisses und des damit einhergehenden Rollenkonfliktes sein, indem sie sich befindet: sie sieht sich selbst in der Rolle der beratenden Person, in der ihr Schwarz-Sein keinen Platz und keine Sichtbarkeit zu haben scheint. Sie muss ihre Identität hinten anstellen, um die Erwartungen an ihre professionelle

Rolle erfüllen und die Klientin trotz ihrer rassistischen Äußerungen beraten zu können. Denn ein genuiner Bestandteil wirkungsvoller Beratung ist für Rita Wahrnehmung zuzugestehen. Deswegen macht es den Anschein, als würde sie zunächst ihr Schwarz-Sein von ihrer professionellen Rolle trennen wollen. Das ist jedoch nicht möglich, weswegen sie dann die Überforderung spürt und schließlich auch von „wir“ spricht. Eine Aussage der Klientin, die Rita wiedergeben will, bricht sie beim Erzählen ab, („aber die sind ja eh nicht so ähm nicht.“), was darauf hindeuten könnte, dass das Ausführen dieser Erinnerung an das Erlebte in dem Moment zu schmerzhaft war, und sie deswegen eine andere Formulierung wählte. Die Aussage der Klientin „es gab keine Kolonialisierung ähm und die haben ja eh nichts sagen“ wehrt Rita mit einem ironischen, lachenden „@Genau@“ ab, eventuell um die verletzenden Aussagen nicht so nah an sich heranzulassen und ihnen nicht so viel Macht über sie zuzugestehen.

Im weiteren Verlauf des Interviews berichtet Rita davon, wie sie neben Rassismus auch sexistische Diskriminierungserfahrungen am Arbeitsplatz macht, die Erfahrungen von (Un-) Sichtbarkeit zur Folge haben:

Und sexistisch tatsächlich (.) auf eine Art und Weise sind vielleicht, weil wir zu dem Thema arbeiten, aber ich merke schon (.) auch wie mein Körper dann auch ne Art und Weise auch doch Thema wird in Beratungen //mhmm// so es ist ähm ich trag zum Beispiel gerne figurbetont oder bauchfrei. Ähm ich bin jetzt nicht dünn. Ich bin dick dann schauen, also dann wird das so auf subtiler Art zum Thema gemacht oder dann wird gesagt achja du wirst bestimmt oft angesprochen, wo ich denke, das ist nicht der Rahmen, so. //Okay//. Das ist nichts, was dich angeht und was ich auf jeden Fall unter Sexismus zählen würde (Rita IR: 460-467).

Rita erzählt, wie sie in Beratungssituationen von Klient:innen auf ihren Körper angesprochen und dieser bewertet wird. Sie bezieht diese Bewertung auf ihre Statur in Verbindung mit ihrem Kleidungsstil. Sie erklärt sich so, dass Klient:innen deshalb „dann schauen“. Ihr Körper wird ihrer Meinung nach in unpassender und sexistischer Weise thematisiert.

Die Erzählung von Rita spiegelt die Annahme, dass ein bestimmter Kleidungsstil nur bei bestimmten Körpermaßen und -formen 'zulässig' ist. Hierbei spielen dominante Vorstellungen von körperlichen Normen eine Rolle, die bei nicht Erfüllung dieser mit Diskriminierung einer Person aufgrund ihres Körper – *Bodyshaming* – einhergehen können, wobei anderen Personen die Definitionsmacht über Körper von Personen zugewiesen wird, die diese Normen nicht erfüllen. Rita wird in den geschilderten Erlebnissen auf ihren (weiblichen\* Schwarzen) Körper reduziert, welcher objektiviert wird. Somit erhält dieser eine spezifische Sichtbarkeit, was mit einer Unsichtbarmachung von Rita als Person und als professionelle Beraterin einhergeht. In einer Situation, in der ihr Körper keinerlei Bedeutung hat, sondern lediglich ihre beraterischen



Kompetenzen, werden ihr diese abgeschrieben und unsichtbar gemacht und stattdessen ihr Körper in den Fokus gestellt und bewertet.

Devi als Frau\* of Color mit indischer Staatsbürgerschaft macht Erfahrungen der Unsichtbarkeit auf dem deutschen Arbeitsmarkt. Sie berichtet von einem Vorfall, bei dem eine Mitarbeiterin der Ausländerbehörde falsche Informationen an Devi weitergegeben hat und sie aufgrund dessen ihre damalige Stelle kündigen musste, wodurch ihr Aufenthaltstitel gefährdet war. Durch das Ausfüllen eines extra Formulars hätte sie das Problem lösen können, ohne ihre Stelle zu kündigen, wovon sie jedoch nichts wusste (vgl. Devi ID: 105-131). Devi empört sich über diese „Missverständnisse“ (ebd.: 124) und ist sich aber

letztendlich (.) sicher, dass es ein menschlicher Fehler war, dass die Sachbearbeiterin schlicht nicht wusste von diesem Formular aber ähm, ma da sieht man also wie äh (.) hilflos man manchmal ist oder wie streng gebunden das eigene berufliche Schicksal ist an solchen Behörden, die diese Sachen halt für viele Leute machen und wo die Individuen dann untergehen besonders Individuen mit (.) ähm nicht üblichen Berufsbiografien (Devi ID: 132-137).

Devi sieht den Fehler zunächst bei der persönlichen Kompetenz der zuständigen Sachbearbeiterin der Ausländerbehörde, wodurch sie den strukturellen Rassismus individualisiert. Sie bezeichnet es als „menschlicher Fehler“ in Abgrenzung zu rassistisch, als wäre Rassismus kein menschliches bzw. menschengemachtes System. Diese Individualisierung bzw. Nicht-Benennung von Rassismus könnte auch wieder insofern auf die Gesprächssituation mit mir als weiße\* Interviewerin zurückzuführen sein, als dass Devi die rassistische Erfahrung aus strategischen Gründen relativieren will, um nicht Gefahr zu laufen, dass ihr nicht geglaubt wird oder weiße\* sie ‚beschwichtigen‘ wollen und ihr so die Rassismuserfahrung aberkennen. Gleichzeitig beschreibt sie ein Gefühl der Hilflosigkeit, weil ihr „berufliche[s] Schicksal“ stark von „solchen Behörden“ abhängig ist. Sie gibt durch diese Wortwahl zu verstehen, dass sie den Fehler dennoch bei den Behörden allgemein sieht, die für „viele Leute“ zuständig sind, wodurch sie die Individualisierung wieder aufhebt und den strukturellen Charakter sichtbar macht. Sie sagt, dass die behördlichen Fehler sich darauf auswirken, dass Individuen in dem System „untergehen“, vor allem solche mit „nicht üblichen Berufsbiografien“. Damit meint sie an dieser Stelle wahrscheinlich Personen wie sie, die ihrer Meinung nach wenig anerkannte und unübliche Berufe ausüben (vgl. ebd.: 53-56; 32f.). Devi beschreibt, wie die Macht, die den Behörden wie der Ausländerbehörde in Deutschland zugestanden wird, ihre individuellen Berufsmöglichkeiten (sowie die von vielen weiteren Personen) stark beeinflussen, wodurch sie im System des deutschen Arbeitsmarktes durch strukturellen Rassismus benachteiligt und unsichtbar

gemacht wird. Sie wird nicht als Person mit vielfältigen Kompetenzen und Qualifikationen wahrgenommen und anerkannt. Das hat für sie folgenreiche Konsequenzen, da bspw. durch Arbeitslosigkeit ihr Aufenthaltstitel gefährdet ist, was darauf verweist, dass sie im kapitalistischen und rassistischen System als ‚Migrantin‘ nur durch Arbeit eine ‚angemessene Verwertbarkeit‘ in Deutschland findet. Als Arbeitskraft bleibt sie also sichtbar.

Sabine als weiße\* Frau\* berichtet von Erfahrungen der Unsichtbarkeit, die sie aufgrund ihrer sozialen Herkunft in der Schule gemacht hatte. Sie erzählt von ihrer Schullaufbahn und dem Weg, auf dem sie ihre Hochschulzugangsberechtigung erlangte und welche Schwierigkeiten für sie als „klassisches Arbeiterinnen-Kind“ (Sabine IS: 187) damit verbunden waren (siehe ausführlicher dazu S. 150f.). Sie hatte das Bedürfnis auf sich selbst aufmerksam zu machen, innerhalb ihrer Bedingungen und den klassistischen Strukturen des Schulsystems blieben ihr jedoch nur wenige Möglichkeiten, sich Sichtbarkeit und Raum zu erkämpfen:

und dann kam es natürlich wie es kommen musste. ich bin dann sitzen geblieben das erste Mal in der 10. und beim zweiten Mal musste ich dann bei der Wiederholung musste ich dann die Schule verlassen, weil ich in ja (Stimme wird etwas leiser) ich hab dann einfach ein Feuermelder eingeschlagen. Das war ein riesen climb Borium, Feuerwehr kam und Ich fand es sehr witzig ja. //ja// aber meine Lehrer damals nicht und Lehrerin nicht und dann bin ich runtergefliegen (Sabine IS: 199-204).

Sabine berichtet an dieser Stelle, dass sie die Schule verlassen musste, bevor sie die 10. Klasse abschließen konnte, weil sie einen Feuermelder eingeschlagen hat. Sie sagt, es kam „natürlich wie es kommen musste“. Das könnte darauf hindeuten, dass es rückblickend aus ihrer Sicht klar ist, dass die ausschließenden klassistischen Strukturen auf dem Gymnasium so wirkmächtig waren, dass sie für Sabine als Arbeiter:innen-Kind „natürlich“ nicht zu überwinden waren. Obwohl an der Stelle zu betonen ist, dass sie es später trotzdem ‚geschafft‘ hat, indem sie ihren Schulabschluss nachholte und studierte. Das Einschlagen des Feuermelders dient zur Sichtbarmachung ihrer Person, in einem System, welches sie unsichtbar macht. Das Auslösen des Feueralarms ist ein Hilfeschrei, ein Notruf im wahrsten Sinne des Wortes. Die Effizienz des ausschließenden Schulsystems führt dazu, dass Sabine als ‚Störfaktor‘ aus dem System eliminiert und somit erneut unsichtbar gemacht wird bzw. weiterhin nicht nur unsichtbar bleibt, sondern sogar ausgelöscht und exkludiert wird. Dass Sabine das beschreibt mit „einfach ein Feuermelder eingeschlagen“, verweist darauf, dass sie es als einen sehr einfachen, naheliegenden Einfall und eine schlüssige Strategie empfindet, Aufmerksamkeit zu erregen und sichtbar(er) zu werden. Den Begriff „climb Borium“ verwendet Sabine wahrscheinlich in Anlehnung an das Wort Brimborium, was einen großen, unverhältnismäßigen, überflüssigen Aufwand für

etwas bezeichnet (vgl. Duden 2021: o.S.). Dieser Eindruck wird dadurch verstärkt, dass sie es im Gegensatz zu ihren Lehrer:innen „sehr witzig“ fand, dass die Feuerwehr kommen musste. Es wird also nicht ganz deutlich, ob sie aus heutiger Perspektive nachvollziehen kann, wieso sie die Schule verlassen musste, weil sie es einerseits als „natürlich“ bezeichnet und andererseits als unverhältnismäßig umschreibt.

Zusammenfassend lässt sich festhalten, dass Linda und Daria beide aufgrund von stereotypen rassistischen Vorstellungen und Homogenisierung eine besondere Sichtbarkeit ihres (zugeschriebenen) ‚Migrationshintergrundes‘ erfahren. Bei Linda äußert sich das hauptsächlich durch Kulturalisierung, ihre als ‚anders‘ hergestellte ‚Kultur‘ erhält eine besondere Sichtbarkeit. Bei Daria beziehen sich die Effekte von Sichtbarmachung durch Homogenisierung auf eine zugeschriebene Sprachfähigkeit und vermeintliche Religionszugehörigkeit. Devi erfährt in einem rassistisch strukturierten Arbeitsmarktsystem eine Sichtbarmachung ihrer nicht-europäischen Staatsangehörigkeit, die mit einer Abwertung und Unsichtbarmachung ihrer vielfältigen (beruflichen) Fähigkeiten und Kompetenzen einhergeht. Rita berichtet von einer Thematisierung und Sichtbarmachung ihres Körpers in Beratungssituationen, was ebenfalls mit rassistischen und sexistischen sowie patriarchalen Strukturen zusammenhängt, in denen bestimmten (meist männlichen\* und weißen\*) Personen, die Definitions- und Bewertungsmacht über nicht-weiße\* Frauen\*körper zugewiesen wird. Dass in Ritas Beratungen ausschließlich weibliche\* Klientinnen sind, verweist darauf, dass auch Frauen\* die wirkmächtigen Köpfernormen von weiß\* und z.B. ‚schlank‘ internalisieren, da auch sie innerhalb dieser Strukturen sozialisiert sind.

Sabine als weiße\* Frau\* erinnert sich an die klassistischen Strukturen, die sie als Arbeiter:innenkind auf dem Gymnasium unsichtbar machten. Ihre Strategie mehr Sichtbarkeit und Raum zu erkämpfen, führte für sie zum Ausschluss aus dem elitären Schulsystem. Bei allen fünf Frauen\* geht die Sichtbarmachung von bestimmten (zugeschriebenen oder abgesprochenen) Eigenschaften und/oder Fähigkeiten mit einer Unsichtbarmachung ihrer Person und Rolle als professionelle Pädagogin einher.

#### 11.2.4 Erfahrungen der (Nicht-)Zugehörigkeit

Im Folgenden möchte ich auf Erfahrungen der (Nicht-) Zugehörigkeit eingehen, die von unseren Interviewpartnerinnen in den Erzählungen thematisiert wurden. Die Erfahrungen der Zugehörigkeit oder Nicht-Zugehörigkeit können sich auf verschiedenen Ebenen manifestieren und auswirken.

Rita berichtet bspw. im Kontext ihres Studiums in H.-Stadt von Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit, die sich maßgeblich auf ihre Studiendauer und damit auch auf ihre Bildungsbiografie auswirkten.

Dann bin ich zum Studium nach H.-Stadt gegangen und hab (ausatmend) Politikwissenschaften und Philosophie studiert. Das war interessant @.@ H. als sehr weiße Stadt, sehr privilegierte Stadt. Ich weiß auch nicht, was ich mir dachte, irgendwie war ich mir sicher, es wird mir sicher super gut gefallen. //@.@//. Hat es dann letztlich nicht. Das hat sich auch gezogen. Ich hab dann 5 Jahre gebraucht, hatte zwischen drin dann Lehramt studiert, dachte jedes Semester, ich mach was anderes (Rita IR: 123-128).

Rita versteht rückblickend ihre Überlegungen, dass es ihr dort „sicher super gut gefallen“ würde, überhaupt nicht mehr (vgl. ebd.: 125f.). Vielmehr betont sie kontrastierend zu diesen Überlegungen, dass es ihr nicht gefallen hat und dementsprechend in Bezug auf ihr Studium sich auch gezogen hat“.

Sie beschreibt H.-Stadt als „sehr weiß“ und „sehr privilegiert“ im Zusammenhang mit ihrem persönlichen Wohlbefinden dort zu wohnen und zu studieren. Es wird deutlich, dass dies für Rita nicht nur relevante Aspekte sind, um sich in einer Stadt wohlfühlen, vielmehr sind damit Erfahrungen verknüpft, die Einfluss auf ihr Wohlbefinden und auch auf ihren Erfolg im Studium nehmen. Rückblickend empfindet sie es als „interessant“, fast schon amüsant. Bei dem Gedanken daran, dass sie dachte, es würde ihr super gefallen, muss sie sogar auflachen. Ihre Annahme, sich als Schwarze migrantische Frau\* in einer weißen\* und privilegierten Stadt wohlfühlen zu können, scheint rückblickend an Absurdität zu grenzen, wodurch ihre Nicht-Zugehörigkeit bzw. Ab- und/oder Ausgrenzung sehr deutlich wird. Während sie erst rückblickend dieses Gefühl der Nicht-Zugehörigkeit einordnen kann, scheint sie in dieser Zeit vergebens nach Zugehörigkeit gesucht zu haben, indem sie sich jedes Semester eine andere Studienrichtung suchte. Es könnte ja lediglich am Studieninhalt liegen und nicht etwa an den strukturellen Gegebenheiten. Auf diese Weise hat sich ihre Studiendauer „auch gezogen“. Es deutet daraufhin, dass sie länger Zeit benötigte, als sie sich für ein Studium zugestanden hätte. Dies verweist auf die Strukturen eines Bildungssystem, welches sich nicht mehr an der

individuellen und persönlichen Bildung orientiert, sondern von einer Marktförmigkeit in der Art durchzogen ist, als dass es lediglich darum geht, sicherzustellen, dass genug junge Arbeitnehmer:innen für den Arbeitsmarkt zur Verfügung stehen. Gleichzeitig drückt sie mit „[Das] hat sich auch gezogen“ auch eine gewisse Passivität aus. Da sie im Zusammenhang mit ihrer als lang empfundenen Studiendauer die Stadt, in der sie studiert, als weiß\* und sehr privilegiert benennt, lässt dies darauf schließen, dass diese Strukturen für sie als Schwarze und migrantische Frau\* aus tendenziell prekären Verhältnissen ausgrenzende Erfahrungen und Hürden bedeutete. Sie verortet daher die Verantwortung oder Ursache für ihre Studiendauer, entgegen dem meritokratischen Mythos<sup>41</sup>, eher in den ausgrenzenden Strukturen als in ihrer individuellen Leistungsfähigkeit.

Nicht-Zugehörigkeit kann sich für Schwarze Pädagog:innen und Pädagog:innen of Color bereits auf dem Berufsweg in den sozialen Bereich beispielsweise auch auf der interaktiven Ebene manifestieren. Rita berichtet auf die Frage, wie sich die weißen\* Strukturen in der Stadt, in der sie studierte, explizit gezeigt haben, von Erfahrungen im öffentlichen Raum, in denen sie angestarrt und auf Englisch angesprochen wurde, obwohl sie auf Deutsch gesprochen hatte. Gleichzeitig betont sie, dass diese rassistischen Strukturen in jedem Bereich sichtbar geworden sind.

Auch unter anderem, also es war wirklich gefühlt fast jeder Bereich. Ähm also die Anfangszeit war sehr, Ich bin durch, also ich kam frisch aus Südafrika, wo die meisten Menschen aussahen wie ich. Das heißt, ich war noch voll in meinem Film. //mhm// Und dann bin ich damals mit meiner Freundin durch die Stadt gelaufen und alle haben uns angestarrt und ich hatte da frisch ein Nasen-Piercing beziehungsweise in Südafrika stechen lassen und wir waren uns total sicher, die schauen uns an, weil sie irgendwie sehen, bisschen links orient-, also was heißt, ein bisschen aber halt linksorientiert Nasen- Piercing, irgendwelche bunten Pullis und dann hat es irgendwann Klick gemacht, weil die Leute fast nur Englisch mit mir gesprochen haben //hmm// und ich hab auf Deutsch geantwortet und ich würde schon sagen ich spreche Hochdeutsch //@ja@// und ehm in H. tun sie das nicht@.@. Und dann haben sie im gebrochenen Englisch geantwortet und ich spreche immer noch im Hochdeutsch, also antworte auf Hochdeutsch

---

41 Ungleiche Chancen werden mit Hilfe des meritokratischen Mythos in entweder mangelnde Fähigkeiten und/oder mangelndem Fleiß und Ehrgeiz maskiert. Da dieser individuelle Leistung als einzige Dimension von Erfolg proklamiert. Dabei wird geradezu ein vermeintliches Gleichheitsgebot proklamiert, welches Ungleichheit durch Selbstverschulden legitimiert (vgl. Gutiérrez-Rodríguez et al. 2016: 169). Auf diese Weise können Herrschafts- und Machtverhältnisse durch vermeintliche Begabungen und Ambitionen verschleiert werden (vgl. ebd.). Denn bereits das Bewertungssystem, das gute Leistungen und schlechte Leistungen definiert, ist durch herrschende Macht- und Dominanzverhältnisse infiltriert. Das heißt, es orientiert sich vor allem an dem Habitus, an dem ursprünglich die Hochschule ausgerichtet ist – nämlich weißer\* bildungsbürgerlicher Männlichkeit\* (vgl. ebd.).

//ja// und es kommt immer noch auf Englisch zurück. Und dann hat=es so Klick gemacht. //Ja//. Und ich so okay, dann konnte man die Blicke deuten (Rita IR: 318-330).

Nachdem Rita betont, dass für sie fast in jedem Lebensbereich die weißen\* Strukturen der Stadt sichtbar werden, wird aus ihrer Erzählung deutlich, dass es für sie nicht nur sichtbar, sondern auch spürbar ist. Sie beginnt mit „Die Anfangszeit war“ und lässt an dieser Stelle eine beschreibende Information aus. Es lässt vermuten, dass das Auslassen der Benennung oder Beschreibung von ausgrenzenden Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit mit Schmerz verbunden sein könnte und das Auslassen womöglich retraumatisierende Erfahrungen vermeiden soll. Gleichzeitig deutet dieses Auslassen auch auf die Annahme eines gemeinsamen Verständnisses oder auch Erfahrungshorizonts zwischen Rita und der Interviewerin T.Q. Nguyễn hin, in Bezug auf das Verständnis von weißen\* Städten und deren Auswirkungen auf Strukturen und Lebensrealitäten von Personen of Color und Schwarzen Personen. Wobei das Auslassen von Informationen an dieser Stelle nicht zwingend zu einem Verständnisverlust führt. Anschließend berichtet sie davon, wie sie mit einer Freundin durch die Stadt gelaufen ist „und alle haben [sie] angestarrt“, was sie zunächst nicht auf sich als Schwarze Frau\* bezog. Sie erzählt, wie sie „total sicher“ waren, dass die anderen sie anschauten, weil sie durch verschiedene Merkmale wie z.B. ein bestimmter Kleidungsstil oder ein Nasenpiercing eher als linksorientiert gelesen werden würden. Dies deutet daraufhin, dass in H.-Stadt womöglich sichtbare Linksorientierung nicht der Norm entspricht oder zumindest eine mehrheitlich irritierende Reaktion in der Stadt auslöst.

Als „sie“ dann ihr im „gebrochenen Englisch“, nachdem sie mit ihnen Hochdeutsch gesprochen hatte, antworteten, kann sie erst „die Blicke deuten“. Diese Blicke<sup>42</sup> machen die weißen\* Strukturen der Stadt deutlich, in denen Vorstellungen von Normalität weiß\* geprägt zu sein scheinen. Eine Normalität, in der Schwarze Frauen\* eine Attraktion oder Irritation bedeuten und deshalb von „alle[n] [...] angestarrt“ werden. Dieses Starren verortet sie zunächst in ihrem vermeintlich linksorientierten Aussehen. Diese falsche Verortung erklärt sie sich durch ihren

---

42 In diesen Blicken zeigt sich, dass Wahrnehmung/Beobachtung bzw. Blicke auch als inhärenter Apparat von Macht verstanden werden kann. Da Blicke und Perspektiven Normen und Normalität produzieren und regulieren. Dabei werden Vorstellungen und Wahrnehmungen intersektional durch verschiedene Machtasymmetrien – wie bspw. Rassismus, Klassismus, Sexismus und Ableismus – durchzogen und (in-)formiert. Das heißt sie werden auch durch solche bestimmt. Denn durch einen bestimmten Blick, wird Bestimmtes gesehen und Bestimmtes nicht gesehen bzw. in einer bestimmten Art und Weise gedeutet. Diese Selektion wird maßgeblich durch Normen und Vorstellungen weißer\* Normalität geprägt (vgl. hooks 1992: 117; 119). Wobei dieser *white gaze* meist unbenannt und unsichtbar bleibt, wodurch diese weiße\* Perspektive häufig als objektiv und unantastbar deklariert wird (vgl. Kessé 2018: 47).

unmittelbar vorangegangenen Aufenthalt in Südafrika. Dabei macht sie deutlich, dass sie im Kontrast zu H.-Stadt in Südafrika zur Mehrheitsgesellschaft gehört und damit äußerlich auch den dort geltenden Normvorstellungen entspricht „[...] wo die meisten Menschen aussehen wie ich. Das heißt ich war noch voll in meinem Film“. Daraus lässt sich schließen, dass sie dort nicht derart angestarrt wurde bzw. nicht als ‚anders‘ und nicht-zugehörig markiert wurde. Es scheint, als hätte sie sich, durch ihre Erfahrungen in einer Gesellschaft, in der die Mehrheitsgesellschaft nicht weiß\* ist und die Normen sowie Vorstellungen einer Normalität weder weiß\* geprägt noch nach weißen\* ausgerichtet sind, daran gewöhnt, auch als Teil der Norm gesehen und verstanden zu werden. Folglich scheint die Verlagerung solcher Prozesse, in denen sie als ‚anders‘ hergestellt wird oder Otheringprozesse im Konkreten, nahezuliegen. Auf diese Weise muss sie sich nicht sofort aktiv der schmerzhaften Erfahrung der Nicht-Zugehörigkeit stellen. Erst als ihr die Sprachfähigkeit in Deutsch abgesprochen wurde und sie dadurch als nicht-deutsch und damit als nicht zu Deutschland zugehörig hergestellt wurde, ist es ihr möglich, die Situation zu deuten oder ist sie gezwungen, die Situation als Othering einzuordnen. Dabei betont sie, dass sie im Gegensatz zu den Einwohner:innen in H.-Stadt „[Hoch]deutsch“ spricht und nicht nur deutsch. Dies deutet auf eine Internalisierung von Integrationsdiskursen und -politiken hin, die auf eine umfassende Germanisierung ‚migrantischer‘ Identitäten abzielen (vgl. Ha 2007: 118) und macht auf diese Weise ihre Wirkmächtigkeit sichtbar. Insofern kann diese Betonung als Integrationsbeweis gelesen werden, als dass insbesondere Forderungen nach deutschen Sprachkenntnissen im Zentrum der Integrationspolitik stehen. Gleichzeitig kann es auch als ermächtigende Abgrenzung zu den Einwohner:innen in H.-Stadt verstanden werden, die nicht mal hochdeutsch sprechen und lediglich zu gebrochenem Englisch fähig sind, im Gegensatz zu ihr. Auf diese Weise ermächtigt sie sich selbst (auch mal) die anderen weißen\* zu beschreiben und zu bewerten.

Weiter können sich Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit bei Frauen\* of Color ohne deutsche Staatsangehörigkeit im sozialen Bereich auch auf einer strukturellen Ebene manifestieren. Devi berichtet von dem ersten Moment, in dem sie die Diskrepanz zwischen ihrer Lebensrealität und der ihrer ‚deutschen‘ Kommilitoninnen bemerkt und erzählt, wie sich dies in unterschiedlichen beruflichen Möglichkeiten ausdrückt.

aber da hab ich zum ersten Mal gemerkt, dass ich so dass ich Welten auseinander liege von meinen deutschen Kommilitoninnen, weil die können arbeiten was sie wollen und ich muss um jede Sache quasi die Ausländerbehörde halt fragen //ja// was an sich auch nicht so schlimm is

aber da gibt's halt so viele Falschinformationen von der Ausländerbehörde und so viele Missverständnisse (Devi ID: 120-124).

Devi erkennt daran, dass ihre „deutsche[n] Kommilitoninnen“ in Bezug auf die Berufswahl über andere Privilegien als sie verfügen, dass sie nicht dazu gehört. Anders als ihre „deutschen Kommilitoninnen“ hat sie nicht die Entscheidungsmacht/-freiheit über ihre persönliche Berufswahl. Vielmehr liegen Entscheidungen über ihren persönlichen Lebenslauf bei der Ausländerbehörde, welche auch als Kontrollsystem und Platzanweisung für Menschen, die im transnationalen Kontext leben, gedeutet werden kann. Sie wird dabei ihrer Entscheidungsmacht über das eigene Leben entledigt und auf diese Weise nicht als zugehörige und vollwertige Bürgerin Deutschlands anerkannt.

Am Beispiel von Devis Erfahrungen wird die nationalstaatliche Rahmung des Arbeitsmarktes sichtbar. Berufliche Chancen und Möglichkeiten sind entgegen dem meritokratischen Mythos von nationalstaatlichen und aufenthaltsrechtlichen Bedingungen abhängig. Der Zugang zu bestimmten Berufen hängt dann nicht nur von individuellen und persönlichen Leistungen ab, vielmehr sind Zugänge und Rechte an jeweilige Staatsangehörigkeiten gebunden. Devi bewertet es als „an sich [auch] nicht so schlimm“, wenn es nicht so viele Falschinformationen gäbe. Durch den Ausdruck „nicht [so] schlimm“ könnte man annehmen, dass sie sich selbst nicht zugesteht dieses System, wie es strukturiert ist, tatsächlich als schlimm zu empfinden. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie diese Strukturen, die ihr nicht die gleichen Rechte wie ihren ‚deutschen‘ Kommilitoninnen zugestehen und sie damit als nicht-zugehörig markieren, als eine Form von Normalität internalisiert hat. Gleichzeitig kann dies auch eine Form des Selbstschutzes sein, indem sie sich mit den Bedingungen ihrer (eingeschränkten) Lebensmöglichkeiten arrangiert hat und es selbst nicht als „so schlimm“ bewertet. Dass es „da [ ] halt so viele Falschinformationen von der Ausländerbehörde und so viele Missverständnisse [gibt]“, betont sie im Kontrast dazu und bewertet das als schlimm. Diese Verlagerung der Strukturen auf die individuellen Behördenangestellten scheint für Devi leichter zu ertragen zu sein, da die Lösung davon eine einfachere und damit auch realistischer wäre. Es bedürfte dann keiner vollständigen Umstrukturierung des Systems, sondern lediglich die Anstellung von oder die Ausbildung zu kompetenteren Behördenangestellten.

Dieses Gefühl von Nicht-Zugehörigkeit zeigt sich auch, indem Devi betont, dass sie in Bezug auf ihre berufliche Situation „nicht eine Ausnahme sein [will]“ (Devi ID: 514). Sie äußert den Wunsch „mit dem Strom fließen“ (ebd.: 515f.) zu können.



ja also ich will jetzt nicht eine Ausnahme sein //mhm// was meine berufliche Situation angeht. ich will mit dem Strom fließen und halt eine Kohorte haben von anderen Menschen, am besten noch internationale Studierende, die das gleiche äh erleben wie ich, damit ich auch ein Netzwerk habe von Leuten die äh die ähnlichen Probleme haben und auch von deren Umgangsstrategien profitieren kann (Devi ID: 514-518).

Devi sehnt sich nach Zugehörigkeit zu einer Kohorte, die mit ähnlichen Herausforderungen konfrontiert ist, um auf diese Weise auch von möglichen Umgangsstrategien zu profitieren. Nationalstaatliche und aufenthaltsrechtliche Bedingungen nehmen einen maßgeblichen Einfluss auf ihre Lebensrealität, wodurch sie annimmt, dass „internationale Studierende“ als Kohorte am besten wäre. An dieser Stelle wird ihre Erfahrung der Nicht-Zugehörigkeit zu ihren „deutschen Kommilitoninnen“ (Devi ID: 121), welche sich durch unterschiedliche Probleme, Herausforderungen und Möglichkeiten im Hinblick auf ihre Berufswahl ausdrückt, nochmal deutlich. Dabei ist zu erwähnen, dass nur bestimmte internationale Studierende diesen Beschränkungen unterliegen und es immer vom jeweiligen Herkunftsland abhängt, wie der Möglichkeitsraum beschränkt wird. Beispielsweise steht es EU-Bürger:innen<sup>43</sup> zu, in einem anderen EU-Mitgliedsstaat – somit auch in Deutschland – ohne eine Arbeitserlaubnis zu arbeiten. Das heißt die Nicht-Zugehörigkeit, die in dieser Episode thematisiert wird, ist auch im Grundsatz der Europäischen Union verankert. Denn Devi, die nicht einem EU-Staat angehört, muss „um jede Sache quasi die Ausländerbehörde halt fragen“ (ebd.: 122).

Devi berichtet auch von Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit durch institutionelle Praxen im universitären Kontext. Sie erzählt von einem Ereignis von einer Informationsveranstaltung bzw. Jobmesse für internationale Studierende:

ähm das eine war auf eine (.) Jobmesse oder irgend so eine Informationsveranstaltung für internationale Studierende. //mhm// es ähm handelte sich um (.) ein Mitarbeiter der Uni, der auch für irgendwie irgendwas mit internationalen Studierenden zu tun hatte und ähm vielleicht hab ich's bis heute falsch @verstanden@ aber ich hatte so ein schlechtes Gefühl gehabt, der hat mich gefragt äh ja willst du in Deutschland langfristig bleiben, ich hab gesagt ja ich will mich hier einbürgern und so und er hat dann irgendwie angefangen zu labern über Identität und ob es nicht doch besser ist zurückzukehren, da wo man hingehört un wo die Familie is und ähm wo der eigene, wo die eigene Kultur ist und so und völlig völliger Murks und ich mein ich hab jetzt schon unter Beweis gestellt, dass ich ähm mich sowohl in Indien als auch in Deutschland als auch in irgendeinen X-Land äh (.) mich ja nicht anpassen kann aber äh ja dieses dieses Spagat zwischen anpassen und seine eigene Persönlichkeit beibehalten und seine eigene Meinung vertreten, nicht ähm Waschlappen werden //mhm// ähm ich hab das schon unter Beweis gestellt. also ich muss jetzt nicht zurück zu da wo ich herkomme um mich wohlfühlen langfristig (Devi ID 631-643).

---

43 Vgl. dazu Europäische Kommission 2021: o.S.

Devi wird von einem Unimitarbeiter gefragt, ob sie langfristig in Deutschland bleiben will. Als sie dies bestätigt, wird erst sichtbar, dass es kein Ausdruck des Interesses war. Vielmehr ging es ihm darum abzufragen, ob sie seiner Meinung nach ‚unpassender Weise‘ in Deutschland bleiben möchte, um sie anschließend auf die richtige Fährte zu bringen, nämlich Deutschland zu verlassen. Sie gehöre ja nicht hierher, sondern dorthin, wo die Familie und die „eigene Kultur“ ist. Er begründet Zugehörigkeit mit nationalistischen, essentialistischen Identitäten sowie kulturalisierenden Argumenten, als existiere lediglich eine abgeschlossene ‚indische‘ oder ‚deutsche‘ Identität und ‚Kultur‘. Auf diese Weise wird Devi als indische Frau\* essentialisiert und gleichzeitig als zugehörig zu Indien als abgeschlossener Kulturkreis – in Abgrenzung zu Deutschland – markiert. Dass eine solch persönliche Frage in einem professionellen Kontext wie der Universität möglich ist, knüpft an eine jahrhundertelange Tradition an, in der weiße\* Missionare, Ethnolog:innen und Kolonialherren aus ‚Forschungsinteresse‘ oder eher Machtinteresse nicht-weißen\* Personen jederzeit intimste Fragen stellen konnten und sich notfalls durch Gewaltanwendung zu jeder Zeit das Wissen der Kolonialiserten einverleiben konnten (vgl. dazu auch Vu 2019: o.S.). Devi bezeichnet dies als „völlig völliger Murks“, dessen Wortbedeutung eher mit einer unsachgemäßen oder fehlerhaften ausgeführten Arbeit verbunden wird. Durch diese Nicht-Benennung von Rassismus und Othering, hat dies einen verharmlosenden Effekt zur Folge. Gleichzeitig könnte dies auch als eine Verlagerung auf die individuellen Kompetenzen des Unimitarbeiters gelesen werden.

Für Devi scheint es schwer zu sein, anzunehmen, dass dieser Mitarbeiter der Uni das tatsächlich so gemeint haben könnte – insbesondere, weil er als Mitarbeiter der Uni in einem Bereich der Universität tätig ist, in dem er spezifischen Kontakt mit internationalen Studierenden hat. Devi nimmt deshalb vielleicht an, dass er besonderes Wissen oder auch eine besondere Offenheit gegenüber internationalen Studierenden aufweist.

Obwohl sie „so ein schlechtes Gefühl“ hatte, lässt sie die Möglichkeit offen, ob es tatsächlich so gemeint war oder ob es lediglich an ihrer individuellen Fähigkeit lag, die Situation richtig zu interpretieren und einzuordnen. Dies kann auch als Folge wiederholter Gaslighting-Erfahrungen<sup>44</sup> gedeutet werden. Bei rassistischem Gaslighting<sup>45</sup> ist zu erwähnen, dass es nicht einzelne

---

44 Gaslighting ist eine Form psychischer Gewalt, bei der die eigene Realitätswahrnehmung von anderen angezweifelt wird. Dadurch entstehen Verunsicherungen und bei ständiger Wiederholung kann dies zu Selbstzweifeln und einem geschwächten Selbstwert führen kann (vgl. tigerriots 2020: 4).

45 Vgl. dazu Hödl 2020: o.S.

Personen sind, die die Realität einer anderen infrage stellen, vielmehr ist es ein Muster, wonach viele reagieren. Dabei wird selten das Verhalten der Verursacher:innen infrage gestellt, sondern eher das der Empfänger:innen oder deren (emotionaler) Zustand sowie deren individuelle Fähigkeit die Situation ‚richtig‘ einordnen zu können.

Es ist anzunehmen, dass Menschen, die Rassismus erfahren und sich in weißen\* Räumen bewegen, wiederholt Formen des Gaslighting erfahren, da sie nicht selten sekundärem Rassismus<sup>46</sup> ausgesetzt sind, wenn sie Rassismuserfahrungen offen äußern. Das heißt, dass ihre Rassismuserfahrungen ignoriert, abgewehrt bagatellisiert oder gar infragegestellt werden und das nicht zuletzt durch institutionelle Praktiken der Sozialen Arbeit (vgl. Melter 2009: 115).

Auf die Ausweisung aus Deutschland reagiert Devi mit ihrer bereits unter Beweis gestellten Integrationsfähigkeit, dass sie fähig ist sich ausreichend anzupassen und gleichzeitig ihre eigene Persönlichkeit zu bewahren. Dies verweist auf ein ambivalentes Verhältnis zum Integrationsdiskurs. Einerseits betont sie, dass sie das bereits unter Beweis gestellt hat, dass sie sich anpassen kann und andererseits macht sie aber deutlich, dass sie dadurch kein „Waschlappen“ geworden ist und immer noch ihre Meinung vertritt sowie ihre Persönlichkeit bewahrt hat. Dies verweist zum einen auf eine Form der Internalisierung der Integrationsanforderungen, die an sie herangetragen werden, die mit einer Totalassimilation gleichbedeutend zu sein scheint und somit ihre Daseinsberechtigung lediglich durch die vollständige Negation ihrer Persönlichkeit legitimiert werden kann. Andererseits betont Devi, entgegen dessen, dass sie nicht nur ihre Persönlichkeit bewahrt hat, sondern auch ihre Meinung vertritt und damit nicht der vollständigen Negation ihrer Selbstbestimmungsrechte unterliegt. Dass sie von sich selbst sagt „also ich muss jetzt nicht zurück da wo ich herkomme um mich wohlfühlen langfristig“ zeigt trotz ihrer Selbstermächtigung – sich gegen eine Transformation zu einem unterwürfigen „Waschlappen“ zu wehren – dass es einer Legitimierung für die Entscheidung, sich in Deutschland einbürgern lassen zu wollen, bedarf. Es wird deutlich, dass bestimmte migrantische

---

46 Sekundärer Rassismus bezeichnet ein verbreitetes Phänomen, bei dem Menschen, die von Rassismuserfahrungen offen berichten, damit konfrontiert sind, dass ihre Diskriminierungserfahrungen ignoriert, abgewehrt, bagatellisiert oder infrage gestellt werden. Nicht selten zeigt sich dieses Phänomen bei Pädagog:innen, die eine tatsächliche Auseinandersetzung mit Rassismuserfahrungen verwehren und häufig die Verantwortung sogar an die Betroffenen delegieren. Auch wenn hierbei keine offenen Abwertungen oder Diskreditierungen geäußert werden, hat dies eine weitere Rassismuserfahrung bei den Betroffenen zur Folge (vgl. Melter 2009: 115; 129). Wie beim sekundären Antisemitismus werden offene Abwertungen und Diskriminierungen vermieden. Für strukturelle, institutionelle und durch Individuen oder Gruppen ausgeübte sowie diskursive Diskriminierung wird keine Verantwortung übernommen (vgl. Melter 2009: 120).

Subjekte bzgl. persönlichen Entscheidungen, wie etwa ihre Wahl des Wohnortes, nicht die alleinigen Rechte daran haben, sondern häufig damit konfrontiert sind, mit Fremden – die vermeintlich als zu Deutschland zugehörig gelten - in Aushandlungsprozesse über die eigenen intimen Entscheidungen zu gehen und vielmehr noch dafür Beweise anführen müssen.

Der Unimitarbeiter verwendet das Wort „hingehört“, welches sie für sich in „wo [sie] herkommt“ übersetzt. Auch wenn sie sich verstehen konnten, kommen mit diesen beiden Ausdrücken unterschiedliche Bedeutungen und Dimensionen zum Ausdruck. Während er damit ihre vermeintliche Zugehörigkeit be- und festschreibt, deutet sie es lediglich als ein Land, wo sie hergekommen ist. Dabei führt sie ihre Fähigkeit, sich langfristig in Deutschland wohlfühlen, als Gegenargument an, weshalb sie nicht zurück nach Indien muss. Gleichzeitig bedeutet dies implizit, dass sich langfristig wohlfühlen zu können von ihr mit Anpassung und gleichzeitig die eigene Persönlichkeit bewahren verbunden ist. Dabei wird gar nicht infrage gestellt, dass sie sich in Indien ebenfalls nicht wohlfühlen könnte.

Da Migrationspolitik letztlich immer noch darauf abzielt, die Arbeitskraft für den Erhalt und Ausbau nationaler Wettbewerbsfähigkeit sowie die Sicherung des Wohlstands zu nutzen, kann die Verknüpfung mit ihrem persönlichen Wohlbefinden auch als eine Art selbstermächtigende und aktive Decodierung des vorherrschenden Narrativs im Integrationsdiskurs gelesen werden. Bei der es nicht zuletzt um die effiziente Verwertung der ‚Migrationsanderen‘ geht und nicht etwa um das individuelle Wohlbefinden der einzelnen migrantischen Subjekte (vgl. Castro Varela 2013: 11; Ha 2007: 116).

Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit können auch weiße\* Frauen\* auf dem (Ausbildungs-)Weg in die Soziale Arbeit bspw. in ihrer Schullaufbahn machen. Sabine berichtet beispielsweise auf die Frage hin, ob sie bereits eine Hochschulzugangsberechtigung erworben hatte, von Herausforderungen und Hürden auf dem Gymnasium, mit denen sie als Arbeiter:innen-kind konfrontiert wurde.

also Ich war als Kind Ich war Ich war tatsächlich auf dem Gymnasium e:hm und ich war eine sehr gute grundschülerinnen und bin dann aufs Gymnasium gekommen. und ich muss man auch, ich glaub man muss auch immer mit der Zeit in Verbindung bringen //hmm// also Ich war einfach ein klassisches Arbeiter:innen-Kind und (..) wir waren damals ganz rar gesät und man hat es denen damals auch recht schwer gemacht aufm Gymi und Ich bin überzeugt heute auch (Sabine IS: 184-189).

Obwohl sie „eine sehr gute grundschülerinnen [war]“ scheint es für sie auch überraschend zu sein, dass sie „tatsächlich“ das Gymnasium besucht hat. Diese Überraschung erklärt sie

dadurch, dass sie „ein klassisches Arbeiter:innen-Kind [war]“, von denen nicht viele das Gymnasium besuch(t)en. Dies deutet auf ausgrenzende Strukturen des Schulsystems hin, die sich auf die soziale Herkunft beziehen. Das wird von Sabine auch insofern untermauert, als dass „man [...] es denen damals auch recht schwer gemacht hat aufm Gymi und Ich bin überzeugt heute auch“. Auf diese Weise macht sie aufgrund ihrer sozialen Herkunft als klassisches Arbeiter:innen-Kind Nicht-Zugehörigkeitserfahrungen auf dem Gymnasium. Dessen Schulkultur sich vor allem an Normen der Mittelschicht orientiert, bspw. werden bestimmte Umgangsformen und Codes bzgl. der Sprache und des Verhaltens genutzt, d.h. es werden bestimmte Fähigkeiten und Kompetenzen für die Passung in die Schulkultur vorausgesetzt, die die Schule vorgibt zu vermitteln (vgl. Diedrich 2008: 36f.). Gerade aus einer Perspektive der Einzelschule als Organisation spricht man vom sekundären Habitus (vgl. Helsper et al. 2014: 15). Dieser bezeichnet nämlich die einzelschulspezifischen Praktiken, Diskurse und Haltungen, die sich durch unterschiedliche Anforderungsordnungen und Anerkennungsformen, für jeweilige biografische und milieuspezifische Orientierungen und Haltungen, unterscheiden (vgl. ebd.). Diese Anerkennungsstrukturen benachteiligen Schüler:innen, denen diese Normen fremd sind. Diese Aberkennungsstrukturen sind für Sabine so wirksam, dass es „natürlich“ so „kommen musste“, dass sie die Klasse wiederholen muss und schließlich auch von der Schule „runter[fliegt]“.

und dann kam es natürlich wie es kommen musste. ich bin dann sitzen geblieben das erste Mal in der 10. und beim zweiten Mal musste ich dann bei der Wiederholung musste ich dann die Schule verlassen, weil ich in ja (Stimme wird etwas leiser) ich hab dann einfach ein Feuermelder eingeschlagen. Das war ein riesen climb Borium, Feuerwehr kam und Ich fand es sehr witzig ja. //ja// aber meine Lehrer damals nicht und Lehrerin nicht und dann bin ich [...] (Sabine IS: 199-204).

Sabine berichtet von ihrem Schulausschluss als etwas ‚Natürliches‘ und ‚Selbstverständliches‘, wodurch sehr deutlich wird, dass sie als Arbeiter:innen-Kind nicht auf das Gymnasium ‚gehört‘. Dies verweist zum einen auf die ausgrenzenden Strukturen und zum anderen auch auf die Internalisierung dieser, die sie es als „natürlich“ annehmen lässt. Sabine und ihr Verhalten auf die ausgrenzenden Strukturen gelten auf dem Gymnasium als ‚nicht-normal‘, weshalb sie ganz ausgeschlossen wird und die Schule verlassen muss. Das heißt, soziale Regeln sowie die Anerkennungsstrukturen wirken intolerant oder aggressiv gegenüber jenen, an die die Schule nicht ausgerichtet ist, denn sie entsprechen immer denen, die in diesem sozialen Feld herrschen. Dabei repräsentieren sie das, was als normal akzeptiert und legitimiert gilt (vgl. Schmitt 2018: 140).

Zusammenfassend zeigen die hier präsentierten Interviewsequenzen, dass (angehende) weiße\* Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und Schwarze Pädagoginnen Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit in professionellen Kontexten wie etwa Schule oder Universität machen, aber auch in öffentlichen Räumen sind sie mit Irritationen und Andersmachungen konfrontiert. Obwohl sie als Studentinnen, Schülerinnen oder Einwohnerinnen einer Stadt als zugehörig zu einer Einrichtung oder Gruppe gelten, machen sie aufgrund von Fremdpositionierungen Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit, welche sich maßgeblich auf den Verlauf ihrer Bildungs- und damit auch auf ihre Berufsbiografie auswirken. Dieses Zusammenwirken von Zugehörigkeit und Nicht-Zugehörigkeit ist mit verschiedenen Machtverhältnissen verwoben und entfaltet sich in je unterschiedlichen Dimensionen, wie etwa auf subtile Weise auf der interaktiven Ebene durch institutionelle Praktiken oder durch strukturelle Bedingungen.

Bei Rita äußert sich die Markierung und Herstellung ihrer Person als ‚Andere‘ auf subtile Art. Rassistische Strukturen materialisieren sich lediglich in Blicken der Irritation über ihre Präsenz als Schwarze Frau\* in einer weißen\* Umgebung sowie dem Absprechen ihrer deutschen Sprachfähigkeit. Auf diese Weise wird Normalität reguliert und reproduziert, indem sie als Schwarze Frau\* als anormal und nicht zu Deutschland zugehörig ‚gesehen‘ wird. Eine Normalität, die sich maßgeblich an einer weißen\* Vorstellung und Norm orientiert. Ihre vermeintliche natio-ethno-kulturelle Herkunft oder ‚Hautfarbe‘ fungieren als Bedeutungsträger, wodurch sie innerhalb des rassistischen Systems als ein zu beobachtendes Objekt klassifiziert wird. In Folge dieser Erfahrungen sucht sie vergebens nach Zugehörigkeit innerhalb ihres Möglichkeitsraumes, nämlich indem sie mehrfach ihren Studiengang wechselt.

Devi, eine Frau\* of Color ohne deutsche Staatsangehörigkeit, dagegen machte vorrangig Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit im universitären Kontext, welche sich in institutionellen Praktiken und auf der strukturellen Ebene manifestieren. Zum einen erfährt sie ihre nicht Zugehörigkeit als Studentin in Abgrenzung zu ihren ‚deutschen‘ Kommiliton:innen aufgrund ihrer unterschiedlichen Möglichkeiten in Bezug auf ihre individuelle Berufswahl, worüber sie im Gegensatz zu ihren ‚deutschen‘ Kommiliton:innen nicht das alleinige Recht hat zu entscheiden. Vielmehr ist sie dazu aufgefordert, sich dem Kontrollsystem durch die Ausländerbehörde zu unterwerfen, da es sonst folgenreiche Konsequenzen nach sich ziehen würde als eine Nicht-Staatsangehörige in Deutschland. Zum anderen ist sie im professionellen Kontext der Universität durch deren Mitarbeiter mit Erfahrungen der Essenzialisierung und Kulturalisierung als ‚indische‘ Frau\* konfrontiert, welche er als Begründung ihrer Nicht-Zugehörigkeit anführt.

Während in den Interviewsequenzen von Devi und Rita vorrangig auf Rassismus als umfassendes Machtverhältnis eingegangen wird, äußert Sabine als weiße\* Sozialarbeiterin Erfahrungen der Nicht-Zugehörigkeit am Gymnasium aufgrund ihrer sozialen Herkunft, die sich auch auf subtile Art äußern. Zumindest benennt sie nicht konkrete Praktiken oder Praxen, die zu diesen Ausgrenzungserfahrungen führen. Vielmehr erscheinen diese Erfahrungen relativ diffus und allumfassend zu sein. Dabei macht sie deutlich, dass Kinder aus dem Arbeiter:innenmilieu besonderen Herausforderungen und Hürden gegenüberstehen, weshalb auch nur wenige von ihnen das Gymnasium besuchen. Das heißt, die Zuweisung als ‚anders‘ oder nicht-zugehörig wird hier durch klassistische Strukturen (re-)produziert, die sich in unausgesprochenen Normen bzw. einer entsprechenden Schulkultur manifestieren, die sich eher an Normen der Mittelschicht orientieren.

## 12. (Widerständige) Umgangsweisen von Schwarzen Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und weißen\* Pädagoginnen

Weißer\*, Schwarze und Pädagoginnen of Color sind wie bereits dargestellt in unterschiedlichen Kontexten mit Rassismus, Sexismus und Klassismus konfrontiert. Diese Machtverhältnisse sind ineinander verwoben und entfalten sich in vielfältiger und komplexer Weise auf verschiedenen Ebenen (institutionelle, interaktionale und strukturelle Ebene). Infolgedessen sind die Erfahrungen mit Unterscheidungs-, Ausgrenzungs- und Benachteiligungspraktiken der Frauen\* so vielfältig und unterscheiden sich, wie sie selbst verschieden sind. Dabei ist zu betonen, dass ähnliche Manifestationen von Diskriminierungen wie Rassismus und Sexismus ganz unterschiedlich erlebt werden können. Trotz begrenzter Möglichkeitsräume zeigen sich die Frauen\* in den beschriebenen Verhältnissen mitnichten als ohnmächtige bzw. handlungsunfähige ‚Opfer der Verhältnisse‘, vielmehr zeigen sie sich in den Gesprächen als Akteurinnen, d.h. als handlungsfähige Subjekte, die an den Situationen auch immer selbst handelnd beteiligt sind. Deshalb möchte ich, bevor ich die herausgearbeiteten Umgangsweisen und das Handeln der Frauen\* erläutere, auf ihre Möglichkeitsräume im Kontext von Marginalisierung und Unterdrückung eingehen (vgl. Scharathow 2014: 420).

Hierbei stehen insbesondere das verkürzte Verständnis bzw. Wissen zu Rassismus, welches als ‚wahr‘ in Deutschland gilt, im Zentrum der sozialen Verhältnisse, die das Sprechen oder Anklagen erschweren. Denn dieses Verständnis von Rassismus löscht die Erfahrungen der Schwarzen Frauen\* und Frauen\* of Color gewissermaßen aus, da dieses Wissen zu Rassismus ihre Erfahrungen nicht anerkennen oder gar als nicht-existent erscheinen lässt. Dies hat nicht nur erhebliche Deutungsunsicherheiten zur Folge, sondern daraus resultierend auch Sprechunsicherheiten, d.h. erfahrene Otheringpraktiken, Ausgrenzungen und Ungleichbehandlungen und Benachteiligungen als Rassismus zu benennen und anzuklagen scheint mit vielen Unsicherheiten verbunden zu sein (vgl. ebd.: 421) z.B. ob es tatsächlich Rassismus gewesen ist oder ob es lediglich falsch verstanden wurde (vgl. Devi ID: 634). Zum Beispiel berichtet Devi von zahlreichen und folgenreichen Ungleichbehandlungen im Vergleich zu ihren „deutschen Kommiliton:innen“ (vgl. ebd.: 121) und betont zeitgleich, dass sie noch nie rassistische Erfahrungen im Berufsleben gemacht hat.

Genau so das sind nur n paar Beispiele davon wie ähm (.) wie sich (.) das Berufsleben für mich anders gestaltet als ausländische Studentin, //mhm// als es für meine deutschen Kommilitoninnen //mhm// sich auszeichnet. also eher bürokratische Sachen ähm ich selber habe keine (.) rassistischen Erfahrungen gemacht im Berufsleben bisher (Devi ID: 166-169).



Ein weiterer Faktor, der die Thematisierung und vor allem Problematisierung von Rassismus und/oder Rassismuserfahrungen erschwert ist der soziale Kontext. In professionellen Kontexten sind (angehende) Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color häufig mit einer machtvollen weißen\* definierenden Mehrheit konfrontiert, die nicht nur kein Verständnis für Rassismuserfahrungen zeigt, sondern im Gegenteil sogar oftmals aktiv an rassistischen Praktiken beteiligt ist (vgl. Daria ID: 279-283; 108f.). Hierbei sind auch die Abhängigkeitsverhältnisse, die sich aus einem Lohnarbeitsverhältnis ergeben, zu erwähnen, die Teil des sozialen Kontextes sind und zu außerordentlich engen und vielfach beschnittenen Räumen der Frauen\* führen sowie das Sprechen und Benennen erschweren. Sie sind als Arbeitnehmerinnen in prekären Positionen, die immer Gefahr laufen, ihre Einkommensquelle, also ihren Arbeitsplatz und damit ihre Existenzgrundlage zu gefährden.

aber ich glaube alleine das immer wieder zu zu benennen und zu sagen okay und das halt am Anfang irgendwie noch so ein bisschen, ne nett und dann immer noch krasser zu werden zu sagen, gut – ich also nächstes Jahr, glaub ich, krieg ich eine unbefristete Stelle dann – und dann weiß ich eh. Ich bin sicher ähm aber so dadurch, dass wir unterbesetzt sind, weiß ich auch meine Stelle ist sicher und dann sich das Pri-, also das Privileg zu haben, okay ich kanns benennen //mhmm//. Ich kann jetzt sagen, okay ist ja dann auch immer eine Frage, wenn ich das benenne, werde ich dann gekündigt (Rita IR: 515-521).

Zusätzlich scheint es nur legitim zu sein, Rassismus zu benennen und anzuklagen, wenn dieser auch als solche be- und nachgewiesen werden kann, was wiederum meist nur möglich ist, wenn eindeutige rassistische Absichten festzustellen sind (vgl. Devi ID: 173f.).

Das etablierte verkürzte Wissen oder das Verständnis zu sexistischen und patriarchalen Strukturen führt ebenso zu Deutungsschwierigkeiten, d.h. dass diese unterdrückenden, benachteiligenden und ausschließenden Mechanismen als solche überhaupt erkannt werden können. Beispielsweise kursiert die Annahme als seien jene Strukturen existent oder könnten lediglich von Männern\* gegenüber Frauen\* hervorgebracht werden, wie es Linda in der folgenden Sequenz deutlich macht.

Hmm gerade über Sexismus, ist bei mir, in meinem Beruf, spielt es überhaupt überhaupt keine Rolle, weil in der Grundschule, da sind wir alle Frauen und nur der eine Schulleiter ist der Mann. Also von daher. Ehm wenn man macht über Sexismus spricht dann, sind wir alle unter Frauen und von daher, ja ne (vgl. Linda IL: 231-234).

Die Möglichkeitsräume, in denen Pädagoginnen of Color, Schwarze Pädagoginnen und weiße\* Pädagoginnen handeln, sind hinsichtlich der machtvollen Verhältnisse, der erläuterten Herausforderungen meist erheblich eng. Nichtsdestotrotz (re-) agieren und re-artikulieren sie auf hegemoniale Anrufungen in vielfältiger Weise, ohne dabei den Widersprüchlichkeiten und

ambivalenten Effekten entfliehen zu können. Dabei präsentieren unsere Interviewpartnerinnen sich nicht nur widerständig, sondern auch verletzt, wütend, resigniert, kämpferisch, ehrgeizig, sarkastisch, empathisch, kreativ und mutig. Auf diese vielfältigen (widerständigen) Umgangsweisen möchte ich im Folgenden eingehen.

### 12.1 Zwischen (Selbst-)Normalisierung und Denormalisierung von Diskriminierung

Die Schwarzen Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color erfahren häufig, dass ihre Perspektiven, ihre Lebensrealitäten und ihre Belange nicht anerkannt oder ernst genommen werden. Den Erfahrungen der (Nicht-)Zugehörigkeit bzw. der zu- und abgesprochenen Kompetenz begegnen sie mit Selbstnormalisierungsbestrebungen, die sich je in spezifischer Weise entfalten. Dies wiederum birgt die Gefahr, wiederholt Verletzungen zu erfahren und erneut mit spezifischen Zuschreibungen und Repräsentation konfrontiert zu sein, wie es Rita in folgender Sequenz beschreibt, als ich sie nach der Unterstützung von Seiten ihres Teams und ihrer Umgangsweise im Kontext ihrer Arbeitspraxis angesichts rassistischer und vergeschlechtlicher Machtverhältnisse frage. Hierbei wird der beengte Handlungsspielraum nochmals deutlich, indem sie betont, dass sie sich „zügelt“, um auf diese Weise das Potenzial für stereotypische Zuschreibungen wie etwa „voll aggressiv oder voll laut“ (ebd.:490) zu verringern.

Und ähm meine andere Kollegin, die eben nicht weiß deutsch ist. Wir tauschen uns sehr viel aus, auch im privaten Kontext und sprechen darüber und merken aber wenn es zum Beispiel Konflikte im Team gibt, dass wir uns sehr zügeln, weil wir wissen okay, wir wirken sonst zu krass //hmm//. Ähm es ist so ne, all diese Zuschreibungen von ahja voll aggressiv oder voll laut oder sonst was, so grenzenlos. Da merken wir schon, dass wir das auf jeden Fall, wenn wir mal was sagen, die Reaktion der anderen ist immer gleich so, Oh okay und dann muss man sie mit Samthandschuhen anfassen (Rita IR: 486-493).

Rita berichtet davon, wie sie sich viel mit einer bestimmten Kollegin austauscht, die „eben nicht weiß deutsch ist“. Durch die Fusionierung ihrer Person mit der der Kollegin in ein *wir* werden die geteilte Erfahrungshorizonte deutlich. Sie spricht dann von „wir wirken sonst zu krass“ und „man muss sie mit Samthandschuhen anfassen“ oder dass sie sich bei Konflikten im Team sehr zügeln, wodurch ihre positive Zugehörigkeitserfahrung mit ihrer nicht-weißen\* Kollegin sichtbar wird. Zusätzlich macht sie deutlich, dass sie ihre Reaktionen und Handeln soweit zügeln, um auf diese Weise Indikatoren für potenzielle Zuschreibungs- und Ausgrenzungserfahrungen zu kaschieren. Dies kann auch in einem strategischen Sinn gelesen werden, indem es auch darum geht sich selbst weiterhin die nötige Achtung als Mitarbeiterinnen zu

sichern, um die Gefahr zu vermeiden, als gleichgestellte Mitarbeiterin durch weiteres Zuschreibungspotenzial untergraben zu werden.

Rita sucht sich aktiv eine Art Schutzraum oder Zusammenschluss, in dem sie mit anderen Frauen\* positive Zugehörigkeitserfahrungen machen kann. Dies kann als selbstschützende und widerständige Handlungsweise im Kontext rassistischer Normalität gelesen werden, die darauf abzielt, sich vor weiteren Zuschreibungs- und Ausgrenzungserfahrungen zu schützen. Das heißt Räume/Verhältnisse, in denen sie nicht nur durch Rassismuserfahrungen nicht bedroht ist, sondern darüber hinaus sogar die Möglichkeit hat, sich ihrer subjektiven Wahrnehmung und Interpretation zu vergewissern, indem ihre Perspektive ernst genommen und (an-)erkannt wird. Wobei sie sogar mit Unterstützung rechnen kann. Diese Vergewisserung der eigenen Perspektive und Wahrnehmung als kollektive existente Erfahrung hat Effekte der Selbstnormalisierung der eigenen Position und Perspektive entgegen der Marginalisierung und Ausgrenzung zur Folge.

Während Rita innerhalb ihres Arbeitskontextes die Möglichkeit hat, solch einen Zusammenschluss bzw. Raum für sich aufzusuchen und zu finden, bleibt es Daria bei ihrer damaligen Arbeitsstelle verwehrt. Als ich sie zu ihren Umgangsweisen auf rassistisches Verhalten innerhalb ihrer Arbeit befrage, berichtet sie davon, dass ihr die Möglichkeit gefehlt hat, mit jemanden richtig darüber zu reden oder einen Kontakt mit einer Community zu haben, mit der sie ihre Erfahrungen hätte teilen können, ohne dabei von erneuter Rassismuserfahrung bedroht zu sein, was sich aber „jetzt“ geändert hat (vgl. Daria ID: 401f.). Sie erzählt:

Ähm, Ich glaube damals hatte mir gefehlt, dass ich mit mit jemanden richtig darüber reden kann oder so eine Community mal Kontakt gehabt hätte, wo ich das mehr einbringen hätte können. Das mach ich jetzt manchmal //mhmm//. Ähm aber damals ähm also als es in E-Stadt immer wieder mal in diesen Teamsitzungen dazu kam, hab ich ähm entweder was äh direkt gesagt, hab gesagt Hey das kann man jetzt gerade so nicht sagen. Ähm aber ich weiß auch oft total frustriert da raus gegangen bin und dann irgendwie meine beste Freundin in F-Stadt besucht habe oder wir uns getroffen haben und ich einfach nur abgekotzt hab, so das was was mich äh nervt ähm oder das was irgendwie gesagt wird. Ähm und ja Ich denke das hat mir da einfach gut geholfen, in einem anderen Kontext einfach darüber zu sprechen und ähm (Daria ID: 401-409).

Daria erzählt davon, dass sie in den Teamsitzungen entweder „direkt gesagt“ hat, „Hey das kann man jetzt gerade so nicht sagen.“ (vgl. ebd.: 405) und damit Rassismus offen thematisiert und sich so in eine risikoreiche Situation gebracht hat, erneute Ausgrenzungs- und/oder Zuschreibungspraktiken zu erfahren. Sie räumt aber auch ein, dass sie weiß, dass sie „auch oft total frustriert da, raus gegangen [ist] und dann irgendwie [ihre] beste Freundin in F.-Stadt

besucht habe [...] und [sie] einfach nur abgekotzt habe“ (vgl. ebd.: 406f.). Dabei betont sie, dass das Darüber-Sprechen in einem anderen Kontext für sie hilfreich ist.

Wie Rita, beschreibt auch Daria das Bedürfnis nach Schutzräumen oder geschützteren Zusammenschlüssen, in denen ein Austausch über Rassismus und/oder Rassismuserfahrungen mit Personen möglich ist, bei denen sicher ist, dass ihre Wahrnehmungen und Erfahrungen nicht aberkannt oder bagatellisiert werden, sondern sie Verständnis und Unterstützung erhält und gleichzeitig ihre Position als Professionelle nicht in Gefahr gerät. So kann „mit jemanden richtig drüber reden [können] oder so eine Community“ als ein Wunsch gelesen werden, ihre eigene Perspektive und Wahrnehmung zu vergewissern und zu bestätigen. Sie scheint sich nach einem *safer space* zu sehnen. Mit „Community“ können Räume verstanden werden, denen lediglich Personen of Color oder Schwarze Personen zugänglich sind und somit die Wahrscheinlichkeit, Rassismus zu erfahren, geringer ist, da sie alle diese Unterdrückungsform teilen, auch wenn dies sie nicht vor anderen Formen der Zuschreibung und Ausgrenzung schützt. Das Sprechen „in einem anderen Kontext“ mit ihrer besten Freundin, war viel sicherer und weniger risikoreich, in dem sie sich im Gegensatz zu ihrem Arbeitskontext nicht mit einer weißen\* und vor allem definierenden weißen\* Mehrheit konfrontiert ist, wenn auch an dieser Stelle nicht klar ist, ob die Freundin eine Frau\* of Color ist. Neben dieser aktiven Suche nach Anerkennung und Bestätigung der eigenen Erfahrungen und damit Wahrnehmung und Interpretation als Normalitätsbestrebungen sowie nach Unterstützung und Solidarität sind auch widerständige Denormalisierungsbestrebungen bzgl. Rassismus oder rassistischen Äußerungen ihrer Kolleg:innen auszumachen. Bei diesen Denormalisierungsbestrebungen äußert sie verbal unmittelbar die Grenzen des Sagbaren und Nicht-Sagbaren „Hey das kann man jetzt gerade so nicht sagen“, wodurch sie die Akzeptanz bzw. Normalität bestimmter rassistischer Äußerungen infrage stellt. Sie räumt aber ein, dass sie weiß, dass sie „auch oft total frustriert da raus gegangen“ ist, wodurch deutlich wird, dass die direkte Konfrontation mit viel Anstrengung oder auch mit der Gefahr verbunden ist, entweder erneut Rassismuserfahrungen begegnen zu müssen oder sich gleichzeitig damit konfrontieren zu müssen, dass der Anspruch auf einen diskriminierungs- oder machtsensiblen Umgang innerhalb des Teams nicht der gleiche ist. Das heißt, die Verlagerung der Thematisierung von Rassismus und/oder Rassismuserfahrungen ins Private dient für Daria vordergründig ihrem Selbstschutz.

Während Rita und Daria aktiv Schutzräume und sichere Zusammenschlüsse suchen, wodurch sie ihre eigene Position und Perspektive durch die Bestätigung und Anerkennung ihrer Erfahrungen, Wahrnehmungen und Interpretationen selbstnormalisieren, stellt Devi ihre Qualifikationen in den Vordergrund:

ich selber aber hab ähm zu mir selbst gesagt, du darfst nicht in solchen Linien denken weil selbst wenn das stimmt, ähm es hilft dir nicht weiter du kannst es nicht beweisen und du fühlst dich dann nur in eine Opferrolle gedrängt, also ich sag zu mir selbst ja ähm du hast die gleichen Qualifikationen wie alle anderen und du sollst jetzt einfach vergessen, dass du ne andere Hautfarbe hast und wenn das dann (.) wenn du das unbedingt ähm (.) in Betracht ziehen solltest, dann siehst du das halt halt als Potential weil du dann Auslandserfahrung hast und ähm vielleicht auch Sprachkenntnisse die ähm (.) üblicherweise man nicht in Deutschland hat (Devi ID: 172-178).

Es wird deutlich, dass Devi über ihre „gleichen Qualifikationen wie alle anderen“ zum einen eine positive Zugehörigkeit herstellt und zum anderen sich ihrer zugewiesenen Rolle als ‚Anderer‘ abwehrt. Auf diese Weise normalisiert sie sich selbst über den Aspekt der Qualifikationen, die „die gleichen“ sind wie „alle anderen“, die wiederum die mehrheitliche Norm darstellen. Gleichzeitig versucht sie sich durch das Erfüllen von ‚gelungener Integration‘ mittels „gleiche[r] Qualifikationen“ vor möglichen Differenzierungs- und Zuschreibungspraktiken zu schützen, welche mit Othering-, Benachteiligungs-, Diskriminierungs- und/oder Marginalisierungserfahrungen verbunden sind, wodurch sie sich der Rolle des ‚ohnmächtigen Opfers‘ verwehrt. Nicht nur, dass sie dies aktiv ablehnt, vielmehr deutet sie sich als Frau\* of Color im Rahmen ihrer Narration zu Rassismuserfahrungen und negativ bewerteter Otherness in einem positiven Licht, in dem ihre vermeintliche ‚Andersartigkeit‘ ein positives Potenzial birgt und mit außergewöhnlichen Kompetenzen und Erfahrungen verbunden ist. Auf diese Weise transformiert sie sich nicht nur in einem Selbstnormalisierungsprozess, indem sie sich als zu allen anderen zugehörig herstellt, sondern ermächtigt sich der eigenen positiven Deutung und (Auf-)Wertung ihrer eigenen Erfahrungen und Fähigkeiten („wenn du das unbedingt ähm (.) in Betracht ziehen solltest, dann siehst du das halt halt als Potential weil du dann Auslandserfahrung hast und ähm vielleicht auch Sprachkenntnisse die ähm (.) üblicherweise man nicht in Deutschland hat“). Diese positive Deutung könnte sich auch aus der Interviewkonstellation mit J. Kiebel als weiße\* Frau\* ergeben, die zwar genuin hierarchisch ist, aber dadurch das eine Person, die nicht von Rassismus betroffen ist, nach den Erfahrungen einer von Rassismus betroffenen Person fragt noch machtvoller ist und damit ein höheres Verletzlichkeitspotenzial für Devi einhergeht. Gleichzeitig wird deutlich, dass das Anklagen, Benennen bzw. Thematisieren von Rassismus immer eines Beweises bedarf („du kannst es nicht beweisen“) und erst

unter dieser Voraussetzung das Sprechen darüber in Devis Möglichkeitsraum rückt. Dabei wird nicht klar, was als legitimer Beweis nötig ist. Dies verweist darauf, dass das Thematisieren von Rassismus als Handlungsmöglichkeit relativ risikoreich ist, wenn dieser eben nicht Formen des Rassismus, wie sie im dominanten Wissen verstanden und gewusst werden, entsprechen. Das heißt, das Sprechen über Rassismus scheint erst dann möglich und legitim zu sein, sofern dieser auch mehrheitlich als Rassismus anerkannt ist. Dies ist nur dann der Fall, wenn jene Handlungen beabsichtigt rassistisch und diskriminierend sind.

An anderer Stelle erzählt Devi, dass selbst wenn sie Unterdrückungserfahrungen angesichts ihres „Geschlecht[s] und [ihrer] Ethnie“ machen würde, würde sie diese nicht ansprechen würde:

Genau also selbst wenn ich da Erfahrung gemacht habe mit Ungleichheiten und Machtstrukturen was Geschlecht und Ethnie her geht äh angeht, ich äh sprech das nicht an und zu mir selbst sag ich dann auch ja Augen zu und ähm durchmachen bis du an eine Führungsposition bist, dann machst du's anders. (.) //mhm// genau. (3) das wär so mein meine Erfahrung bisher, also nicht so viel, beziehungsweise nicht aktiv wahrgenommen äh und dann auch meine Umgangsstrategie damit (Devi ID: 487-492).

An dieser Stelle lässt Devi offen, ob sie tatsächlich Erfahrungen der Ausgrenzung, Ungleichbehandlung oder Benachteiligung aufgrund ihres Geschlechts und Ethnizität/„race“ oder Kultur macht und formuliert es im Konjunktiv. Nichtsdestotrotz benennt sie ihren möglichen Umgang damit, indem sie „zu [sich] selbst sag[t] [...] Augen zu und ähm durchmachen bis du an eine Führungsposition bist, dann machst du's anders“, was wiederum darauf hindeutet, dass sie solche Erfahrungen macht und diese anzunehmen für sie mit Schmerz und Machtverlust verbunden ist. Denn als sie betont, dass ihre Erfahrungen bisher „nicht soviel“ waren, räumt sie im Anschluss ein, dass diese wenig ausfallen, weil sie diese „nicht aktiv“ wahrnimmt und es auch als ihre „Umgangsstrategie“ benennt. Dies könnte darauf hindeuten, dass sie diese verletzlichen Erfahrungen nicht mit einer weißen\* Person teilen möchte und die Rahmenbedingungen des Interviews ihr keinen ausreichend geschützten Rahmen bieten vulnerable Erfahrungen und Positionen offenzulegen. Da die Gefahr der Bagatellisierung oder des sekundären Rassismus möglicherweise zu hoch ist. Andererseits könnte dies auch vermuten lassen, dass sie aktiv diese Erfahrungen nicht wahrnimmt bzw. nicht wahrnehmen möchte und ihre Umgangsweise beinhaltet dann, mögliche Erfahrungen der Ungleichbehandlung und Benachteiligung unausgesprochen hinzunehmen, was aber nicht gleichbedeutend mit einer ohnmächtigen ‚Opferrolle‘ ist. Im Gegenteil scheint es eine Art des strategischen Widerstands zu sein, bei dem sie bestrebt ist, trotz der sozialen (Ungleichheits-)Verhältnisse sich eine

„Führungsposition“ zu erkämpfen, um dann mit der (Entscheidungs-)Macht entgegen der Verhältnisse zu gestalten. Dabei schützt sie sich selbst, indem sie diese Erfahrungen und damit auch potenzielle vulnerable Position nicht annimmt. Da Devi eine Frau\* of Color ist, die innerhalb der sozialen Ordnung eher marginalisiert und potenziell rassistischen und sexistischen Ungleichbehandlungen ausgesetzt ist, würde die Einnahme einer arbeitsbezogenen hierarchisch übergestellten Position eine Form der sozialen Machtverschiebung bedeuten, welche Devi anstrebt.

Das bedeutet, sie möchte erst aus einer machtvolleren und auch weniger risikoreichen Position heraus offen dagegen agieren. Dies erscheint auch in dem Sinne strategisch zu sein, da auch anzunehmen ist, dass es dann weitreichendere Folgen und Veränderungen mit sich bringen würde. Andererseits kann diese Bestrebung auch in Bezug auf den Integrationsdiskurs entsprechend einer ‚gelungenen Integration‘ gelesen werden, die lediglich erfüllt ist, wenn von Seiten der ‚Migrant:innen‘ verwertbare Leistungen erbracht werden. An anderer Stelle erwähnt Devi auch, dass „[sie] gedacht [hat] ja ich muss jetzt die Beste werden in diesem Bereich damit ich die eine Festanstellung, [...] kriegen kann“ (Devi ID: 349), was darauf hindeutet, dass es eher als widerständiges und selbstschützendes Verhalten gedeutet werden kann, denn ihre Handlungsentscheidung trifft sie unter Berücksichtigung der potenziell beigemessenen Erfolgsaussichten in Bezug auf ihre zuvor gesetzten Ziele. Mit der Einnahme einer Führungsposition sind die potenziell beigemessenen Erfolgsaussichten nicht nur höher, sondern Devi stehen mit dieser Position mehr Handlungsoptionen offen, wodurch sie ihren Möglichkeitsraum selbst erweitert.

Während Devi diese Einordnung in eine vermeintliche Ethnizität bzw. „Hautfarbe“ und die dadurch legitimierte Ungleichbehandlung ablehnt und diese gar nicht als solche (an-)erkennt, beruft sich Rita in ihrem Umgang mit Rassismuserfahrungen auf ein eritreisches Wort, welches „sowas wie Überlebenskünstlerin, äh Löwe“ bedeutet und bezieht durch ihre Verbindung zu Eritrea über ihre Mutter eine stärkende Handlungsweise:

Und meine Mutter hat immer zu mir gesagt, es gibt so ein eritreisches Wort das heißt (*ambessa*). Das ist sowas wie Überlebenskünstlerin, äh Löwe //mhm //. Und das hab ich mir immer wieder in Kopf gerufen, sie hat gesagt, alles was du fühlst und was du denkst, das kann dir niemand nehmen, so. Und das ist richtig und so bin ich durchs Studium gegangen und so konnte ich mich eigentlich gut abgrenzen, weil ich immer dachte, dass es deins das nehme ich nicht an //hmm//, so. Und das ist dein Problem und du bist nicht reflektiert und (.) vielleicht bin ich in der Zeit überheblich gewesen, aber es war so, es war meine Strategie und es war gut, weil ich dachte, ne, ich lass mich nicht unterkriegen, so. Du willst mich klein kriegen //mhmm//, das schenk ich dir nicht (Rita IR: 366-374).

Rita beschreibt, dass sie sich „immer wieder in Kopf gerufen“ hat, dass sie entsprechend dem eriträischen Wort *Ambessa*, eine Überlebenskünstlerin ist, so stark wie eine Löwin. Dabei wird deutlich, dass ihre Mutter ihr das nicht nur gesagt hat, sondern vielmehr ihr vermittelt hat, dass alles was sie fühlt und denkt, ihr niemand nehmen kann und vor allem, dass es „richtig“, ‚wahr‘ und damit auch ‚normal‘ ist. Diese Explizierung Ritas Gefühle, Gedanken und damit Wahrnehmung und Perspektive für ‚wahr‘ und ‚richtig‘ befinden zu dürfen oder gar zu müssen, verweist darauf, dass Rita innerhalb des sozialen Gefüges immer der Gefahr ausgesetzt ist, die Erfahrung machen zu müssen, dass ihr die Gefühle und Gedanken abgesprochen und/oder für falsch befunden werden können, von wem auch immer. Dies kann auf eine Form abwehrenden Umgangs mit der Thematisierung von Rassismuserfahrungen bezogen sein und entspricht damit den dominanten öffentlichen Diskursen, in denen zumeist lediglich intendierte und physische Gewalt als Rassismus deklariert werden darf. Latente und subtile Otheringprozesse dagegen, die die Aberkennung von Gefühlen und Wahrnehmung von rassifizierten Personen miteinschließen, werden häufig nicht ernst genommen oder gar bagatellisiert sowie infrage gestellt<sup>47</sup> (vgl. Melter 2009: 119f.).

Durch dieses Widerspiegeln der Mutter scheint Rita für sich gelernt zu haben, Infragestellung ihrer Perspektive, Gefühle oder Gedanken nicht anzunehmen und die Definitionsmacht nicht abzugeben. Im Gegenteil problematisiert sie demnach Prozesse des Otherings oder Zuschreibungs-, Ausgrenzungs- sowie Degradierungspraktiken als Unreflektiertheit der anderen, von denen diese ausgehen. Durch diese stärkenden Praxen ihrer Mutter entwickelt Rita Formen kritischer Reflexions- und Handlungsfähigkeiten im Sinne einer Prävention von Internalisierungseffekten von Zuschreibungen im Kontext rassistischer Erfahrungen. Auch wenn Ritas Umgang mit rassistischen Strukturen sich an dieser Stelle lediglich auf die individuelle Ebene beschränkt, so ist anzunehmen, dass es nicht nur als Individualisierung der Strukturen zu lesen ist. Vielmehr wird deutlich, dass die Strukturen der sozialen (Ungleichheits-)Verhältnisse individuell und subjektiv erfahren und dadurch häufig im Umgang auch auf dieser Ebene begegnet werden und Handlungsoptionen insbesondere auf dieser Ebene auszumachen sind. Sie bezeichnet es auch selbst als ihre „Strategie“, die für sie gut war, denn dadurch hat sie sich nicht

---

47 Sekundärer Rassismus (siehe Kapitel 11.2.4).



„klein kriegen“ lassen. Dabei wird deutlich, dass es für sie nicht nur eine selbstschützende Funktion hat, diese Zuschreibungen nicht anzunehmen, vielmehr erhebt sie sich auf diese Weise in eine widerständige, kämpferische und erhobene Position, welche sie selbst als überheblich bezeichnet. Denn in dieser ist es ihr möglich, nicht nur die Zuschreibungen abzulehnen und sich ihrer eigenen Gefühle, Gedanken und Wahrnehmungen als wahr, richtig und normal zu vergewissern, sondern auch darüber zu verfügen etwas jemanden zu „schenken“.

Während die bisherigen Sequenzen von Devi, Rita und Daria für sich, d.h. für ihre eigene Position und Perspektive und damit ihren Gedanken, Gefühlen und Wahrnehmungen Normalitätsansprüche zeigen, indem sie Räume aufsuchen, in denen sie Formen der Selbstnormalisierung erfahren oder sich von den zugewiesenen Zuschreibungen abgrenzen, sind in der folgenden Sequenz von Linda vor allem Denormalisierungsbestrebungen von Diskriminierungsformen oder Versuche, diese zu Skandalisieren auszumachen:

Es wäre normal. und ehm dann dacht ich ehm ja dann an einer Schule mit dem Schwerpunkt, kann nicht sein, dass das halt normal ist, ähm dass man über die Kinder, die am meisten Hilfe brauchen, die gezielt in diese Schule gehen, dass die so abwertend von Lehrern einfach (..) und also für mich dabei auch rassistisch, ne? weil es geht ja nur um die Herkunft. Also sei es halt ein ausländisches Kind oder sei es ein deutsches Kind, was auch aus schwierigen familiären Verhältnissen kommen (Linda IL: 283-288).

Es passt nicht in Lindas Normalitätsvorstellungen, dass Kinder, die in irgendeiner Form Marginalisierung und/oder Unterdrückungsformen ausgesetzt sind und insbesondere von Lehrer:innen an einer inklusiven Schule Abwertung erfahren. Sie betont diese Anormalität und sagt: „kann nicht sein, dass das halt normal ist, ähm dass man über die Kinder, die am meisten Hilfe brauchen [...] so abwertend [umgeht]“ (Linda IL 284f.). Sie bezeichnet diese Form von Diskriminierung und Abwertung als rassistisch und bezieht sich dabei auf eine vermeintliche Herkunft als Marker für die Ungleichbehandlung. Folglich stellt sie hier diese Form von Normalität infrage, bei der Schüler:innen von Lehrer:innen Diskriminierungen und Abwertungen, anstatt Unterstützung und Empathie erfahren. Vielmehr scheint es sie zu empören, dass diese Umgangsweisen von ihrem Kollegium als „normal“ befunden werden. Für sie ist diese Form des Umgangs der Lehrer:innen nicht möglich, „kann nicht sein, dass das halt normal ist“. Dabei scheint sie einen besonderen Anspruch an diskriminierungskritische Arbeit, an einer vermeintlich inklusiven Schule, zu haben, wie diese es eventuell auch für sich reklamiert. Es wird deutlich, dass die sozialen Verhältnisse auch in vermeintlich inklusiven Räumen zu Abwertung und Ausschlüssen von bestimmten Positionen und Perspektiven führt. Dabei schließt Lindas Rassismusverständnis an gängigen Diskursen an, in denen Rassismus sich auf eine vermeintliche

Herkunft bezieht. Gleichzeitig scheint sie machtvolle Differenzierungspraktiken, die sich auf die soziale Herkunft beziehen, auch unter Rassismus zu fassen und verkennt damit klassistische Strukturen. Es scheint als würde Linda sich durch das Empören erstarren bzw. sich nicht beirren lassen, dass dies als „normal“ gelte. Ihre Handlungsoptionen bleiben jedoch nicht nur auf der diskursiven abstrakten Ebene, auf der sie an der Definition einer ‚Normalität‘ selbstverständlich partizipiert. Vielmehr sieht sie sich in einer Position, in der ihr verschiedene Handlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen. In der folgenden Sequenz betont sie, dass Handlungsmöglichkeiten da sind: „[m]an muss es nur wollen.“ (Linda IL: 339) und dass „man [für alles] einen Weg [findet]“ (ebd.: 340). Gleichzeitig geht sie darauf ein, dass es ihr dabei mehr als um nur „geprappel“ geht (ebd.: 346)

Also Handlungsmöglichkeiten sind da. Man muss es nur wollen. (...) Man muss es nur wollen, weil für alles, also, findet man einen Weg so. und man muss es wollen, um einfach anders zu sein oder nicht anders zu sein, um mit anderen anderen umgehen zu können. Und für mich gehört halt ein bisschen mehr als, nicht nur [...] nur los geprappel (Linda IL: 339-346).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Linda sich selbst, nicht als ‚ohnmächtiges Opfer‘ sieht. Vielmehr zeigt sie sich als handlungsfähiges Subjekt, auch wenn ihre Handlungsmöglichkeiten beschränkt sind. Diese Beschränkungen verortet sie in einem bestimmten ‚Willen‘. Dies lässt die institutionelle und strukturelle Ebene aus dem Blick geraten und individualisiert die Verantwortung Diskriminierungen zu inter- und prävenieren. Andererseits macht sie damit deutlich, dass Individuen nicht ohnmächtig den Strukturen gegenüberstehen und zieht damit jede individuelle Person in die Verantwortung aktiv gegen Rassismus oder Diskriminierung im Allgemeinen zu handeln. Ihre erste Formulierung ist „man muss es wollen, um einfach anders zu sein“, welche sie direkt in „oder nicht anders zu sein, um mit anderen anderen umgehen zu können.“ reformuliert. Dies verweist auf eine Dominanzkultur im pädagogischen Kontext in Bezug auf Umgangsformen mit Diskriminierungen, in der ein aktives Handeln dagegen nicht dem dominanten oder ‚normalen‘ Umgang entspricht, sondern ‚anders‘ ist. Die Reformulierung dieser Aussage verweist dann auf dominante migrationspädagogische Auseinandersetzungen, die den Blick nicht vorrangig auf das eigene Handeln und den eigenen Umgang richtet, sondern auf die als ‚anders‘ markierten. Denn der Umgang mit den ‚Anderen‘ muss gekonnt sein. Es scheint als nähme diese dominante Perspektive selbst Einzug bei Personen, wie Linda, die diesen widerständig gegenüberstehen. Da ein solcher widerständigen Umgang mit viel Anstrengung und Mut verbunden zu sein scheint.

Dabei scheint Linda nicht nur Möglichkeiten des Handelns zu sehen und zu erkennen, vielmehr hat sie auch einen Anspruch daran, diese mitzudefinieren, welche Formen von Handeln oder Re-Agieren wirkungsvoll oder angemessen sind, was ihrer Meinung „ein bisschen mehr als nicht nur [...] nur los geprappel.“ ist. Gleichzeitig könnte dies wiederum auf die wiederholte Erfahrung verweisen, dass insbesondere Pädagog:innen und Lehrer:innen weder aktiv gegen Diskriminierungen agieren noch reagieren, sondern lediglich vorgeben, es zu tun.

Im Gegensatz zu Devi, Daria, Rita und Linda beziehen sich Umgangs- und Deutungsordnungen von Sabine als weiße\* Frau\* vor allem auf Diskriminierungsformen, die auf patriarchale oder versgeschlechtliche Ungleichheitsverhältnisse rekurren und nicht etwa rassistische.

Sabine erzählt zum Beispiel auf meine Bitte hin, von ihren Erfahrungen aus ihrem Arbeitsalltag vor dem Hintergrund von Ungleichheitsverhältnissen in Bezug auf Geschlecht und/oder Rassismus zu erzählen, davon, dass viele der Mädchen\*, die das Jugendzentrum besuchen nicht an den Ferienaktionen teilnehmen dürfen, weil die Brüder oder Cousins ihnen das nicht erlauben:

das finde ich immer auch so eine Gratwanderung. und da muss man natürlich auch lernen nicht mit seinem Blick da drauf zu gucken //hmm// sondern manchmal auch loszulassen und zu sagen ja Ich verstehe schon, ich weiß was du sagen willst. //hmm// könnten wir dann auch nochmal aber darüber diskutieren, aber es ist eine Form von liebe //hmm// ja. aber ganz ehrlich ich hab das Gefühl mein Großvater spricht mit @mir@. also das sag ich dann manchmal auch, weil also ich sag so bin ich auch groß geworden //ja// ja, des (hat nicht) seit ich auch immer sagen, sie tun es ja immer sehr mit ihrer Kultur in Zusammenhang bringen. Da sag Ich hasse das dann auch. Das hat doch dann mit Kultur nichts zu tun. du hast einfach ne Einstellung wie ein Großvater, //@.@// so bin ich auch groß geworden, weil Ich möchte auch gern ein bisschen abheben //ja// von dieser Kulturschiene //ja // (Sabine IS: 474-484).

Sabine sieht es dann in ihrer Verantwortung und Pflicht mit den Jugendlichen ins Gespräch zu gehen, um so eine Erlaubnis für die Mädchen\* zu erringen (vgl. ebd.: 433f.). Dabei ist nicht ganz klar, ob die Mädchen\* tatsächlich an den Ferienaktionen teilnehmen möchten. Für Sabine stellt dies eine Gratwanderung dar, nicht nur mit ihrem eigenen Blick drauf zu schauen, sondern auch mal andere Perspektiven einzunehmen. Gleichzeitig vergleicht sie die Jugendlichen mit ihrem Großvater, um nicht auf den Zusammenhang mit einer von den Jugendlichen erwähnten Kultur eingehen zu müssen. Dabei betont sie, dass sie „gern ein bisschen abheben [möchte] von dieser Kulturschiene“ (ebd.: 483f.).

Einerseits wird deutlich, dass Sabine den professionellen Anspruch an sich selbst hat, nicht ihre Perspektive, den Jugendlichen paternalistisch überzustülpen, „sondern manchmal auch loszulassen“. Das heißt, Sabine versucht, in ihrer Praxis auch ihre eigenen

Normalitätsvorstellungen infrage zu stellen und nicht für ultimatativ zu befinden. Andererseits fällt es ihr schwer, die Perspektiven der Jugendlichen anzunehmen und schließlich auch anzuerkennen. Sie fordert ein, dass was von den Jugendlichen als Liebe definiert wird und zu solchen Entscheidungen führt nochmals zu diskutieren. Allerdings findet diese Diskussion nicht in einem dialogischen gleichberechtigten Raum statt, da sie als weiße\* Sozialarbeiterin in einer machtvolleren Position ist, um an der Definition von Werten und Normen wie etwa „Liebe“ oder einer normativen Vorstellung davon, die in diesem sozialen Gefüge gelten, zu partizipieren. Zudem wird auch nicht ganz deutlich, mit wem sie ins Gespräch geht, mit den Brüdern und Cousins oder mit den Mädchen\* selbst<sup>48</sup>. Durch den Vergleich der Jugendlichen mit ihrem „Großvater“, wertet sie die Definition der Jugendlichen als altmodisch ab.

An dieser Stelle wird deutlich, dass es ihr schwer fällt zu akzeptieren, dass die Mädchen\* die Entscheidung ihrer Brüder und Cousins annehmen. Dies deutet Sabine als Benachteiligung von Frauen\*, die sie scheinbar besser erträgt und mit weniger Frust verbunden ist, wenn sie eine solche Form von Normalität in der Vergangenheit verortet bzw. als Etwas altmodisches wertet und damit in der Gegenwart denormalisiert. Auch die Verortung bzw. die Markierung der Jugendlichen als „aus Transferfamilien“ oder „Libanesen“ (Sabine IS: 406; 408) scheint es ihr zu erleichtern, es anzunehmen. Dies knüpft an dominante Diskurse, die sich rassistischer Ordnungen bedienen. Sie bieten für Sabine als weiße\* Frau\* womöglich eine weniger schmerzhaft Deutungsmöglichkeit an, ihrer jahrelangen Mädchen\*arbeit als nicht so wirkungsvoll, wie sie es sich wünscht, zu erkennen. Wie es Maria do Mar Castro Varela (2016) beschreibt, werden in den dominanten öffentlichen Diskursen Debatten um die Sicherheit der weißen\* westlichen\* Frau\* instrumentalisiert, um materielle und symbolische Privilegien zu bewahren und nicht zuletzt, um sich selbst als fortschrittliches, modernes, aufgeklärtes und demokratisches Gegenbild herauszubilden. So erleichtert das Zurückgreifen auf rassistische

---

48 Ähnlich wie es Gayatri Chakravorty Spivak in *Can the Subaltern speak? Postkolonialität und Subalterne Artikulation* im Zusammenhang mit der indischen Witwenverbrennung formuliert, scheint auch hier die Meinung und der Wille der Mädchen\* nicht nur in den Hintergrund zu rücken, sondern auch nur schwer als eigenständige Position anerkannt werden zu können, ohne dass diese von Seiten der Brüder, Cousins oder der weißen\* Sozialarbeiterin vereinnahmt werden. In Spivaks Ausführung werden die Witwen durch eine Art diskursive Zwickmühle zum Schweigen gebracht (vgl. Spivak 2020: 12). Während die englischen Kolonialmächte sie als Belegexemplare für die zu modernisierende – wenn nötig auch mit Gewalt – barbarische Rückständigkeit der Inder:innen instrumentalisierten, wurden sie vom lokalen Patriarchat verherrlicht. Auf diese Weise wurde es den Frauen\* bis ins Unmögliche erschwert sich zu artikulieren, denn jede Positionierung ihrerseits bzw. jegliche Artikulation wurde von mindestens einer Seite – wenn nicht sogar von beiden – als Legitimation der jeweils eigenen Position missbraucht (vgl. ebd.).

Wissensbestände – und damit die Möglichkeit, patriarchale und sexistische Strukturen woanders, abgegrenzt von sich zu verorten – Sabine das Akzeptieren der Wirklosigkeit ihrer Mädchen\*arbeit, die sie mit „Herzblut“ (Sabine IS: 352) macht.

Für Sabine scheint es herausfordernd und gleichzeitig frustrierend zu sein, die Jugendlichen in ihren Lebensrealitäten mit ihren Lebenskulturen und Familienkulturen anzuerkennen und gleichzeitig patriarchale Machtverhältnisse zu adressieren.

Finde ich manchmal immer noch sehr frustrierend, dass ich denk da machst du Mädchenarbeit und jetzt passiert genau das gleiche wie aber auch auf erwachsener Ebene in diesem gemischtgeschlechtlichen Kontext nehmen die Mädchen sich wieder zurück und sagen dann sogar: Ach S. das verstehst du nicht, also im Gegenteil, so die die ich sag jetzt mal die fallen mir dann sogar in den Rücken (Sabine IS: 419-424).

An dieser Stelle wird deutlich, dass Sabine mit ihrer Mädchen\*arbeit auf gleichberechtigte Räume sowie ein Mehr an Selbstbestimmung der Mädchen\* abzielt. Es scheint mit viel Kraft und auch Frustration verbunden zu sein, denn Sabine wertet ihre Mädchen\*arbeit als wirkungslos, wenn „die Mädchen sich wieder zurück[nehmen]“ (siehe dazu ausführlicher S. 122f.). Dies lässt annehmen, dass sie mit ihrer Mädchen\*arbeit nicht nur darauf abzielt, dass Mädchen\* mehr Räume einnehmen, sondern sich sogar eher eine Art Solidarität von den Mädchen\* erhofft, die ihr aber dann „sogar in den Rücken [fallen]“.

Es wird deutlich, dass Rita und Daria sich aktiv Schutzräume und Zusammenschlüsse suchen, in dem sie positive Zugehörigkeitserfahrungen machen können. Das heißt für sie ist das Aufsuchen und Auffinden von Räumen bzw. Verhältnissen wie etwa *safer spaces* (vgl. Rosenstreich 2020: 236), in denen sie nicht nur weniger von erneuter Rassismuserfahrungen bedroht sind, sondern darüber hinaus, durch die Vergewisserung sowie Anerkennung ihrer subjektiven Wahrnehmungen, Interpretationen und Erfahrungen als ‚wahre‘ und kollektive Erfahrungen eine Form der Selbstnormalisierung erfahren können. Devi dagegen stellt einerseits eine positive Zugehörigkeit über die „gleichen Qualifikationen wie alle anderen“ her und andererseits in dem sie ihre zugewiesene Rolle als ‚Andere‘ abwehrt. Auf diese Weise schreibt sie sich in eine Form der Normalität der Dominanzgesellschaft ein, wodurch es ihr verwehrt bleibt eine ‚andere‘ Stimme zu erheben. Dies scheint aber eher ein widerständiger Umgang Devis zu sein, welcher strategisch auf ein Mehr an Wirkungsmacht abzielt (vgl. Devi ID: 489f.). Während Rita und Daria eher von Normalitätsansprüchen in Bezug auf die eigene Position, Perspektive und damit ihren Gedanken, Gefühlen und Wahrnehmungen erzählen und diese durch das Aufsuchen und -finden von Räumen, in denen sie positive

Zugehörigkeitserfahrungen herstellen oder sich von den zugewiesenen Zuschreibungen abgrenzen können, zeigt Linda vor allem Denormalisierungsbestrebungen von Diskriminierungsformen oder Versuche diese zu Skandalisieren und jene als nicht-normal zu deuten und reklamieren.

Zusammenfassend zeigen sich in den Interviewsequenzen unserer Interviewpartnerinnen Prozesse, in denen sie sich ermächtigen, indem sie sich entweder in eine Normalität einschreiben, um sich auf diese Weise der symbolischen Gewalt anzueignen oder in dem sie eine Gegenstimme und/oder Gegendeutung zu eben jener mit Marginalisierung und Unterdrückung verbundenen Normalität erheben oder jene Normalität als etwas Vergangenes suchen zu verorten.

## 12.2 Aneignung von Wissen als Hervorbringung kritischer Handlungsfähigkeit - Transformationsprozesse von Selbst-Weltverhältnissen

Um die subtilen und latenten Formen von Rassismus und Sexismus als solche zu erkennen bedarf es eines differenzierten (theoretischen) Wissens dazu. Denn wie die Interviewpartnerinnen berichten, kann erst die Aneignung dieses Wissens, sie latente und subtile Formen des Rassismus erkennen lassen und dementsprechend dann die Möglichkeit eröffnen, widerständig zu handeln und gleichzeitig weitere Handlungsmöglichkeiten auszuloten. Dabei geht es um Wissen, welches die Mechanismen der Ungleichbehandlung und Diskriminierung nicht nur erkennen, sondern auch benennen lässt.

Beispielsweise berichtet Daria, nachdem ich sie nach ihrem Umgang mit rassistischen Äußerungen ihres Teams gefragt habe, davon, dass ihr viele Sachen damals gar nicht bewusst waren (vgl. Daria ID: 409f.). Sie konnte erst rückblickend durch das Aneignen von Wissen durch Lesen bzw. einer aktiven Auseinandersetzung mit rassistischen Strukturen und Machtverhältnissen verstehen, wie diese wann und wo wirken.

Ich glaube also viele Sachen hab ich auch damals war mir auch nicht ganz bewusst. Also, das hab ich jetzt so rückblickend auch viel verstanden, dadurch dass ich irgendwie in mehr lese oder mich mehr wirklich irgendwie mit rassistischen Strukturen dann auseinandergesetzt hab und zu schauen wie was wirkt und was irgendwie wo so die Machtdynamiken drin sind und dass ich da auch nochmal so rückblickend dann eher so einen anderen Blick da drauf bekomme als in der Situation (Daria ID: 409-415).

Dass Daria sich aktiv mit rassistischen Strukturen auseinandergesetzt hat und sich dadurch ein differenziertes theoretisches Wissen zu rassistischen Machtdynamiken angeeignet hat, ermöglicht es ihr einen „anderen Blick [...] da drauf [zu] bekomme[n]“. Dies verweist darauf, dass

die Einnahme einer anderen Perspektive durch die Aneignung eines differenzierten Verständnisses von Rassismus und dessen inhärenten Machtverhältnisse, auch mit der Erkenntnis von anderen Handlungsmöglichkeiten verbunden ist. Denn wie Daria auch erwähnt, war ihr Vieles auch nicht „ganz bewusst“. Das heißt, sie konnte bestimmte Formen von Rassismen gar nicht erkennen oder einordnen, wodurch ein offensiv widerständiger Umgang erschwert ist. Dies wird auch an anderer Stelle noch einmal deutlich, in der sie davon erzählt, wie sie durch ein Seminar an der Hochschule erst erfahren hat, dass Sozialarbeiter:innen of Color häufig als Dolmetscher:innen funktionalisiert werden. Im Abgleich zu ihrer eigenen Erfahrung, in der ihr die Dolmetscherinnenrolle und damit auch Mehrarbeit zugewiesen wurde, betont sie, dass sie nie diesen Blick darauf hatte und dass dieser Umstand sie lediglich „genervt“ hat (vgl. Daria ID: 419f.). Dabei räumt sie ein, dass sie ohne das Wissen viele „Sachen nicht so benennen“ (ebd.: 420) konnte, obwohl sie manchmal „ein ungutes Gefühl“ hatte. Sie hatte aber „manchmal nicht so richtig die Sprache dafür“ oder wusste nicht, wie sie es einordnen soll, ob es an ihr liegt oder an der Struktur oder an dem Team.

Die Sachen dann irgendwie, also ich weiß auch dass ich irgendwann mal in so einem ähm ahja doch eigentlich auch so in Sozialarbeit-Seminar hier an an der A-Hochschule war und dann auch darum ging, ja das eben oft zum Beispiel People of Color wenn sie ein Sozialarbeiter an Positionen sind, eben oft als Dolmetscher auch genutzt werden und dass das halt schon problematisch ist. Und diesen Blick hatte ich halt nie. Es hat mich einfach nur genervt //mhmm//, aber ich konnte auch oft Sachen nicht so benennen. //mhm// Ähm deswegen, denk ich, war manchmal auch so ein ungutes Gefühl, aber ich konnte, ich hatte glaub ich manchmal nicht so richtig die Sprache dafür //mhmm// und oder zu wissen ist des jetzt, bin ich das jetzt oder mhm Struktur oder das Team (Daria ID: 415-423).

Daria berichtet davon, dass sie erst durch die Thematisierung im Rahmen eines Hochschulseminars die systematische Nutzung von Sozialarbeiter:innen of Color als Dolmetscher:innen und „dass das halt schon problematisch ist“ erkennen konnte. Was daran problematisch ist, erläutert sie nicht. Dies lässt annehmen, dass die weitere Ausführung für sie womöglich mit Verletzungen oder Ohnmachtsgefühlen verbunden sein könnte. Auch das Nicht-Benennen von Rassismus als Rassismus, sondern als „Sachen“ deuten auf eine sich selbstschützende Umgangsweise oder aber auch auf die Tabuisierung der Thematisierung von Rassismus. Denn wie bereits Wiebke Scharathow (2014: 415) es formulierte, hängen die wahrgenommenen Sprech- bzw. Handlungsmöglichkeiten davon ab bzw. ist die Thematisierung von Rassismuserfahrungen für die betroffenen Personen insofern risikoarm oder legitim, wenn sich die Thematisierung sowie Problematisierung von Rassismuserfahrungen auf Formen des Rassismus

beziehen, die Teil des dominanten Wissens sind, und in einem gesellschaftlichen Konsens auch als solcher (an-) erkannt wird.

Da sie zu dem Zeitpunkt, als sie selbst als Dolmetscherin ausgebeutet und genutzt wurde, dies nicht als kulturalistische Erwartung oder Zuschreibungen erkennen konnte, war ihr damaliger Möglichkeitsraum, sich dem entgegenzusetzen, enger begrenzt. Das heißt, sie konnte zuvor ihre negativen Gefühle, die durch Rassismen verursacht wurden, nicht als solche erkennen oder einordnen, wie sie sagt „[hatte sie] diesen Blick [...] halt nie. Es hat [sie] einfach nur genervt“. Durch das zuvorderst fehlende Wissen und Verständnis äußert Daria nicht nur eine von ihr empfundene fehlende Sprache, um das ungute Gefühl zu benennen, sondern auch Deutungsunsicherheiten. Dabei erwähnt sie, dass sie manchmal nicht wusste „bin ich das jetzt oder Struktur oder das Team“. Dies verweist auf einen Legitimierungsdiskurs, der auf Fragen, wie etwa welche oder wessen Ansichten bzw. Wahrnehmungen sind legitim, rekurriert. Zudem deutet das daraufhin, dass Daria als Frau\* of Color im sozialen Bereich, also im professionellen Kontext häufig mit Erfahrungen der Infragestellung ihrer eigenen Wahrnehmungen und/oder Erfahrungen konfrontiert ist und dadurch womöglich Unsicherheiten bzw. Entfremdungen zu der eigenen Wahrnehmung entwickelt haben könnte. Dies knüpft an weitere dominante Diskurse an, in denen Daria als Frau\* of Color das Privileg – als kein Teil der dominanten Mehrheit – an der Definitionsmacht zu partizipieren, nicht zugeteilt wird. Dadurch wird sie einer Position zugewiesen, in der ihre Wahrnehmung nicht unabhängig von anderen Perspektiven geltend gemacht werden kann. Durch die Aneignung jenes Wissens, welches sie Rassismen erkennen und benennen lässt, erweitert Daria ihre subjektiven Handlungsspielräume, indem sie eben jene Diskriminierung als Unrecht und nicht als Normalität erkennen lässt. Dies ist somit konstitutiv für ihr Selbst-Weltverhältnis, wenn sie nicht mehr nur genervt ist, sondern auch die Möglichkeit hat, die Reduzierung ihrer Person und Professionalität auf die Zuständigkeit bzw. Arbeit mit als „migrantisch“ geltenden/hergestellten Adressat:innen, also als Dolmetscherin nicht nur zu erkennen, sondern auch dies widerständig verbal problematisieren zu können. Sie formuliert in Vergangenheit, dass sie Formen von Rassismus nicht erkennen und benennen konnte und macht auf diese Weise deutlich, dass dies sich geändert hat. Gleichzeitig erzählt sie in Präsenz, dass sie nicht weiß, wie sie bestimmte Ereignisse einordnen kann („und oder zu wissen ist des jetzt, bin ich das jetzt oder mhm Struktur oder das Team“ (Daria ID: 423)). Einerseits positioniert sie sich im Jetzt als eine Person, die ausreichend Wissen hat, um bestimmte Rassismen zu erkennen und zu benennen, andererseits sagt sie,



dass sie nicht weiß, wie sie manches einzuordnen hat und nennt dabei drei Möglichkeiten (sich selbst, das Team oder die Struktur). Dieser Widerspruch könnte zum einen auf das komplexe Ineinandergreifen von mehrdimensionalen Machtverhältnissen von sozialen Kontexten deuten, die es so schwer erkenn- und greifbar machen. Andererseits könnte dies auch nochmals auf die dominanten Diskurse über Rassismus verweisen, die die Thematisierung bzw. Benennung von Rassismus erschweren oder gar tabuisieren.

Dass die Aneignung von Wissen für Daria eine Möglichkeit ist, sich den Unterdrückungsverhältnissen zu widersetzen, manifestiert sich auch in ihrer Begründung ihrer Berufswahl. Auf meine Bitte hin, von ihrem Werdegang in den sozialen Bereich zu erzählen, betont sie, dass es wichtig ist zu erwähnen, dass sie eine einjährige Weiterbildung im Bereich des Flüchtlingssozialdienstes gemacht hat und dadurch das inhaltliche Wissen zu Asylverfahren und -prozessen sowie zu den rechtlichen Gegebenheiten hatte, um mit geflüchteten minderjährigen Jugendlichen zu arbeiten (vgl. Daria ID: 201-206). Dabei wird deutlich, dass die Arbeit in diesem Berufsfeld für sie eine Möglichkeit ist, auf die institutionalisierten rassistischen Strukturen zu (re-)agieren.

Auf meine Frage, welchen Bezug sie zu der Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen hat, benennt sie nochmals die von ihr absolvierte Weiterbildung – und damit die Aneignung von bestimmtem Wissen, die es ihr ermöglichte diese Arbeit auszuführen. Außerdem erzählt sie, dass ihr natürlich die Zielgruppe am Herzen liegt und dass es ihr wichtig war, jene zu begleiten:

Ja das war doch damals schon bewusst, in dem Themenbereich, weil ich auch diese Weiterbildung gemacht hatte, diese ein-Jahres Weiterbildung und ähm ich praktisch auch die Inhalte hatte und äh und natürlich mir auch ähm die die Zielgruppe, denk ich besonders am Herzen liegt oder lag beides immer noch, weil die Grenze die ja für mich bedeuten, sind ja die Grenzen für die äh die Jugendlichen noch um einiges stärker und krasser und davon jeglichen Kontexten immer wieder ausgeschlossen und diskriminiert zu werden //mhmm// und diesen ganzen Struggle ähm mir ist schon wichtig war, genau diese Zielgruppe auch zu begleiten und deswegen auch bewusst ähm äh da in dem Bereich auch weiter gesucht hatte (Daria ID: 353-360).

Daria macht deutlich, dass es ihr vor allem darum geht die Jugendlichen zu begleiten, weil diese besonders viele Grenzen zu spüren bekommen, von denen Daria selbst nur zum Teil oder in anderen Dimensionen betroffen ist und was somit „für die Jugendlichen noch um einiges stärker und krasser“ ist. Dabei geht es ihr um die Ausgrenzung und den Ausschluss von Teilhabechancen auf jeglicher Ebene gesellschaftlichen Zusammenlebens sowie Diskriminierungen der Jugendlichen, weshalb sie bewusst den Bereich gewählt hat, um diese Zielgruppe bei ihren „ganzen Struggle“ zu begleiten

Es wird deutlich, dass die Arbeit mit geflüchteten Jugendlichen für Daria eine Form ist, um sich den rassistischen Strukturen, die sie im Übertragenen kollektiv durch die Jugendlichen nicht nur erkennt, sondern auch in anderen Dimensionen spürt, zu widersetzen. Dabei ist sie bestrebt diese Strukturen zu verändern und zu verschieben, sodass sie weniger destruktiv, ausgrenzend und marginalisierend sind. Im Gegenteil, sie möchte Strukturen aufbauen, die förderlich für die Jugendlichen und sie als Professionelle of Color ist. Wie sie es an anderer Stelle auch sagt, ist es ihr ein Anliegen „in der Arbeit [...] sowohl für die Jugendliche aber auch für die Mitarbeiter:innen äh irgendwie so also Strukturen aufzubauen, die nicht noch mehr Schaden, sondern wirklich eher förderlich sind.“ (Daria ID: 148-150). Hierfür hat sie sich dazu entschieden eine Weiterbildung zu machen, in der sie sich das, für sie nötige Wissen aneignet, um den Strukturen zu begegnen.

Ihre Betonung der Weiterbildung als Begründung ihrer Berufswahl kann auch als Legitimierungsversuch bzw. Beweislage ihrer angemessenen Kompetenz und/oder Fähigkeit in diesem Berufsfeld tätig zu sein, gelesen werden. Dies kann zum einen damit zusammenhängen, dass sie als Psychologie B.A. Absolventin eine Quereinsteigerin in diesem Berufsfeld darstellt. Es kann aber auch – insbesondere im Kontext von rassistischen Strukturen – darauf hindeuten, dass Daria wie bereits in Kapitel 11.2.2 beschrieben, häufig mit Erfahrungen der zu- und abgesprochenen Kompetenz konfrontiert ist und dies eine Form der Decodierung und Reartikulierung dieser Zuschreibung ist. Weiter verweist dies auf eine Form der symbolischen oder epistemischen Gewalt, durch die verschiedene Wissenspraktiken und -formen mit bestimmten Wertungen und Möglichkeiten einhergehen. Das heißt, bestimmte Wissenspraktiken werden verdrängt und abgewertet, während andere Wertschätzung und Achtung erhalten und als das ‚wahre‘ und ‚richtige‘ Wissen etabliert werden, indem sie auch mit bestimmten Fähigkeiten und Kompetenzen gleichgesetzt werden. Dass Daria sich wiederholt auf ihre Weiterbildung beruft, deutet darauf hin, dass die Soziale Arbeit als Berufsfeld, Wissensformen hierarchisiert und vorrangig standardisierte Zertifikate und Abschlüsse als Kennzeichen nutzt, um daraus zu schließen, ob eine Person, das nötige ‚wahre‘ oder ‚richtige‘ Wissen – und damit Kompetenzen – für die Tätigkeit mitbringt. Hierbei ist allerdings zu erwähnen, dass nicht alle gleichberechtigt Zugang zu diesen Wissensformen haben.

Wie Daria sucht auch Sabine sich aktive Wege zur Aneignung von Wissen als Mittel, um ihre eigenen Lebensumstände, die von klassistischen und patriarchalen Strukturen geprägt sind, zu verändern. Als einen bedeutenden Aspekt, erwähnt Sabine, dass sie damals aufgrund der

Situation bei ihr Zuhause „niemand mit nach Hause“ bringen konnte, weil sie nie wusste, ob die Situation zumutbar ist. Sie konnte bzw. wollte den gewaltvollen Umgang ihres Vaters nicht akzeptieren, deshalb hat sie mit 12 oder 13 Jahren eigenständig das Jugendamt aufgesucht, um herauszufinden, wo sie Hilfe in solch einer Situation erhalten kann.

Und als ich dann so heranwachsend war, war es einfach so, dass ich gedacht hab, das kann ja nicht sein, dass es so ist und dass mein Vater dann so=ein Auftreten zu Hause hat. Also kam dann auch so Gewaltgeschichten mit dazu. Also, dass er einfach ehm ja, dass er dann halt einfach, wenn er dann betrunken war, dass er dann halt einfach auch mal schneller die Hand //hmm// ausrutschte und alles. ((atmet tief ein)) und ehm, dass ich dann schon mit mit 13 überlegt hab, weil ich auch niemanden mit nach Hause brachte. Das war dann schon so, dass meine Eltern, also wir wohnten alle im gleichen Haus, aber ich war halt bei meinen Großeltern //aha// und dann konnte ich niemand mit nach Hause bringen, weil ich nie wusste, was ist denn jetzt wieder zu Hause oder steht da meine Mutter und macht heulend auf, dass ich schon mit 13 12/13 weiß ich noch, dass ich aufs Jugendamt marschiert bin und es einfach so mitgeteilt habe und auch klipp und klar gesagt hab. Also, Ich möchte nicht, Ich möchte, dass Ich möchte einfach wissen, wo Kinder denn Hilfe bekommen können (Sabine IS: 51-63).

Wenn Sabine von Gewalttätigkeiten ihres Vaters erzählt, nennt sie es „Gewaltgeschichten“ oder dass ihm „schneller die Hand ausrutschte“. Diese Ausdrücke haben einen bagatellisierenden bzw. verharmlosenden Charakter. Dies kann als eine selbstschützende Umgangsweise Sabines gelesen werden, um die Gefühle, Verletzungen oder Ohnmachtserfahrungen, die womöglich damit verbunden sind, selbst nur im Kleinen erneut zu zulassen. Gleichzeitig knüpft dies auch an dominante Diskurse über von häuslicher Gewalt betroffener Frauen\* und Mädchen\* an, in denen ihre Erfahrungen bzw. das Sprechen-Darüber tabuisiert und dethematisiert wird, sodass häusliche Gewalt an Frauen\* nicht als strukturelles Problem (an-)erkannt, sondern eher als individuelles Verhalten von Männern\*, die sich nicht unter Kontrolle haben, problematisiert wird. Das ‚Ausrutschen‘ in Verbindung mit Betrunkenheit suggeriert einerseits eine nicht intendierte Handlung und andererseits setzt es die Intention des Täters und vor allem ein mögliches Verständnis für die Tat, anstatt der Folgen für die von gewaltbetroffene Person, in den Fokus. Aufgrund der für Sabine unberechenbaren Situation durch ihren gewaltvollen Vater konnte sie niemand mit nach Hause bringen, „weil [sie] nie wusste, was ist denn jetzt wieder zu Hause oder steht [da ihre] Mutter und macht heulend auf“. Sie scheint diese Situation anderen Menschen nicht zumuten zu können. Dies könnte durch die dominanten Bilder und Vorstellungen eines vermeintlich ‚normalen‘ Familienlebens, welches immer harmonisch funktioniert, erklärt werden. Das heißt, Abweichungen von einem harmonischen und funktionierenden Familienleben können vor allem im Kontakt mit Menschen außerhalb des Familienverbandes eine soziale Scham auslösen. Jedoch lässt Sabine sich nicht durch diese

Gegebenheiten lähmen, vielmehr ergreift sie die Initiative, um sich selbst aktiv das Wissen – über ihre Rechte und Möglichkeiten als Kind bzw. Jugendliche – anzueignen, um sich Selbst die Hilfe und Unterstützung zu gewährleisten, die ihr zusteht und die sie braucht. Sie erzählt, “dass [sie] schon mit 13 12/13 weiß [sie] noch, dass [sie] aufs Jugendamt marschiert [ist] und es einfach so mitgeteilt [hat] und auch klipp und klar gesagt [hat]. Also, Ich möchte nicht, Ich möchte, dass Ich möchte einfach wissen, wo Kinder denn Hilfe bekommen können“. Durch Sabines Initiative wurde ein Netzwerk gegründet, das sie einmal in der Woche abgeholt hat (vgl. Sabine IS: 69f.). Auf diese Weise konnte sie nicht nur erfahren, dass es „verlässliche Erwachsene“ (vgl. ebd.: 71) gibt, sondern vor allem, ihre eigene Stärke und Selbstwirksamkeit für sich selbst eintreten zu können und dass es in ihrer Macht liegt sich die Unterstützung und Hilfe zu organisieren, die sie benötigt.

Während für Sabine die aktive Aneignung oder Suche nach Wissen zur konkreten Verbesserung ihrer Lebenssituation führt, ist für Rita die aktive Auseinandersetzung mit bestimmten Themen bzw. Aneignung von Wissen, eine alternative Beschäftigungsmöglichkeit und somit ein Ausweg aus der schwierigen Situation Zuhause.

Und dadurch das halt auch immer alles so schwierig bei uns zu Hause war, bin ich so in die Bücherwelt geflüchtet. Und dann hab ich, glaub ich so in der Grundschule Lexikon gelesen, wo es, wo Eritrea aufkam. Dann war klar, ich muss mich damit beschäftigen. Dadurch kam dann: Ok, Hä da haben Menschen dafür gekämpft, unabhängig von einem anderen Land zu sein, von von ihren Unterdrückern. Und das geht ja nur wenn man politisiert ist. Also, wirklich damit auseinandersetzen und dann lief bei uns auch immer der Fernseher. Dann habe ich alle so politischen Sachen geschaut, die im Fernsehen zumindest liefen. Bücher darüber gelesen ähm und zwar so glaube von also ja, ich glaub, oder was ich jetzt denke vielleicht dieses Ding, meine Eltern haben ihre Heimat verlassen. Ähm Wie kann ich dieses Erbe nicht weitertragen. Mein Vater der große Freiheitskämpfer, wie kann ich dem nicht gerecht werden, so. //hmm// Und Ich mich da auch einfach sehr, also ich hab das so verinnerlicht, ich kann gar nicht ohne so war das dann auch immer //mhm// in der Kindheit. Ja, genau (Rita IR: 233-245).

Zunächst scheint für Rita das Lesen als Beschäftigung lediglich eine Auswegmöglichkeit zu sein, der Realität, die durch (familiäre) schwierige Lebensverhältnisse geprägt ist, zu entfliehen. Sie hat in der Grundschule ein Lexikon gelesen, in dem Eritrea und dessen Unabhängigkeitskämpfe thematisiert wurden. Dann scheint sie aus der Erkenntnis, dass es den Menschen in Eritrea nur möglich war, sich ihre Unabhängigkeit von ihren Kolonialisatoren zu erkämpfen, weil sie politisiert waren, zu schließen, dass sie sich auch politisieren muss. Dies wird deutlich als sie sagt: „Ok, Hä da haben Menschen dafür gekämpft, unabhängig von einem anderen Land zu sein, von von ihren Unterdrückern. Und das geht ja nur wenn man politisiert ist. Also, wirklich damit auseinandersetzen [...]“. Auch wenn es an dieser Stelle von Rita nicht genannt wird,

lässt die von ihr angenommene Notwendigkeit der Politisierung annehmen, dass sie – wenn auch nicht gegen die Unterdrückung von und durch Nationalstaaten – Formen der Unterdrückung erkennt und spürt, gegen die sie aktiv kämpfen möchte. Hierzu ist für sie eine politische aktive Auseinandersetzung notwendig, wofür sie Medien wie Bücher und das Fernsehen nutzt. Aus der Retrospektive setzt sie ihre Auseinandersetzung mit diesen Themen und die Aneignung von diesem Wissen in Zusammenhang mit dem Verlassen der Heimat ihrer Eltern. Dabei stellt sie die rhetorische Frage, „wie kann [sie ihrem Vater, der große Freiheitskämpfer] nicht gerecht werden“ (ebd.: 243), als eine Form der Erklärung für ihre Handlungen, also ihr aktives Suchen nach diesem Wissen. In diesem Zusammenhang erwähnt sie, dass sie es jetzt auch etwas anders einordnet und es nicht nur eine Form der Flucht aus dem Alltag ist, sondern vielmehr sie den Kampf ihres Vaters als „Erbe“ weiterträgt. Es scheint, als gäbe es für sie keine andere Alternative als sich dieser Aufgabe anzunehmen, denn „wie kann [sie] dieses Erbe nicht weitertragen“. Sie trägt das fest in sich bzw. sie hat diesen Drang zum Widerstand auf eine Art verinnerlicht, dass sie gar nicht anders oder ohne eben diesen Kampf kann. Es scheint, als ginge es ihr auch um die durch ihren Vater ihr – wenn auch implizit – zugeteilte Aufgabe, als Tochter den Kampf weiterzuführen, um auf diese Weise ihrem Vater dem „großen Freiheitskämpfer“ gerecht werden zu können. Es klingt nahezu, als sei es ihre Pflicht als Tochter eines Freiheitskämpfers, auch für Freiheit zu kämpfen.

Dabei wird nicht genau expliziert, was Freiheit bedeutet oder welche Unterdrückungen von ihr als zu bekämpfen gelten. Da aber ihre Erzählungen sich auf den Kolonialismus in Eritrea beziehen, könnte angenommen werden, dass rassistische Strukturen im Kontext von Postkolonialismus gemeint sind, die sich in Ausgrenzungen, Marginalisierungen und Diskriminierungen von rassifizierten Menschen manifestieren.

Rita erklärt an anderer Stelle, dass das Wissen, welches sie „eben dieses Politisierte“ nennt und ihr ermöglicht ihre Erfahrungen der Verletzungen in einen gesellschaftlichen Kontext einzubetten, sie „gerettet hat“.

sehr viel im Kopf und sehr viel würd ich, glaub ich auch, gerettet hat, dieses eben dieses Politisierte alles in einem Kontext zu denken und gesellschaftlich zu denken und zu wissen okay das ist jetzt nicht nur ( ), der mich verletzt, sondern das hat den und den und den Hintergrund und so ist das, dadurch konnte ich mich auffangen, ja (Rita IR: 375-378).

Das Wissen, „dieses Politisierte“, das sie in ihrem Kopf platziert, hat Rita gerettet, indem sie ihre Erfahrungen von Verletzungen in gesellschaftliche Zusammenhänge einbetten und als historisch gewachsene Phänomene einordnen konnte. Folglich hat die Aneignung von jenem

Wissen für Rita nicht nur die Funktion sich für den Kampf gegen die Unterdrückungsverhältnisse zu wappnen, sondern ist auch eine Form von individuellem Selbstschutz. In dem sie verstehen konnte, welche Entstehungshintergründe bestimmte Verletzungen haben, konnte sie sich selbst auffangen. Auf diese Weise konnte sie diese Verletzungen von ihr als Person abgrenzen. Dies stellt für sie eine Form der Rettung dar, dass „nicht nur (.) der mich verletzt, sondern das hat den und den und den Hintergrund“. Sie lässt eine genaue Erläuterung dessen aus, also sie geht nicht weiter darauf ein, worauf sich „nur“ bezieht. Allerdings lässt die Betonung auf der Möglichkeit/Fähigkeit Verletzungen in einen gesellschaftlichen Kontext einbetten zu können, annehmen, dass das Wissen es ihr ermöglicht, diese Erfahrungen von Verletzungen als systematische Ausgrenzung, Marginalisierung oder Diskriminierung zu verstehen und nicht etwa als individuelles Problem. Da auf diese Weise sie weniger den Blick auf sich als (defizitäres) Individuum hatte als auf die Strukturen, die diese Verletzungen nicht nur zu lassen, sondern auch forcieren. So ist es ihr möglich – anstatt bei sich selbst womöglich nach Fehlern und Defiziten zu suchen – historische Zusammenhänge und gesellschaftliche Strukturen mit in die Verantwortung für Unterdrückungsverhältnisse und dessen Manifestation zu ziehen.

Festzuhalten bleibt, dass die Aneignung von Wissen in vielfältigen Dimensionen, sich in den verschiedenen Interviewsequenzen als Formen widerständiger und/oder selbstschützender Umgangsweisen präsentieren. Für Daria und Rita ist ein differenziertes Wissen über Rassismus als professionelles Wissen sowie für sie persönlich bedeutsam, um zum einen die eigenen Rassismuserfahrungen als solche erkennen zu können und zum anderen diese auch in einen gesellschaftlichen und historischen Kontext einordnen und verbalisieren zu können. Denn so können sie diese von sich als Individuum abgrenzen und auf einer politischen Ebene adressieren und problematisieren, um jene Erfahrungen und Lebensrealitäten im Kontext von historischen und gesellschaftlichen Entstehungskontexten sichtbar machen zu können. Dabei geht es auch um die Aneignung von Wissen über Strategien der Neufindung bzw. Neu- und Umdeutungen dominanter Diskurse und Praktiken im Kontext von Rassismus, welche durch die Benennung bzw. Thematisierung zu Irritationen der vermeintlichen Normalität führt. Für Sabine dagegen bedeutet der Gang zum Jugendamt, also sich das Wissen über ihre Rechte und Unterstützungsmöglichkeiten als Kind und Jugendliche aktiv zu suchen, nicht in der hilflosen ‚Opferrolle‘ gefangen zu bleiben, sondern selbst Strategien zu finden, um aktiv an der Gestaltung

ihrer Lebensbedingungen zu partizipieren und sich gegen die patriarchalen Strukturen zu stellen.

Die Aneignung von spezifischem Wissen ist für unsere Interviewpartnerinnen also insofern eine widerständige und subversive Umgangsweise, als dass sie auf diese Weise Marginalisierungen und Ausschlussmechanismen nicht nur erkennen, sondern auch weitere Deutungs- und Handlungsmöglichkeiten für sich ausloten, um jene Mechanismen, Effekte und Prozesse als solche anzuklagen. In diesem Zuge möchte ich im folgenden Kapitel auf Effekte und Wirkungen von Sprache als (widerständige) Umgangsweisen eingehen, da dies eine präzise Form des Anklagens unserer Interviewpartnerinnen darstellt.

### 12.3 Sprache als Aneignung von Räumen

Meine Tante schaute aufs Meer, in die tiefe, ruhige Dunkelheit, und sagte zu mir: »Sieh nur, wie stark dieser *yakamoz* leuchtet!« Ich folgte ihrem Blick, konnte aber nirgendwo ein starkes Leuchten entdecken. »Wo denn?« fragte ich sie. Sie deutete erneut auf das Meer, doch ich wusste nicht, was sie meinte. Lachend schalteten sich meine Eltern ein und erklärten, was das Wort *yakamoz* bedeutet: Es beschreibt die Reflexion des Mondes auf dem Wasser. Und jetzt sah auch ich das helle Leuchten vor mir in der Dunkelheit. *Yakamoz*. (Gümüşay 2020: 11, Hervorheb. i. O.)

Kübra Gümüşay (2020: 11) stellt in *Sprache und Sein* fest, dass sie erst seitdem sie das Wort *yakamoz* kennt, bei jedem nächtlichen Spaziergang am Meer, die Reflexion des Mondes auf dem Wasser sieht (vgl. ebd.). Dabei stellt sie sich die Frage, ob auch jene *yakamoz* sehen oder viel mehr wahrnehmen (können), die das Wort nicht kennen. Sprache ist wirkungsvoll und verändert Wahrnehmungen und Denken. Wie oben bereits beschrieben kann Kübra Gümüşay erst mit dem Verständnis und Wissen über das Wort *yakamoz*, wahrnehmen, was es benennt (vgl. ebd.: 11; 13). Kann etwas wahrgenommen oder gesehen werden, welches als sprachliches Konzept in Form von Worten nicht in der eigenen Gedankenwelt oder gar in einer Sprache existiert?

Durch Sprache wird Realität in der Wahrnehmung und im Denken hergestellt und ermöglicht es uns, „aus[zu]sprechen [...], was ist. Damit wir sein können, wer wir sind.“ (ebd.: 21). Somit ist Sprache insofern genuin machtvoll, als dass sie mit dem Einfluss auf die Wahrnehmung und das Denken auch Strukturen und Bedingungen sichtbar, existent und veränderbar machen kann. Denn erst mit der (Aus-)Sprache oder dem Benennen von z.B. bestimmten (Lebens-)Realitäten werden diese als solche (an-)erkannt, existent und somit auch anklag- und

veränderbar gemacht. Durch (Aus-)Sprache kann Sichtbarkeit für Etwas geschaffen werden, das sonst unsichtbar und unbenannt bleibt.

So zeigt sich auch in den Interviewsequenzen unserer Interviewpartnerinnen Sprache und/oder Benennungspraktiken in vielfältigen Dimensionen als widerständiges Element ihres Umgangs mit Formen der Marginalisierung, Diskriminierung und oder Ausgrenzung.

Daria erzählt in diesem Kontext beispielsweise davon, von ihrer Ausbildung zum systemischen Coach und zur Supervisorin:

dann habe ich mich runterstufen lassen, weil ich eine Ausbildung angefangen hab zu systemischen Coach und Supervisorin //mhmm//. Und das fand ich dann auch wieder total also auch sehr schön, weil ich natürlich viel Input bekommen hab wie man ressourcenorientiert auch arbeitet und wie man das dann wieder einfließen kann in der Arbeit mit den Jugendlichen und es auch immer total Spaß gemacht hat so dieses ähm äh äh diese Arbeit, die nicht immer dieses Problem fokussiert haben, so ah jetzt ist er schon wieder straffällig geworden, jetzt ist schon wieder das und das passiert. Und Ach ja der, der ist irgendwie eh das sollte nicht ganz negativen ähm Worte ähm das so aufzubrechen (Daria ID: 184-192).

Diese Stelle deutet daraufhin, dass Daria durch das Aufbrechen von „negativen Worte[n]“ mit denen die Jugendlichen bei ihrer Arbeitsstelle „immer“ konfrontiert werden, versucht Räume zu schaffen, in denen diese nicht mehr defizitär und in stereotypisierender Weise als ‚Andere‘ konstruiert werden. An voriger Stelle berichtet sie nämlich davon, dass ihr Arbeitsteam häufig unreflektiert bestimmte Stereotype – insbesondere über arabische Jugendliche – homogenisierend äußert und dass das sie gestört hat (vgl. Daria ID: 109-115). Dabei betont sie zwar ihre „guten Absichten“, reagiert aber trotzdem mit dem Infragestellen dieser Stereotype „was sagt ihr jetzt.“ und problematisiert dabei, dass die Jugendlichen auf die Rolle der Repräsentant:innen für ‚ihre‘ vermeintlichen Kulturen reduziert werden: „Also, nur weil ihr jetzt diese zwei/drei Jugendliche kennt, kann man jetzt auch nicht gleich auf die syrische oder arabische Kultur schließen“ (ebd.: 112-114). In diesem Zuge benennt sie auch die Homogenisierungen der syrischen oder arabischen Kultur und klagt diese als solche an. In diesen Stereotypisierungen und Zuschreibungen zeigt sich dominantes und diskursiv ‚gültiges‘ Wissen, welches sich über Sprache oder vielmehr in der Sprechbarkeit und Sprechlegitimation widerspiegelt. Das heißt, die negativen Worte, mit denen die Jugendlichen „immer“ konfrontiert sind, rekurren auf dominante und systematische Konstruktionen ihrerseits als ‚Andere‘ in Deutschland, welche wiederum mit allen möglichen vermeintlichen Verhaltensweisen wie etwa „straffällig“ verbunden sind. Daria möchte diese aufbrechen und sieht in der Sprache eine wirkmächtige Möglichkeit, eben jene Zuschreibungen aufzubrechen und dadurch nicht mehr defizit-



und problemfokussiert zu arbeiten, wie es sonst „immer“ gemacht wird, sondern eben die Ressourcen der Jugendlichen in den Blick zu nehmen und auch jene als solche sichtbar zu machen. Damit bricht Daria nicht lediglich jene Zuschreibungen, sondern rüttelt auf diese Weise an dem Fundament rassistischer Strukturen auf deren Grundlage Ungleichbehandlungen legitimiert werden. Denn ein elementarer Bestandteil rassistischer Systeme sind homogenisierende, naturalisierende und hierarchisierende Differenzierungs- und Zuschreibungspraktiken. Das heißt, sie lehnt sich explizit auf durch oppositionelles Sprechen gegenüber Zuschreibungen und Problematisierungen von rassistischen Praktiken gegenüber den Jugendlichen von Seiten ihres Teams. Damit versetzt sie sich selbst allerdings als Sozialarbeiterin of Color in eine vielschichtig risikoreiche Position. So könnte sie bspw. selbst mit rassistischen Zuschreibungen oder Bagatellisierung ihrer Wahrnehmung konfrontiert werden und auf diese Weise einer untergestellten Position als Professionelle verwiesen werden. Dass das Sprechen nicht nur die Möglichkeit bietet, Räume für marginalisierte Positionen anzueignen und zu erschaffen, sondern dass das Sprechen, also wer über wen mit welchen Konsequenzen spricht und dadurch Wissen über wen und zu wessen Nutzen schafft und somit Realität sowie (A-)Normalitätsvorstellungen herstellt, auch ein Privileg darstellt, zeigt Daria an anderer Stelle auf (vgl. Daria ID: 321f..). Denn Daria erkennt an, dass das Sprechen aus einer bestimmten Position über andere Positionen mit verschiedenen Vulnerabilitäten, durch je unterschiedliche soziale Positionierungen innerhalb der hegemonialen sozialen Ordnung verbunden ist. Sprechen ist genuin machtvoll, aber nicht per se widerständig und auflehnend, sondern auch herrschaftsaffirmativ und reproduzierend: „dass wir darüber reden können und dann vielleicht auch nicht zu machen, weil es unsensibel ist“ (ebd.: 318f.).

Auch im Interview mit Devi zeigen sich in bestimmten Formen ihres Sprechens oppositionelles Aufbegehren, z.B. durch die Anwendung von Sprachmitteln wie entweder Sarkasmus und/oder Zynismus:

dass es auch die Möglichkeit gibt brotlose Künste auf Lehramt zu studieren //mhm// und dann zu verbeamtet zu werden und ein gutes Gehalt zu kriegen. das alles hab ich aber erst im zweiten Semester rausgefunden von meinem Masterstudium (Devi ID: 90-92).

Während Devi erzählt, dass sie mit dem nötigen sozialen Kapital und damit ausreichend Zugang zu symbolischen bzw. kulturellen Kapital in Form von Wissen um Möglichkeiten, für sich selbst eine bessere Studiengangswahl hätte treffen können, verweist sie auf ihre Möglichkeit „brotlose Künste auf Lehramt“ studieren zu können.

Mit der Benennung der „Möglichkeit [...] brotlose Künste auf Lehramt zu studieren“ äußert sie indirekt und subtil Kritik an der gesellschaftlichen Wertschätzung bzw. Anerkennung von sozialen Berufen, welches sich in der monetären Honorierung spiegelt, in Abgrenzung zum Lehrer:innenberuf und dessen gesellschaftliche Anerkennung sowie Status.

Denn dieser ist mit dem Zugang zur Verbeamtung und einem besseren Gehalt verbunden. Die Verbeamtung bedeutet in vielerlei Hinsichten Privilegierungen, nicht nur bezüglich des Gehaltes, z.B. haben verbeamtete Lehrer:innen einen unbegrenzten Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und müssen nie eine Kündigung fürchten, um nur eine von vielen zu nennen.

Mit „brotlos“ äußert Devi sarkastisch und damit indirekt Kritik an der Bezahlung im sozialen Bereich, die nicht ausreichend ist, um sich „Brot“ – als symbolischer Platzhalter für Nahrung und damit Existenz – zu sichern. Gleichzeitig nennt sie Tätigkeiten im sozialen Bereich als „Künste“, welches wiederum darauf schließen lässt, dass sie durch diese Benennung – wenn auch auf eine spöttische Art und Weise – versucht diese Tätigkeiten entgegen ihrer gesellschaftlichen Anerkennung aufzuwerten und setzt es mit Kunst gleich, als etwas Vielschichtiges, Vielfältiges, Kreatives, Freies, aber doch auch Verschlussenes. Die Anwendung von Sarkasmus ermöglicht es Devi, Kritik an den Strukturen und Bedingungen im sozialen Bereich zu äußern. Dabei ist es ihr möglich, durch die Indirektheit und Vieldeutigkeit ihrer Aussage, eine klare und direkte Positionierung zu vermeiden. Das hat für Devi insofern einen selbstschützenden Charakter, als dass die Doppeldeutigkeit sie als Sprecherin vor einer unmittelbaren Rechenschaft für das Gesagte schützt. Nichtsdestotrotz verhöhnt sie mit Hilfe des Sprachmittels Sarkasmus die Strukturen im sozialen Bereich entsprechend dem altgriechischen Wort *sarkasmós* (vgl. Duden (1) 2021: o.S.), was so viel bedeutet wie *Zerfleischung*, in dem sie mit lediglich der Benennung von zwei Begriffen die Abwertung und damit verbunden auch die prekären (Arbeits-)Bedingungen im sozialen Bereich sichtbar macht und anklagt.

Ähnlich wie Devi nutzt auch Linda ironische Umdeutungen und Re-Definitionen als Ausdrucksform ihrer Kritik: „[...] ich hab nach meinem Studium erstmal mit ähm in einer tagesgruppe mit schwererziehbaren Kindern. Ich nenne es immer schwererziehbare Eltern ehm gearbeitet. [...] (Linda IL: 49-51)“. Sie distanziert sich und redefiniert den Ausdruck der „schwererziehbaren Kinder“ in „schwererziehbare Eltern“ um. Auf diese Weise verschiebt sie den Fokus von den ‚defizitären‘ Kindern weg zu den Eltern. Auch wenn sich diese Kritik auf eine individuelle

Ebene (der Eltern) beschränkt, impliziert diese Fokusverschiebung von der individuellen Defizitmarkierung der ‚schwererziehbaren‘ Kinder auf die Eltern einen Einbezug der Bedingungen bzw. der familiären Sozialisation der Kinder. Denn diese familiäre Sozialisation nimmt nicht nur maßgeblich Einfluss auf Einstellungen, Werte und Entwicklung ihrer Persönlichkeiten, vielmehr werden sozialisatorische Prozesse im Körper einverleibt (vgl. Diedrich 2008: 60f.). Diese Unterschiede, die aus der familiären Sozialisation hervorgehen, sind nicht wertfrei und lediglich das Resultat von Entscheidungen freier Subjekte (vgl. ebd.: 23; 33). Vielmehr sind sie in einem sozialen Kontext und in dessen Interaktionsbedingungen zu verstehen. So stellt sich bei der Markierung der Schwererziehbarkeit die Frage, für wen ist wer *schwererziehbar* und warum? Zu wem oder was soll wer erzogen werden und was macht es für wen schwer? Diese Bezeichnung verweist unmittelbar auf unausgesprochene Normalitätsvorstellungen, wie Kinder sich zu entwickeln haben und wie sie erzogen werden sollten, was schwer oder leicht gelingt. Die Markierung der Eltern, die maßgeblich den sozialen Kontext prägen, als schwererziehbar kann symbolisch als Kritik an den Sozialisationsbedingungen bzw. dem sozialen Kontext gelesen werden. Diese Lesart rekurriert allerdings auf eine normative Vorstellung von Familie, in der die Eltern die Kinder erziehen. Dabei ist zu erwähnen, dass es neben dieser Vorstellung von Aufwachsen, Erziehungsberechtigten, Verantwortung und Familienleben weitere Erziehungskonzepte und andere Formen des Aufwachsens in Familien gibt.

„*Ich nenne es immer schwererziehbare Eltern*“ sagt Linda, durch das Hervorheben ihrer eigenen Aktivität bzw. Ermächtigung über die Umbenennung und damit auch Umdeutung eines gesellschaftlich und insbesondere pädagogisch akzeptierten und (an-)erkannten Begriff zeigt sich eine Form des oppositionellen Sprechens. Darüber hinaus ist dies eine Form der Ermächtigung als eine, der Profession zugehörige, Professionelle an der Herstellung von Definitionen und Konzepten, mit denen diese arbeitet und dadurch auch an Vorstellungen von ‚Normalität‘, zu partizipieren.

Auch bei Sabine präsentieren sich Formen des Sprechens als eine (widerständige) Umgangsweise in risikoreichen und ausgrenzenden Strukturen auf dem Gymnasium, zu dem sie sich eigentlich als nicht-zugehörig zählt, wie bereits in Kapitel 11.2.4 erläutert („Ich war tatsächlich auf dem Gymnasium“ (Sabine IS: 184)):

Es wurde auch immer schwieriger für mich. Und ehm wie ist es wenn was schwierig wird und man dann denkt ja sag mal das gibt=es doch nicht, aber da der der Schorsch Gockel der nur weil eine Firma daheim hat und weil die Eltern immer hinrennen. Dann finde ich hat man nur zwei/drei Möglichkeiten, um auf sich aufmerksam zu machen, @entweder@ man e:hm das ist,

finde ich weiß so viel klassisch so viel männliche Jugendliche machen man geht so in diese Gewalt Schiene rein. (holt tief luft) E:hm und ich wurde frech ich wurde richtig frech, also das weiß ich. ich hatte eine wahnsinns große Klappe, ja. Weil ich gedacht hab, mir kann ja mal keiner was (Sabine IS: 191-199).

Als Sabine von ihren Erfahrungen ihrer Schulbiographie erzählt, macht sie deutlich, dass es für sie lediglich „zwei/drei Möglichkeiten [gibt], um auf sich aufmerksam zu machen“ im Gegensatz zu „Schorsch Gockel der nur weil eine Firma daheim hat und weil die Eltern immer hinrennen“ (ebd.: 193f.) nichts weiter machen muss, um innerhalb der Strukturen auf dem Gymnasium gesehen oder berücksichtigt zu werden.

An dieser Stelle wird deutlich, dass Sabine auf dem Gymnasium mit Strukturen bzw. unausgesprochenen Regelungen konfrontiert ist, die sich vor allem an Normen der Mittelschicht orientieren („da der der Schorsch Gockel der nur weil eine Firma daheim hat.“). Diese beziehen sich bspw. auf Umgangsformen und Codes bzgl. der Sprache und des Verhaltens, wie etwa, dass „die Eltern immer hinrennen“ als eine Gepflogenheit auf dem Gymnasium, die es einem:r Schüler:in ermöglicht, Aufmerksamkeit zu erhalten und im Schulkontext berücksichtigt zu werden.

In dem sie etwas spöttisch die Mittel- und/oder Oberschicht, an der sich die gymnasiale Schulkultur ausrichte, mit dem Namen „Schorsch Gockel“ personifiziert, ermächtigt sie sich dessen Benennung und Reduzierung derer Erfolge auf dessen soziale Herkunft. Damit stellt sie ein Narrativ entgegen dem dominanten Wissen her, welches Meritokratie im deutschen Bildungssystem reklamiert und stellt heraus, dass lediglich die soziale Herkunft und nicht etwa die individuelle Leistung eine Rolle für den Erfolg auf dem Gymnasium spielt. Gerade weil es notwendig zu sein scheint, dass die Eltern Zeit haben, um häufig in der Schule auftreten zu können. Dies ist jedoch nur Eltern gewährt, die das Privileg haben, über ihre Zeit so zu verfügen, dass sie diese selbst frei einteilen können. Denn auf diese Weise ist es ihnen möglich, häufig und vor allem an den ‚relevanten‘ Veranstaltungen in der Schule ihres Kindes aufzutreten. Dies verweist auf schulische Strukturen, die bspw. für Arbeiter:innen ausgrenzend und benachteiligend sind, da diese in der Verfügung über Zeit deprivilegierter sind, weil diese meist zu einem großen Teil durch Lohnarbeit vereinnahmt wird. In diesem Zusammenhang sagt Sabine, dass jene, die nicht über die richtigen Bedingungen verfügen, um auf dem Gymnasium gleichberechtigt gesehen zu werden, lediglich „zwei/drei Möglichkeiten [haben], um auf sich aufmerksam zu machen“. Dabei steht Aufmerksamkeit, in ihrer Perspektive, dafür, gesehen und berücksichtigt zu werden und damit einen gleichberechtigten Anspruch auf Erfolgserfahrungen

zu haben. Sie betont, dass die Handlungsmöglichkeiten in jenen benachteiligenden Schulstrukturen durch vergeschlechtliche Stereotypen und Rollenerwartungen (in-)formiert werden, in dem Sinne, dass „klassisch“ männlich\* sozialisierten Jugendlichen im Gegensatz zu ihr als „klassisch weiblich sozialisiert“ (Sabine IS: 304f.) andere Formen des (widerständigen) Umgangs zugänglich(er) sind. An dieser Stelle zeigt sich, dass sich Geschlechter(ungleichheits-)verhältnisse in der Verschränkung mit klassistischen Strukturen auf die subjektiven Möglichkeitsräume des Aufbegehrens auswirken. Während männliche\* Jugendliche, entsprechend ihrem Stereotyp, eher Gewalt anwenden, wurde Sabine „richtig frech“ und hatte eine „wahnsinns große Klappe“. Das heißt, sie nutzt das Sprechen und somit Sprache als Mittel ihres Aufbegehrens, als sie mit benachteiligenden Bedingungen konfrontiert wird, die ihr den schulischen Erfolg erschweren. Sie räumt ein, dass sie sich nicht nur dessen bewusst war, sondern vor allem dachte sie „mir kann ja mal keiner was“. Dadurch löst sie sich selbst aus der marginalisierenden vermeintlichen ‚Opferrolle‘. Sie löst sich ohne Angst oder Rücksicht auf Verluste aus den Abhängigkeitsverhältnissen und ermächtigt sich selbst, in diesen zu sprechen ohne dabei die möglichen Effekte sowie Folgen zu bedenken und lässt sich dadurch auch keineswegs beschränken.

Sabine macht auch an anderer Stelle deutlich, dass sie Sprechen als mögliche Form des Aufbegehrens erkennt und begreift. Zum Beispiel erwähnt sie, dass sie vermehrt im Arbeitskontext feststellt, dass die Redeanteile der Männer\* und Frauen\* unausgeglichen sind und die Frauen\* sich „unglaublich zurücknehmen“ (ebd.: 323) oder dass in der Entwicklung von Ideen, sich die Männer\* die Beiträge der Frauen\* aneignen, in dem diese als solche unbenannt bleiben (vgl. ebd.: 319-331). Diese Formen der vergeschlechtlichen Ungleichheiten sieht und klagt Sabine an, in dem sie diese Gegebenheiten auch an- und ausspricht „ich sehe das, Ich nehme das wahr und ich klage das auch an, weil im Sinne von Anklagen, weil ich=es dann auch anspreche //hmm// wenn mir dann irgendwann der Kragen platzt ja?“ (ebd.: 354-356).

Auf die Bitte hin von ihren Handlungsmöglichkeiten und Grenzen im Kontext rassistischer und sexistischer Verhältnisse in ihrer Praxis, also sowohl in Beratungssettings als auch mit Kolleginnen, zu erzählen, äußert auch Rita Formen des Sprechens bzw. Benennens jener Verhältnisse als eine Form ihres widerständigen Umgangs:

ich glaube alleine das immer wieder zu zu benennen und zu sagen okay und das halt am Anfang irgendwie noch so ein bisschen, ne nett und dann immer noch krasser zu werden zu sagen, gut - ich also nächstes Jahr, glaub ich, krieg ich eine unbefristete Stelle dann - und dann weiß ich eh. Ich bin sicher ähm aber so dadurch, dass wir unterbesetzt sind, weiß ich auch meine Stelle

ist sicher und dann sich das Pri-, also das Privileg zu haben, okay ich kanns benennen //mhmm//. Ich kann jetzt sagen, okay ist ja dann auch immer eine Frage, wenn ich das benenne, werde ich dann gekündigt. //mhm// Aber genau auf der Ebene, ist dieses, das Benennen zu können auch wenn sich erstmal nichts (ändert), das klingt ein bisschen @traurig@ und unter den Kolleg:innen, die Leute dann doch auch zur Rechenschaft ziehen zu können ( Rita IR: 515-524).

Rita erzählt von verschiedenen Formen subversiven Sprechens, „halt am Anfang irgendwie noch so ein bisschen, ne nett und dann immer noch krasser zu werden“ und schließt daran unmittelbar an, dass sie glaubt, dass sie nächstes Jahr eine unbefristete Stelle bekommt und dadurch dann abgesichert ist. Für sie stellt das Benennen bestimmter Gegebenheit und Bedingungen, ohne dafür gekündigt zu werden, ein Privileg dar.

In dieser Sequenz wird deutlich, inwiefern Abhängigkeitsverhältnisse, wie etwa Anstellungsverhältnisse, mögliche Formen des Widerstands begrenzen oder inwiefern darüber Einfluss auf das Sagbare oder auch Skandalisierbare genommen wird. Denn, indem Rita direkt nachdem sie das subversive Benennen oder Sagen als eine Möglichkeit des Handelns äußert, betont sie, dass sie nächstes Jahr wahrscheinlich eine unbefristete Stelle erhält, wird deutlich, dass das Benennen oder Sagen/Problematisieren bestimmter Verhältnisse oder Vorfälle für sie im Arbeitskontext überaus risikoreich ist und mit einer Kündigung verbunden sein kann. Dieses Risiko verweist auf eine weiße\* und patriarchale Dominanzkultur innerhalb ihrer Arbeitsstelle. Denn das Anklagen sowie Benennen von Rassismus oder Sexismus scheint für sie als Schwarze Frau\* nicht legitim, sondern im Gegenteil existenziell risikoreich zu sein, sodass dies mit einem Ausschluss von ihr aus der Organisation und damit Entzug ihrer finanziellen Existenzgrundlage verbunden sein könnte. Es gilt nämlich nicht als etablierte Verhaltensweise, Wert oder Tradition in ihrer Institution, jene Verhältnisse anzusprechen oder gar infrage zu stellen. Vielmehr gilt es Sprechlegitimationen durch Sanktionen und Regulierungen durchzusetzen. Dabei geht es um Fragen wie etwa, was von wem benannt und kritisiert werden darf und mit welchen Folgen, „ich kanns benennen //mhmm//. Ich kann jetzt sagen, okay ist ja dann auch immer eine Frage, wenn ich das benenne, werde ich dann gekündigt“ (ebd.: 520f.). Für Rita stellt das Benennen insofern ein Privileg dar, als dass sie auf diese Weise an der Etablierung und Herstellung von bestimmten Normen in der Institution partizipieren kann, ohne sich dabei Sorgen um ihr Anstellungsverhältnis und damit um ihre Existenzsicherung machen zu müssen.

Sie ist sich sicher, dass sie nächstes Jahr eine unbefristete Stelle bekommen wird, bezeichnend dabei ist, dass sie lediglich den Personalmangel ihres Trägers als nennenswerten Grund für

ihren zukünftigen unbefristeten Vertrag sieht und dabei nicht ihre individuelle Fähigkeit und Passung für die Stelle anspricht. Dies verweist auf eine Logik einer freien Marktwirtschaft, in der der (Arbeits-)Markt alleinig durch Angebot und Nachfrage (in-)formiert ist. Rita betont mit der Unterbesetzung die Nachfrage nach Beratungen, die ohne sie nicht ausreichend sichergestellt werden kann. Dabei rückt die Quantität, also die ausreichende Anzahl an Berater:innen in den Fokus, nicht etwa ihre individuelle und persönliche Leistung oder Stärke als Beraterin. Diese Art der Missachtung oder gar Verkennung der eigenen Fähigkeiten könnte auch als ein Ausdruck des *Impostersyndroms* gedeutet werden, welches das Gefühl der eigenen Unzulänglichkeiten beschreibt. Dies betrifft häufig Personen – insbesondere Frauen\* – die von klassischen Strukturen benachteiligt werden. Denn das *Impostersyndrom* führt dazu, dass bspw. erfolgreiche Frauen\* sich ihres Erfolges unverdient fühlen und deshalb sich diesen mit temporären Ursachen wie etwa Glück (vgl. Clance/Imes 1978: 2) oder so wie Rita hier lediglich mit dem Personalmangel erklären und begründen.

Rita stellt das Benennen als eine Möglichkeit heraus, „Leute dann doch auch zur Rechenschaft ziehen zu können“, „auch wenn sich erstmal nichts (ändert)“. Obwohl Rita an dieser Stelle dem Benennen von diesen Ungleichheitsverhältnissen wenig Transformationspotenzial beimisst, betont sie die Möglichkeit, Personen zur Verantwortung und Rechenschaft ziehen zu können. Es könnte auf folgende Art gedeutet werden, dass sich das „nichts“ und damit das geringe Widerstands- bzw. Veränderungspotenzial auf die strukturelle Ebene bezieht. Dagegen macht sie deutlich, dass diese begrenzte Wirkung zeitlich begrenzt ist („erstmal“). Dies lässt annehmen, dass diese sich womöglich zu einem späteren Zeitpunkt entfaltet, sofern die Menschen sich ihrer Verantwortung annehmen, die sie durch ihr Sprechen belangt. Auf diese Weise ziehen Rita wie Linda (siehe S. 163) damit jede individuelle Person in die Verantwortung für ihr Handeln und/oder sich aktiv gegen ausgrenzende, diskriminierende und benachteiligende Strukturen zu stellen (insbesondere rassistische und transfeindliche Strukturen).

Trotz der risikoreichen Verhältnisse ermächtigt Rita sich einer gleichgestellten Position, um sich auf diese Weise durch subversives Sprechen aufzulehnen und dabei andere zur Rechenschaft zu ziehen. Sie scheint dabei auf eine langfristige Veränderung der Strukturen abzuzielen.

Zusammenfassend präsentiert sich in den Interviews mit unseren Interviewpartnerinnen, dass sie sich resignifizierenden Praxen bedienen, um Herabwürdigungen zurückzuweisen sowie

marginalisierende Verhältnisse anzuklagen. Diese resignifizierenden Praxen bezeichnet Butler als „Fehlaneignung“ (Butler 1998: 64 zit. nach Velho 2016: 188), sie beziehen sich auf das Potenzial von Sprechakten als wiederholendes und an Konventionen geknüpftes Phänomen. Denn in der Wiederholbarkeit und in jeder Zitation sowie Reproduktion von (verletzenden) Sprechakten ist das Transformationspotenzial zur kritischen Handlungsfähigkeit und Widerständigkeit ein inhärenter und genuiner Bestandteil.

Wenn man die Kraft des Sprechaktes gegen die Kraft der Verletzung setzt, enthält das eine politische Möglichkeit, nämlich daß man sich diese Kraft fehlaneignet und sie dazu aus ihren früheren Kontexten herauslöst- Die Sprache, die den Verletzungen des Sprechens entgegentritt, muß diese Effekte wiederholen, ohne sie einfach erneut in gleicher Form durchzuspielen. Diese Strategie beinhaltet, daß *hate speech* die Handlungsmacht, auf die eine kritische Erwiderung angewiesen ist, nicht zerstört (Butler 1998: 64 zit. nach Velho 2016: 188).

Das heißt bestimmte Formen des Sprechens sind als vielfältige Formen widerständigen Umgangs unserer Interviewpartnerinnen zu erkennen. In diesem Sinne kritisiert beispielsweise Devi mit dem Gebrauch von Sarkasmus die Strukturen bzw. prekären Arbeitsbedingungen im sozialen Bereich und benennt jene als „brotlose Künste“ (Devi ID: 90). Ähnlich wie Devi nutzt auch Linda ironische Umdeutungen und Re-Definitionen als Ausdrucksform ihrer Kritik. Dabei hebt sie ihre eigene Aktivität und damit Ermächtigung über die Umbenennung und damit auch Umdeutung eines gesellschaftlich und insbesondere pädagogisch akzeptierten und (an-)erkannten Begriffs hervor und zeigt so eine Form des oppositionellen Sprechens, („Ich nenne es immer schwererziehbare Eltern“ vgl. Linda IL: 50f.)). Darüber hinaus stellt dies insofern eine Form der Ermächtigung dar, als dass Linda als eine der Profession Zugehörige an der Herstellung von Definitionen und Konzepten, mit denen diese arbeitet und dadurch an Vorstellungen von ‚Normalität‘ aktiv partizipiert. Auch Sabine nutzt Sprachmittel wie etwa die spöttische Personifizierung von Ungleichheitsverhältnissen in Bezug auf soziale Herkunft, um Kritik zu äußern (vgl. Sabine IS: 193). Sie nutzt Sprechakte als eine der wenigen ihr möglichen Formen widerständigen Umgangs mit den benachteiligenden klassistischen Strukturen auf dem Gymnasium (vgl. ebd.: 198f.).

Daria dagegen sieht das Transformationspotenzial in den Sprechakten darin, in dem sie negative Worte aufbricht und stattdessen sich an den Stärken und Ressourcen orientiert und entgegen dem dominanten defizitfokussierten Narrativ innerhalb der Sozialen Arbeit – und insbesondere in der Arbeit mit Geflüchteten – diese auch entsprechend verbalisiert.



Festzuhalten bleibt, dass die Kraft des Sprechaktes als Widerständigkeit und politische Möglichkeit Transformationspotenzial mit sich bringt und Formen der Veränderung sowie der Verschiebung ermöglichen kann. Gleichzeitig wird die (politische) Kraft aber vielseitig durch jeweilige Verhältnisse beschnitten. Das bedeutet, in jeweiligen sozialen Kontexten (Schule, Arbeitskontext) sind Formen des Umgangs und Widerstands mit spezifischen und verschiedenen Abhängigkeitsverhältnissen verknüpft und dadurch auch in spezifischer Weise begrenzt.

### 13. Ergebnisdiskussion

Um die Ergebnisse der Interviews diskutieren und in Bezug auf die Fragestellung interpretieren zu können, möchten wir die zentralsten Erkenntnisse aus dem Theorieteil sowie die Ziele und Fragestellung(en) der Arbeit an dieser Stelle noch einmal knapp zusammenfassend darstellen sowie das weitere Vorgehen für die Ergebnisdiskussion beschreiben.

Im ersten Teil der Arbeit wird deutlich, dass die berufliche Geschlechtersegregation eine Prekarisierung von feminisierten Berufsfeldern zur Folge hat. Das betrifft auch die Soziale Arbeit als Frauen\*beruf. Starre, historisch gewachsene Deutungsmuster, die Weiblichkeit\* zu sozialen Tätigkeiten zuordnen, sind bis heute wirkmächtig und ungebrochen und wirken sich auf individuelle Lebensläufe von Frauen\* in sozialen Berufen aus. Die Soziale Arbeit ist jedoch nicht nur ein feminisiertes, sondern auch ein überaus weißes\* Berufsfeld. Zusammenhänge zwischen Rassismus, Arbeitsmigrationspolitik und kolonialen Kontinuitäten sowie rassistischen Zuschreibungen und ausbeuterischen Praktiken, denen sich der deutsche Arbeitsmarkt bedient, bilden eine rassistische Segregation des Arbeitsmarktes und eine hierarchische Gesellschaftsstruktur heraus. Die Soziale Arbeit als staatliche Institution ist entscheidend an der (Re-) Produktion rassistischer Strukturen (auf dem Arbeitsmarkt) beteiligt. Da sie zum Beispiel als Begleiterin (z.B. Berufsberatung) an Berufsübergängen in einen Ausbildungs- oder Studienzugang fungieren kann (siehe ausführlicher S. 40f.) oder weil sie als akademisiertes Berufsfeld auch eine potenzielle Arbeitgeberin darstellt, die über die Macht und Regulierung von Differenzmarkierungen verfügt, indem sie z.B. den Zugang zu einer Arbeitsstelle ermöglichen oder verwehren kann (vgl. Chamakalayil/Spies 2015: 377). Menschen mit ‚Migrations‘- und/oder Rassismuserfahrungen stoßen somit auch hier auf ausgrenzende und diskriminierende Strukturen. Das Berufsfeld der Sozialen Arbeit als feminisierter *white space* ist somit auf spezifische Weise in den sexistisch-rassistisch segregierten Arbeitsmarkt einzuordnen.

Ausgangspunkt dieser Arbeit ist die Frage: *Inwiefern zeigen sich Möglichkeitsräume und Widerstandsstrategien im Kontext sozialer Ungleichheit in berufsbiografischen Erzählungen von weißen\* und nicht-weißen\* Frauen\* in der Sozialen Arbeit?* Dazu fragen wir nach der subjektiven Handlungsfähigkeit und nach Möglichkeiten der Gestaltung von Berufswegen von Schwarzen Frauen\*, Frauen\* of Color und weißen\* Frauen\* in Verhältnissen sozialer Ungleichheit aus einer subjektwissenschaftlichen und biografischen Perspektive. Dabei haben wir in den Kapiteln 11 und 12 empirisch rekonstruiert, unter welchen Verhältnissen Subjekte in ihrer jeweiligen sozialen Positionierung ihr (Berufs-) Leben gestalten und welche Möglichkeiten und Beschränkungen damit einhergehen, wie sie diese interpretieren, einschätzen und ausgestalten. Wo und durch welche (widerständigen) Umgangsweisen werden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse reproduziert, irritiert und/oder verschoben, wie verbessern/verändern Subjekte ihre Lebensbedingungen durch das eigene (politische) Handeln?

In den Ergebnissen unserer Forschung wird, ähnlich wie bei Wiebke Scharathow (2014) auf Adressat:innenebene, deutlich, dass die Thematisierung von Rassismus in pädagogischen Kontexten besonders erschwert und für von Rassismus betroffene Pädagog:innen of Color äußerst risikoreich ist. Wie z.B. an Ritas Erzählungen erkennbar wird, stellt die Thematisierung und das Anklagen von Rassismus in weißen\*, pädagogischen Räumen, eine Gefährdung der Arbeitsstelle und damit der Existenzsicherung dar. Die Notwendigkeit, dass Rassismus in pädagogischen Kontexten thematisierbar sein muss, ist also auf Professionsebene ebenso wichtig wie auf Adressat:innenebene. Es müssen Räume geschaffen werden, die das (sichere) Sprechen über Rassismus ermöglichen. Die Ergebnisse unserer Forschungsarbeit lassen darüber hinaus Aussagen treffen über die inhaltlich-konzeptionelle Ausrichtung der Sozialen Arbeit, bspw. in Bezug auf die Adressierung und was an dieser problematisch sein kann. Die Herausforderungen der Widersprüchlichkeit der gesellschaftlichen Verhältnisse und die damit einhergehenden Anrufungen, zu denen sich diskriminierte Subjekte verhalten müssen, zeigen sich ähnlich wie auf Adressat:innenebene (vgl. Scharathow 2014) auch auf der Professions-ebene. Diese Widersprüchlichkeit spüren auch unsere Interviewpartnerinnen, was wir in der folgenden Ergebnisdiskussion (ab S. 199) näher beleuchten werden. [1]

Unsere Interviewpartnerinnen berichten von Erfahrungen der (Un-)Sichtbarkeit, der zu- und abgesprochenen Kompetenz und der (Nicht-)Zugehörigkeit. Außerdem berichten Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color ähnlich wie bei Hanna Anh Mai (2020: 248) von Erfahrungen der Irritation ihrer Präsenz als Professionelle. Es wird deutlich, dass dominante

Vorstellungen davon, wie Räume der Sozialen Arbeit strukturiert sind und damit dominante Vorstellungen darüber wer 'natürlicherweise' welche Position einnimmt diesen auch verwiesen wird und somit mit Diskriminierungserfahrungen einhergehen. Irritationen stehen auch in Zusammenhang damit, inwiefern Pädagog:innen als ‚anders‘ positioniert werden, ob sie sich selbst als ‚andere‘ äußern (vgl. ebd.: 249) und wie mit diesem positionierten Sprechen umgegangen wird. Genau diesen Punkt des Umgangs mit der Anrufung als ‚Andere‘ möchten wir in der Diskussion unserer Ergebnisse nun aufgreifen und differenzierter ausführen. Anhand dessen zeigen wir die Strategien des Widerstandes auf, die unsere Interviewpartnerinnen zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen anwenden. Dabei fokussieren wir nicht ausschließlich rassistische Diskriminierungen, sondern beziehen ergänzend zu den Ergebnissen von Mai die Differenzlinien gender und class mit ein.

Unser Fokus auf die Soziale Arbeit als feminisierter white space sowie damit einhergehend die Verschränkung der patriarchalen und rassistischen Macht- und Herrschaftsverhältnisse, durch die die Soziale Arbeit, ihre Ausbildungsinstitutionen und der Arbeitsmarkt generell (in-) formiert sind, sind in bisherigen Arbeiten unseres Wissens nicht enthalten.

Um unsere Ergebnisse nun in Bezug auf unsere Forschungsfragestellung zu diskutieren, wollen wir zunächst die herausgearbeiteten komplexen und teilweise widersprüchlichen gesellschaftlichen und sozialen Praktiken, Verhältnisse und Diskurse zusammenfassend beschreiben, die durch die Erzählungen der Frauen\* deutlich geworden sind, die sie allerdings jeweils unterschiedlich erleben. Denn diese (Ungleichheits-) Verhältnisse sind voraussetzungsvoll und bedeutungsstrukturierend sowie in besonderer Weise herausfordernd für die Positionierung und das Handeln – und damit für die Möglichkeitsräume – der Frauen\* innerhalb dieser Verhältnisse. Anschließend wollen wir die ambivalenten und widerständigen Handlungsweisen und Umgangsstrategien der Frauen\* in den sozialen Ungleichheitsverhältnissen analysieren und diskutieren. Dazu nutzen wir die Theorie der trilemmatischen Inklusion von Mai-Anh Boger (2017 o. S.) zur Strukturierung und Theoretisierung der Ergebnisse. Es bilden sich demnach drei Unterkapitel heraus: *Die Verteidigung der ‚Andersheit‘ zur Teilnahme am Universellen (EN)*, *Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ zur Einschreibung in die Normalität (ND)* und *Erhebung der Gegenstimme zur machtvollen Normalität (DE)*.

### 13.1. Soziale Praxen sozialer Institutionen – Zwischen Anerkennung, Festschreibung, Verwertung und Ausbeutung

In diesem Kapitel möchte ich zusammenfassend jene Mechanismen, Aspekte, Strukturen und Verhältnisse darstellen, auf die, in den Erzählungen der nicht-weißen\* und weißen\* Frauen\*, verwiesen wird, die ihre subjektive Handlungsfähigkeit – durch personale sowie situationale Dimensionen – vielfältig begrenzend, erweiternd beeinflussen. Es geht also um jene Strukturen und Verhältnisse – insbesondere in professionellen Kontexten der Sozialen Arbeit und deren Ausbildungsorte, in denen unsere Interviewpartnerinnen deuten und handeln sowie Möglichkeiten ausloten, sich in Situationen von Zuschreibungs-, (Nicht-)Zugehörigkeits-, Abwertungs- und Rassismus- sowie Sexismuserfahrungen (widerständig) zu verhalten.

Schwarze Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und weiße\* Pädagoginnen beschreiben Aus- und Weiterbildungsorte sowie Arbeitskontexte als risikoreiche bzw. unsichere Orte. Das sind Orte, an denen sie, in Abhängigkeit von Differenzkategorien, wie etwa Ethnizität, ‚race‘, Gender, Klasse und weitere, Unterdrückungen und Marginalisierung erfahren. Dabei bezeichnet Unterdrückung institutionalisierte Machtverhältnisse, durch die Menschen verhindert werden Teil zu haben, indem sie bspw. davon abgehalten werden mit anderen zu kommunizieren, zu lernen, sich selbst zu entwickeln, Selbstwirksamkeit zu erfahren oder sich an sozial anerkannten Abläufen und Ereignissen aktiv einzubringen (vgl. Rosenstreich 2020: 230). Auch wenn Marginalisierungen individuell und subjektiv erlebt werden, rekuriert der Begriff Marginalisierung auf die systematische Einschränkung der Entfaltungsmöglichkeiten bestimmter sozialer Gruppen oder jenen, die als solche adressiert werden (vgl. ebd.).

Es zeigt sich, dass weiße\*, Schwarze und Pädagoginnen of Color in diesen jeweiligen Kontexten mit Rassismus, Sexismus und Klassismus konfrontiert sind. Dabei sind diese Machtverhältnisse ineinander verwoben und entfalten sich immer in vielfältiger und komplexer Weise auf verschiedenen Ebenen (institutionelle, interaktionale und strukturelle Ebene). Da ihr Handeln in komplexe soziale (Macht-)Verhältnisse eingebunden ist, sind diese nicht nur unsicher und risikoreich, sondern haben häufig ambivalente Effekte. Diese ambivalenten und komplexen Auswirkungen auf bestimmtes Handeln hängen maßgeblich vom jeweiligen Kontext ab. Deshalb möchte ich, bevor im Anschluss die herausgearbeiteten (widerständigen) Umgangsweisen und das Handeln der Frauen\* unter Bezugnahme auf das Trilemma von Mai Anh Boger zusammenfassend in Beziehung gesetzt werden, auf ihre Möglichkeitsräume hinsichtlich

Marginalisierung, Unterdrückung und Ermächtigung im Kontext Sozialer Arbeit als Berufsfeld/Profession eingehen.

### **(1) Klassistische Strukturen in Ausbildungsorten Sozialer Arbeit**

Durch die Erzählungen von Rita und Sabine werden ausgrenzende und benachteiligende Strukturen, die sich auf die soziale Herkunft beziehen, in der Schule sowie Hochschule als Ausbildungsorte Sozialer Arbeit deutlich. Die Benachteiligung bezieht sich dabei vorrangig auf symbolische Ressourcen wie etwa Zeit oder Sprache, aber auch auf ökonomische Ressourcen wie etwa Eigentum, die wiederum mit kulturellen und/oder sozialem Kapital einhergehen. Beispielsweise erzählt Sabine, obwohl sie eine sehr gute Grundschülerin war, davon, dass es ja natürlich sei, dass sie „klassisches Arbeiter:innen-Kind“ (Sabine IS: 187) wieder vom Gymnasium exkludiert wurde. Dies verdeutlicht sehr genau, für wen das Gymnasium (nicht) bestimmt ist und vor allem an wem es ausgerichtet ist und an wen es sich richtet. So scheint es eine notwendige Voraussetzung zu sein, dass die Eltern über genügend Zeit sowie Eigentum verfügen, um sich entsprechend den Gepflogenheiten und Codes zu verhalten, wie Präsenz in der Schule zu zeigen, um als Schüler:in Berücksichtigung und Aufmerksamkeit innerhalb der Schulstrukturen zu erfahren. Dies ist für Kinder aus Arbeiter:innenhaushalten nur schwer bis gar nicht erfüllbar und jede andere Form des Engagements, des Auf-Sich-Aufmerksam-Machens wird in dieser Logik nicht geduldet und eliminiert. Das heißt, die Bedingungen und Strukturen auf dem Gymnasium erschweren es Kindern wie Sabine aus einem Arbeiter:innenhaushalt eine Hochschulzugangsberechtigung zu erlangen, die für das Berufsfeld der Sozialen Arbeit notwendig ist. Das bedeutet, die Anerkennungsstrukturen benachteiligen Schüler:innen, denen diese Normen fremd sind. Auf diese Weise wirken die geltenden sozialen Regeln unvermeidlich intolerant oder aggressiv, denn sie entsprechen immer denen, die in diesem sozialen Feld herrschen. Dabei repräsentieren sie das, was als ‚normal‘ akzeptiert und legitimiert gilt (vgl. Schmitt 2018: 140). Eine Infragestellung dessen würde immer eine Infragestellung der Normalität und des faktisch Gegebenen bedeuten (vgl. ebd.).

Auch in Ritas Erzählungen zeigen sich Anerkennungs-/Abwertungsstrukturen, die Student:innen aus nicht-akademischen Haushalten benachteiligen. Es wird deutlich, dass insbesondere milieuspezifische sprachliche Codes innerhalb des Hochschulkontextes nicht nur abgewertet werden, sondern auch nicht akzeptiert sind. Inhaltliche Aspekte des Gesagten scheinen gar keine Rolle mehr zu spielen, weil sie nur in einer bestimmten Ausdrucksform gehört und

anerkannt werden. Dabei wird Student:innen aus nicht-akademischen Haushalten nicht nur vermittelt, sondern auch ganz unmittelbar widerspiegelt, dass sie nicht als hochschulzugehörig gelten, indem ihre soziale Herkunft benannt und markiert wird, wie es Rita erzählt. Im Zusammenhang der Hochschule werden auch Strukturen der epistemischen Gewalt sichtbar. Das bedeutet die Unterdrückung von Wissenspraktiken, die nicht dem dominanten Wissen entsprechen und als ‚alternativ‘ gewertet werden, was so viel heißt wie die gewaltförmige Hervorbringung und Verdrängung von Wissen (vgl. Brunner 2020: 46f.). Diese nehmen wiederum maßgebend Einfluss auf Subjektivierungsprozesse einzelner Individuen, wie es in Ritas Erzählung deutlich wird. Sie findet die Hochschule nicht als Lernort vor, indem sie Gedanken und Perspektiven entwickeln und sich Wissen aneignen durfte. Vielmehr wurde ihr Wissen als nicht-wissenschaftlich im Gegensatz zu ihren akademischen weißen\* Kommiliton:innen abgewertet und zum Schweigen aufgefordert oder genötigt. Folglich bildet sich die Hochschule als ein Ort heraus, an dem das Wissen von Schwarzen Frauen\* aus nicht-akademischen Haushalten systematisch ausgeschlossen und unterdrückt wird. So sind nicht alle an der Produktion, Hervorbringung, Verhandlung und Verfestigung von Wissen gleichberechtigt beteiligt. Das heißt Prozesse der Wissensproduktion und -bildung an der Hochschule sind auch in Macht- und Herrschaftsverhältnisse wie Rassismus, Klassismus und Sexismus eingebunden und von diesen durchzogen.

## **(2) Verflochtenheit von Geschlecht und Sozialer Arbeit**

In den Erzählungen wird deutlich, dass alle fünf Frauen\* vor allem Bezug auf dominante Diskurse und Praktiken nehmen, in denen sich normative Erwartungen an Frauen\*, Mütter, nicht-weiß\*-Sein, Migrant:innen sowie an die Soziale Arbeit und Pädagogik als Institutionen zeigen. Diese Erwartungen äußern sich nicht nur in Form von Eigenschaften und Kompetenzen, die es aufzuweisen gilt, sondern auch in der Rollen- und Aufgabenverteilung (innerhalb der Familie, aber auch innerhalb der gesellschaftlichen sozialen Ordnung) der als solche adressierten Rollen. Somit ist die Identifikation mit einem Geschlecht und insbesondere mit Frau\*-Sein sowie Aushandlungen mit den damit verbundenen Zuschreibungen und Erwartungen wie etwa ‚mütterliche‘ und soziale Fürsorge und bedingungslose Liebe bedeutsam für ihre jeweilige Positionierungen und damit für die Wahl eines sozialen Berufes. Besonders in den Erzählungen von Sabine und Rita zeigt sich die dichte Verflochtenheit der Profession der Sozialen Arbeit mit Zuschreibungen von Weiblichkeit\*. In diesem Sinne prägen besonders weibliche\* Vorbildfunktionen und damit auch weibliche\* Repräsentationen von verschiedenen Rollen wie z.B.

Mütter oder Sozialarbeiterinnen in vielfältigen Positionen das eigene Navigieren innerhalb dieser Strukturen. Geschlechterstereotype Vorstellungen von Interessen, Wissen und Fähigkeiten spielen dann eine relevante und strukturierende Rolle für die Selbstpositionierung und somit Aufgabenverteilung innerhalb der Sozialen Arbeit. Sozialarbeiterinnen werden dann lediglich für typisch weibliche\* Themen (wie z.B. Emotionen, Beziehungen, Freundschaften, Sexualität) adressiert, die sie auf ihre Weiblichkeit\* reduzieren und fixieren. Auf diese Weise manifestieren sich biologisierende und naturalisierende Sichtweisen auf Geschlecht innerhalb der Praxis der Sozialen Arbeit. Diese stereotypen normativen Eigenschaften einer Frau\* sind aber nicht nur voraussetzungsvoll für die Zuteilung ihrer Aufgaben und ihrer Position, sondern auch insofern wirkmächtig, als dass in den Erzählungen deutlich wird, dass jene Eigenschaften sie nicht nur für Care-Arbeit prädestinieren, sondern Eigenschaften wie etwa Keuschheit Frauen\*(-körper) auch vermeintlich schützt (z.B. vor sexualisierter Gewalt). Durch institutionalisierte Praktiken (wie z.B. in Therapiesettings, in denen sexualisierte Gewalt mit vielen Sexualpartnern einer Frau\* begründet, legitimiert wird) werden also patriarchale sexistische Strukturen, die über den weiblichen\* Körper in der Form verfügen, indem sie (Normalitäts-)Ansprüche an Frauen\* und deren Körper, die Schutz versprechen, geltend machen, verschleiert und aufrechterhalten. Das heißt die Nicht-Erfüllung dieser Eigenschaften begründet und legitimiert Gewalt sowie die Marginalisierung der Frau\* und ihres Körpers. So werden hierarchische Rollen- und Aufgabenverteilungen gewaltvoll durchgesetzt.

### **(3) Integrationsdiskurse und rassistische Praktiken**

Zusätzlich zu diesen Aspekten zeigen sich Mechanismen und Verhältnisse, die sich auf den dominanten Integrationsdiskurs beziehen. Diese äußern sich in normativen Erwartungen an Schwarze Professionelle und Professionelle of Color sowie an Adressat:innen of Color und Schwarze und/oder migrantische Adressat:innen der Sozialen Arbeit, jedoch anders. Während die Adressat:innen lediglich defizitär hergestellt werden, werden Schwarze Professionelle und Professionelle of Color ‚mehr‘ oder eher spezifische ‚exotische‘ (Sprach- und ‚Kultur‘-)Kompetenzen zugeschrieben und genötigt, sich der Übersetzerinnenrolle und Kulturvermittlerin anzunehmen, um so einer angemessenen Verwertung ihrerseits zu ermöglichen und vor allem ihre Position entsprechend dem Diversity Prinzip als Pädagoginnen zu rechtfertigen. So wie Daria es erzählt werden dann Sozialarbeiterinnen of Color durch dominante Positionen genutzt, um sich der Aufgabe der interkulturellen Öffnung anzunehmen und werden dann als Expertin und Repräsentantin vermeintlich anderer Kulturen (Muslimin) deklariert. Dies

anzusprechen, zu verwehren ist für Pädagoginnen of Color und Schwarze Pädagoginnen mit vielfältigen Sprechbarrieren verbunden. Da Diskursregime bzw. ‚Wahrheits‘regime zu Rassismus und/oder Diskriminierungen über Sprechlegitimationen bestimmen und darin (subtile) Otheringprozesse nicht als solche anklagbar sind. Also spielen neben Intention, Nachweisbarkeit und Abhängigkeitsverhältnissen, wie in Kapitel 13.1. beschrieben, auch Aspekte der Definitionsmacht eine Rolle. Wer verfügt über das Recht etwas (als rassistisch) zu definieren und auf welche und wessen Wissensbestände wird dabei zurückgegriffen. So zeigt sich in den Interviews, dass eben dieses ‚Wahrheits‘regime, sich maßgeblich auf die Handlungsfähigkeit und damit auch Wirksamkeit von Schwarzen Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color auswirkt. In Darias Erzählungen wird deutlich, dass, auch wenn Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color durch ihre Position als Pädagoginnen an erziehungswissenschaftlichen Diskursen partizipieren können, ihre Sprechlegitimationen immer noch durch dominante Diskurse über Rassismus restringiert sind. Insbesondere weil sich die Wirksamkeit ihrer (Sozialen) Arbeit als Instrument der Integrationspolitik sowie der Erhalt ihrer Handlungsfähigkeit als Professionelle an einem normierten weiß\*-Sein orientieren und das Anklagen von Rassismus, die Verwehrung der Rechtssicherheit und Verhinderung von Handlungsmacht ihrer Adressat:innen (geflüchtete Jugendliche) zur Folge haben kann. Um also, wie die Soziale Arbeit es für sich als Menschenrechtsprofession reklamiert hat, politische, kulturelle sowie soziale Gleichstellung zu erreichen, stehen Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color in einem ambivalenten Spannungsverhältnis ihrer eigenen Vulnerabilität Schutz zu gewähren und gleichzeitig Rechtssicherheit und Handlungsmacht für rassifizierte Adressat:innen in rassistischer Normalität zu erlangen. In dem Sinne, dass sie entsprechend der weißen\* Kompliz:innenschaft der Sozialen Arbeit vorgeben müssen, weiß\* zu sein, indem sie sich ihrer eigenen Vulnerabilität als rassifiziertes Subjekt kein Zugeständnis machen dürfen, um auf diese Weise die Zugänge zu den Ressourcen und Rechten für ihre Adressat:innen zu ergaunern. Es wird deutlich, dass neben den allgemein erschwerten Bedingungen, Rassismuserfahrungen und/oder Rassismus zu thematisieren, die Thematisierung von Rassismus und/oder Diskriminierungen für Pädagoginnen of Color und Schwarze Pädagoginnen mit einer Wirkungslosigkeit ihrer Arbeit verbunden sein kann. Neben dem, dass die Wirksamkeit Sozialer Arbeit als eine Komplizin von imperialen und rassistischen Strukturen bestimmt wird, befinden sich Pädagoginnen of Color und Schwarze Pädagoginnen in Lohnarbeitsverhältnissen – und damit, wie Ritas Erzählung deutlich macht, in enormen Abhängigkeitsverhältnissen. Jedes Handeln und vor allem



subversives, widerständiges oder einfach irritierendes Handeln (wie etwa das Benennen von Diskriminierungen) kann mit dem Entzug der Existenzsicherung sanktioniert werden. Das bedeutet, dass nicht nur ihre Wirkmächtigkeit davon abhängig ist, sondern ihr Handeln auch mit gravierenden Folgen verbunden sein kann. Nicht zuletzt verweist dies auf die herrschende soziale Ordnung und Normalität, in der Frauen\* of Color und Schwarze Frauen\* sich in Abhängigkeitsverhältnissen befinden und mehrheitlich einer definierenden weißen\* Mehrheit gegenüberstehen und insbesondere Männern\*, die ihnen hierarchisch übergestellt sind, die wiederum die Offenlegung dieser Strukturen verhindern (können) und diese auf diese Weise perpetuieren. Diese Form der vertikalen Geschlechtersegregation zeigt sich also auch spezifisch innerhalb der Sozialen Arbeit. Obwohl sie aufgrund ihrer Entstehungsgeschichte weitestgehend ein feminisiertes Berufsfeld darstellt, zeigt sich in den Erzählungen unserer Interviews, dass vor allem Leitungspositionen in den sozialen Einrichtungen mehrheitlich von Männern\* besetzt werden. Das heißt, es zeigt sich, dass Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color nicht nur mit rassistischen Strukturen und Praktiken konfrontiert sind, vielmehr sind diese eng mit patriarchalen sexistischen Strukturen verwoben. Dies wird auch durch das von den nicht-weißen\* Frauen\* mehrfach benannte Bedürfnis nach finanzieller Unabhängigkeit (von einem männlichen\* Ernährer) deutlich.

#### **(4) Soziale Arbeit in ambivalenten Verhältnissen und als widersprüchliche Praxis**

Neben den bisher ausgeführten Aspekten zeichnen sich in den Erzählungen signifikante Gratwanderungen von sozialen Institutionen und insbesondere der Sozialen Arbeit als sozialpädagogische Hilfe, aber auch als Berufsfeld ab. Diese bewegen sich zwischen Emanzipation, Anerkennung und Festschreibung, Entmündigung, Entfremdung, Verwertung sowie Ausbeutung. So zeigt sich in Sabines Erzählung z.B. auf der Ebene der Praxis, dass die Adressierung patriarchaler und sexistischer Verhältnisse innerhalb der Sozialen Arbeit oftmals Gefahr läuft, von rassistischen dominanten Diskursen vereinnahmt zu werden und, wie hier, in einer Kolonialisierung der Lebenswelten der Mädchen\* münden kann. Die wiederum den Mädchen\* zur vermeintlichen Selbstbestimmung und Emanzipation verhelfen soll. Dabei werden durch die Praxen der Sozialen Arbeit die nicht-weißen\* Mädchen\* aus einer eurozentristischen Perspektive als hilfsbedürftig und abhängig (gegenüber ihren Brüdern und Cousins) hergestellt. Hier lässt sich die Frage stellen, inwiefern emanzipierende Praktiken eines weißen\* Feminismus innerhalb der Sozialen Arbeit an kolonialen Logiken anschließen. Jedoch würde dies weiterer Überlegungen und Ausführungen bedürfen, die an dieser Stelle keinen Platz mehr haben.

Nichtsdestotrotz bringt die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession ein besonderes Potenzial für die Anerkennung der als ‚anders‘ markierten ‚Anderen‘, ob nun nicht-weiße\*, migrantisch, migrantisiert oder weibliche\* Identitäten, mit, indem sie Räume schaffen kann, in denen diese Stimme als ‚Andere‘ sich erheben und zeigen können. Rita z.B. begründet ihre Motivation für einen sozialen Beruf nämlich hauptsächlich mit der Möglichkeit, Räume des Nachteilsausgleichs zu schaffen, in denen diskriminierte und marginalisierte Subjekte sprechen können. Auch als Professionelle kann die Soziale Arbeit einen Raum darstellen, in dem gerade das Wissen und die Kompetenzen von Schwarzen Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color, wie etwa von Linda – entgegen der bestehenden kolonialen Muster, welche Schwarzes Wissen und Wissen of Color systematisch unterdrückt – nicht nur (an-)erkannt werden, sondern auch eine besondere Achtung erfahren. Gleichzeitig zeigen sich aber auch Prozesse der Festschreibung und Fixierung auf die Position der ‚Anderen‘ mit denen Schwarze Pädagoginnen und Pädagoginnen of Color konfrontiert sind und als Übersetzerin ausgebeutet oder als Nicht-Muslimin zur Islamexpertin deklariert werden. Jedoch scheint die Soziale Arbeit als Profession und auch die Professionellen darin kaum, diesen widersprüchlichen Verstrickungen zwischen Anerkennung, Zuschreibung, Fixierung und Ausbeutung zu entfliehen. Denn die Analyse von und Auseinandersetzung mit Zugehörigkeitsbedingungen sowie die Partizipation bzw. das eigene Involviertsein (auf Professions-, institutionalisierter und Praxis-, interaktiver Ebene) in der Herstellung von ‚Anderen‘ scheint kein genuin inhärenter Bestandteil Sozialer Arbeit zu sein. Diese Auseinandersetzung scheint insbesondere vor dem Hintergrund der mit der Sozialen Arbeit als soziale, pädagogische und vor allem akademisierte Profession verbundenen Zuschreibungen, sehr schwer zu fallen bis kaum möglich zu sein. Da zum einen Hochschule als besonders aufgeklärt, weltoffen und reflektiert gilt und zum anderen ein besonderes Maß an Offenheit und Toleranz von Pädagoginnen sowie politischen Anspruchs an die Soziale Arbeit als Menschenrechtsprofession erwartet wird. Das sind Eigenschaften, die in konventionellen und öffentlichen Vorstellungen und Debatten nicht mit Rassismus oder jeglicher Form von Diskriminierung vereinbar sind. Deshalb scheint jegliche Auseinandersetzung und vor allem jene über das eigene Involviertsein in diesen Machtverhältnissen besonders moralisch aufgeladen zu sein. Auch gerade, weil deutlich wird, dass die Wahl der Sozialen Arbeit als Berufsfeld häufig mit dem eigenen Selbstbild sowie politischen Ansprüchen zusammenhängt. Die Soziale Arbeit bietet also nicht nur Raum für die eigene Anerkennung als migrantische, nicht-weiße\* oder weiße\* Frau\*, sondern scheint als Berufsfeld auch die Möglichkeit zu

bieten, das eigene politische Potenzial erfahrbar zu machen und das demokratische menschenrechtsliebende Selbstbild performativ darzustellen. Diese enge Verknüpfung des eigenen (ethischen) Selbstbildes und der Sozialen Arbeit als Menschenrechtsprofession erschwert eine tatsächlich diskriminierungs-, sexismus-, und rassismuskritische Thematisierung von rassistischen, sexistischen und diskriminierenden institutionalisierten Praktiken, Praxen und Strukturen innerhalb der Sozialen Arbeit.

### 13.2. Subjektiv begründete Strategien des Widerstandes – Zwischen Empowerment, (Selbst-) Normalisierung und Dekonstruktion

Um die Ergebnisse zusammenfassend zu verknüpfen, zu strukturieren und theoretisieren nehmen wir Bezug auf die Theorie der trilemmatischen Inklusion von Mai-Anh Boger. Sie dient im Sinne einer Kartentheorie zur Verortung und Sortierung einzelner Aussagen in einer Diskurslandschaft und fragt danach, in welchem Verhältnis diese zueinanderstehen (vgl. Boger 2020 (1): o.S.). Mit Hilfe dieses Modells wollen wir die in der Ergebnisdarstellung deutlich gewordenen widerständigen Umgangsweisen unserer Interviewpartnerinnen strukturieren und diskutieren. Es geht dabei um die Frage nach ‚Andersheit‘ in widersprüchlichen und ungleichen gesellschaftlichen Verhältnissen in Zusammenhang mit widerständigem Verhalten von nicht-weißen\* und weißen\* Frauen\*. Wie gehen die Frauen\* mit einer Markierung und Fremdpositionierung, einer Herstellung als ‚Andere‘ um? Wie positionieren sie sich selbst? Welche Rolle(n) nehmen sie an und ein, lehnen sie ab und/oder schreiben sie sich selbst zu?

Bogers Modell des Trilemmas dreht sich um genau diesen Status der ‚Andersheit‘ und ordnet die Antworten auf die Frage, ob und inwiefern als ‚anders‘ hergestellte Menschen ‚anders‘ sind (vgl. Boger 2020: 201). Dabei sind drei Aspekte relevant, die die meisten Menschen mit Diskriminierungserfahrungen aus ihrem Alltag kennen: der Empowermentaspekt (Personen erfahren sich als ‚anders‘ und wollen dies zur Sprache bringen und sichtbar machen), der Normalisierungsaspekt (Personen erleben sich als ‚ganz normal‘ und zu allen anderen Menschen zugehörig) und der dekonstruktive Aspekt (Personen wollen die Gegensatzpaare aus ‚normal‘ und ‚anders‘ verschieben oder gänzlich auflösen). Die Verbindung zweier Aspekte schließt Boger zufolge den dritten zwangsläufig aus (vgl. ebd.: 201f.). Im diskriminierten Subjekt wird dadurch eine „permanente Hintergrundspannung“ (ebd.: 202) ausgelöst.

Eine der Kernthesen der Theorie lautet demnach, dass Diskriminierung sich in Widersprüchen entfaltet und dass sich damit auch Anti-Diskriminierung widersprüchlich gestaltet. Diskriminierte Menschen, so auch Devi, Rita, Linda, Daria und Sabine, sind stets mit unerfüllbaren paradoxen Anforderungen und Anrufungen konfrontiert. Sie berichten von gegenläufigen Erfahrungen mit (teilweise) derselben Form der Diskriminierung und Stigmatisierung. Wenn die Frauen\* auf diese paradoxen Anforderungen reagieren, sind demnach auch ihre Versuche und Strategien, Diskriminierung zu begegnen, widersprüchlich und gegenläufig (vgl. Boger 2020 (1): o.S.). Auf diese Dichotomien und Widersprüchlichkeiten wollen wir im Folgenden näher

eingehen. Umgangsstrategien mit und Reaktionen auf Diskriminierungserfahrungen sind kontextabhängig und variieren. Auch wenn die Einteilung in EN, ND und DE für eine Theoretisierung und Strukturierung der Ergebnisse nützlich ist, ist es wichtig zu betonen, dass die Übergänge fließend sind, sodass sich nicht alle Strategien eindeutig zuordnen lassen.

### 13.2.1 Verteidigung der ‚Andersheit‘ zur Teilnahme am Universellen (EN)

In den Ergebnissen unserer Interviewauswertung lassen sich Aussagen über die Umgangsstrategien der Frauen\* finden, die sich zwischen Empowerment und Normalisierung ihrer Person und Position bewegen. In dem Zusammenhang sprechen sie über Konflikte zwischen Selbst- und Fremdpositionierung innerhalb ihrer Teams, über behördlichen Rassismus und weiße\* Kompliz:innenschaft in der Sozialen Arbeit und über den Wunsch nach Räumen des Empowerments bei gleichzeitiger Forderung und auch teilweise eigenem Wunsch nach Assimilierung und Integration.

Ritas und Darias Erzählungen verweisen darauf, dass die bewusste Selbstpositionierung als ‚Anderer‘ innerhalb einer weißen\* und rassistischen Normalität im professionellen Arbeitskontext der Sozialen Arbeit auch gleichzeitig den strategischen Versuch einer Verhüllung der ‚Andersheit‘ mit sich bringen kann. Wenn im Kollegium Rassismus geäußert wird, schließt Rita sich mit ihrer nicht-weißen\* Kollegin zusammen, um sich ihrer Perspektive zu vergewissern und erhält von ihr Unterstützung dabei, die rassistische Normalität innerhalb eines sonst weißen\* Teams zu irritieren (vgl. Rita IR: 485-493). Sie sprechen aus der Position der ‚Anderen‘, um Diskriminierung sichtbar zu machen und müssen sich dabei dennoch an einer weißen\* Normalität innerhalb der Sozialen Arbeit orientieren, um weniger Fläche für negative Zuschreibungen und rassistische Stereotypisierungen zu bieten. Denn nur so scheint es möglich, als Teil eines weißen\* Teams wahrgenommen und akzeptiert zu werden. Somit scheinen Schwarze Pädagoginnen ihre Stimmen als Schwarze Frauen\* zu nutzen, müssen ihr Schwarzsein dabei an einer weißen\* Normalität abgleichen, um ihre Stimmen überhaupt hörbar zu machen. Auch Daria thematisiert aus ihrer Position als Frau\* of Color Rassismus innerhalb ihres weißen\* Teams. Ihr Wunsch nach Verbündeten, die ihre Perspektive teilen und zur Normalisierung dieser beitragen, bleibt jedoch unerfüllt. Das führt zu Frustration und zur Verlagerung ihres Umgangs und der Verarbeitung von Rassismuserfahrungen ins Private, wodurch sie ihre Stimme im Arbeitskontext aus strategischen Gründen teilweise zurückhält. Auf diese Weise wird auch hier deutlich, dass Pädagoginnen of Color innerhalb der Sozialen Arbeit damit

konfrontiert sind, sich an eine Normalität anpassen zu müssen, in der Rassismus nicht benannt werden darf (vgl. Daria ID: 401-406). Ein möglicher Umgang mit Fremdpositionierungen als ‚Andere‘ ist also die Erhebung einer Gegenstimme gekoppelt an den Versuch des Kaschierens von (vermeintlichem) ‚Anderssein‘ Schwarzer Frauen\* oder Frauen\* of Color. Aus Ritas Erzählungen ist zu lesen, dass nicht-weiße\* Sozialarbeiterinnen innerhalb eines mehrheitlich weißen\* Teams jedoch leicht die ‚Anderen‘ bleiben: sie werden mit „Samthandschuhen“ (Rita IR: 493) angefasst. Diese Metapher unterstreicht den gesonderten Umgang mit und die Stellung von nicht-weißen\* Professionellen in der Sozialen Arbeit als *white space*, was wiederum zur verstärkten Herstellung von ‚Andersheit‘ beiträgt. Es entsteht also für als ‚anders‘ hergestellte Subjekte ein schwer zu durchbrechender Kreislauf: Die Selbstpositionierung als ‚Andere‘ dient der Irritation rassistischer Normalität in der Sozialen Arbeit. Diese Irritation wird jedoch nur dann als wirksam beschrieben, wenn das vermeintlich ‚Andere‘ nicht zu sehr im Vordergrund steht. Es wird versucht zu kaschieren, was jedoch aufgrund der durch die Irritation ausgelöste erneute und verstärkte Fremdpositionierung erschwert wird. Das zeigt auf, wie die Wahl der Umgangsweisen der Frauen\* von Fremdpositionierungen beeinflusst wird. Sie bestimmen darüber, in welchen Momenten es zulässig ist, sich der gewünschten Selbstdefinition entsprechend zu positionieren und dementsprechend zu handeln und wann sie sich aus strategischen Gründen dagegen entscheiden.

In Situationen, in denen sich die Kompliz:innenschaft einer mehrheitlich weiß\* strukturierten Sozialen Arbeit mit ihren auf weiß\*-sein ausgerichteten Auftraggeber:innen zeigt, stellt sich die gewünschte Selbstpositionierung professioneller Sozialarbeiterinnen als nicht-weiße\* gegen Rassismus als äußerst risikoreich heraus. Das wird unter anderem am Beispiel von Darias Berichten über weiße\* Kompliz:innenschaft erkennbar. Sie kann ihre Position als Sozialarbeiterin of Color, und damit ihre Stimme als ‚Andere‘ innerhalb des strukturellen behördlichen Rassismus nicht nutzen, um für sich und ihre (migrantischen) Klient:innen zu sprechen, ohne diese und sich selbst dabei zu gefährden. Rita beschreibt ebenfalls, dass für sie die Wahl ihrer Widerstandsstrategie bei der Thematisierung von Rassismus und des Erhebens ihrer Stimme als Schwarze Pädagogin von der strukturellen Sicherheit ihrer Stelle abhängig ist, weil sie sonst eine Kündigung befürchtet. Sie muss überlegen, ob sie „nett“ oder „krass“ Rassismus als solchen benennen kann, wobei sie sich ebenfalls an einer Normalität orientiert, in der das Benennen von Rassismus als nicht zulässig gilt (vgl. Rita IR: 515-521). Pädagoginnen of Color und Schwarze Pädagoginnen können entweder aus der Position als ‚Andere‘ für sich (und ihre

Klient:innen) sprechen und damit das Risiko eingehen, erneut oder sogar verstärkt Rassismus zu erfahren, oder sie können sich an eine weiße\* rassistische Normalität anpassen, den erfahrenen Rassismus nicht als solchen benennen und ihre Stimme zurück zu halten. Den eigenen Status als ‚Andere‘ aus strategischen Gründen in bestimmten Situationen an eine weiße\* Normalität anzugleichen, ist als Widerstand gegen die bestehenden rassistischen Macht- und Ungleichheitsverhältnisse einsetzbar. Daria sichert dadurch bspw. ihren rassistisch markierten Klient:innen den Zugang zu bestimmten Ressourcen (Jugendhilfe), was ihnen sonst verwehrt bleiben würde. Rita sichert sich ihre Stelle und damit ihre Position, aus der heraus sie Einfluss auf Diskurse über Rassismus und Sexismus nehmen kann.

Aufgrund einer Normalität von Rassismus, in der dieser nicht als solcher benannt und angeklagt werden darf und Rassismusvorwürfe zu stark moralisch aufgeladen werden, müssen nicht-weiße\* Sozialarbeiterinnen also ihre Handlungsoptionen in Orientierung an einem normierten weiß\*-Sein – und einer damit einhergehenden aktiven Dethematisierung von Rassismus – abwägen. So können risikoreiche und spannungsvolle Zwiespalte zwischen dem Wunsch nach Empowerment und dem Wissen, dass rassistische Strukturen dieses nicht folgenlos zulassen, entstehen.

Diesen Zwiespalt zwischen Empowerment und Normalisierung im Sinne von Integration und Assimilation außerhalb des explizit sozialarbeiterischen Kontextes verdeutlichen auch die Erzählungen von Devi. Denn ähnlich wie Rita spricht Devi darüber, dass sie durch Zusammenschlüsse mit anderen internationalen Studierenden Räume des Empowerments schafft in denen sie zur Teilnahme an einer Normalität gestärkt wird. Es wird deutlich, dass Empowerment keine individuelle Sache ist, sondern ein politisch-strategischer Akt, der nur in einem „Wir“, einem Kollektiv, seine Wirksamkeit entfaltet. Devi engagiert sich in migrantischen Initiativen, um ihre Stimme als Frau\* of Color für andere von Rassismus betroffene Personen einzusetzen. Dennoch beschreibt sie auch die Notwendigkeit, sich an die weiße\* Mehrheitsgesellschaft in Deutschland anzupassen, um ‚dazuzugehören‘. Sie spricht in diesem Zuge über die auferlegte Forderung nach Integration, die sie teilweise zurückweist: die Schwierigkeit, sich an eine weiß\*-deutsche Normalität anzupassen und dennoch die eigene Persönlichkeit beizubehalten, wird von Devi als „Spagat“ benannt (vgl. Devi 631-643). Sie will ihre „eigene Meinung vertreten“, also ihre Stimme als Frau\* of Color erheben, Fremdpositionierung zurückweisen und nicht zum „Waschlappen“ werden. Sie macht dabei klar, dass ihr dieser „Spagat“ gelingt

und sie sich (deswegen) in Deutschland wohl fühlt. Diese Formulierung birgt allerdings auch die Gefahr, rassistische Narrative bestehender Diskurse um Integration zu reproduzieren. Sich als Frau\* of Color in einer weißen\* Mehrheitsgesellschaft wohlfühlen, ist demnach nur unter der Voraussetzung ‚ausreichender‘ Assimilierung möglich. Der Vergleich mit einem viel geübten und mühseligen Spagat zwischen Anpassung und Beibehalten bzw. Stärken der eigenen Persönlichkeit macht die große Schwierigkeit und Anstrengung eines solchen Prozesses deutlich und ist insofern passend, als dass es die Verbindung der beiden Pole Empowerment und Normalisierung, zwischen denen sich gewählte Umgangsstrategien innerhalb der beschriebenen Verhältnisse bewegen, beschreibt.

Am Beispiel von Sabines Erzählungen als die einer weißen\* Frau\* sind mögliche Widerstände gegen klassistische und patriarchale Strukturen im sozialen Bereich in Form von vertikaler Geschlechtersegregation erkennbar. Indem sie die Kompetenz ihrer männlichen\* Chefs in Frage stellt und ihnen fehlende (Berufs-) Erfahrung attestiert sowie die Qualität einer universitären Ausbildung in Frage stellt, nimmt sie ihre Lebensrealität als ihre Stärke an, obwohl die Strukturen diese versuchen abzuwerten. Sabine sieht sich selbst aufgrund ihrer Lebens- und Berufserfahrung als beruflich geeigneter an als die akademisch gebildeten Männer\*. Es wird deutlich, dass die Orientierung an einer Normalität, in der es für eine beruflich höhere Position, bzw. überhaupt für die Mitarbeit in bestimmten Bereichen der Sozialen Arbeit, bestimmter Zertifikate und Abschlüsse bedarf, wirkmächtig ist. Auch wenn diese Normen durch Sabines Äußerungen in Frage gestellt werden, sind sie trotzdem handlungsweisend für Subjekte, die innerhalb der Verhältnisse agieren. So wird Sabine bspw. „gezwungen“ zu studieren, obwohl sie das eigentlich nie wollte und auch nicht für gut und notwendig hält. So erkämpft sie sich eine Teilnahme an der Normalität und stellt sich auf die gleiche Stufe wie die männlichen\* Chefs, ohne jedoch ihre eigenen Kompetenzen und ihre Position in Frage zu stellen. Sie bewegt sich zwischen Selbstnormalisierung und widerständiger Verteidigung ihrer Person und Position und den für sie damit einhergehenden Kompetenzen.

Unsere Interviewpartnerinnen wenden in bestimmten Situationen und Kontexten verschiedene Umgangsweisen und Strategien an, um Diskriminierung zu begegnen und sich in gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen zu positionieren. Dabei ist jede Situation individuell und bringt ein kontextabhängiges und begründetes Abwägen der gewählten Strategie mit sich. Anhand der angeführten Beispiele wird allerdings erkennbar, dass diese Strategien



teilweise auf ähnlichen Mechanismen beruhen. Die Frauen\* klagen (rassistische, sexistische und/oder klassistische) Diskriminierung als Betroffene an. Sie ermächtigen sich als ‚Andere‘ um sich in eine Normalität einzuschreiben und eine Teilnahme am Universellen zu erkämpfen (vgl. Boger 2020: 203), auch wenn sie dabei immer wieder auf machtvollere Widerstände stoßen, die ihre Stimmen zu unterdrücken versuchen. Es wird ebenfalls deutlich, welche Risiken und Gefahren die gewählten Strategien mit sich bringen: das ständige Abgleichen der eigenen Persönlichkeit und Position mit einer Normalität – die nicht ihre ist – kostet die Frauen\* viel Kraft und Anstrengung. Außerdem birgt die Orientierung an der Normalität und damit das Kaschieren der ‚Andersheit‘ die Gefahr, das politische Potential der Stimmen als ‚Andere‘ zu schmälern, denn dafür bräuchte es – zumindest zu strategischen Zwecken – die bestimmte und eindeutige Festlegung auf die Kategorie der ‚Andersheit‘ (vgl. ebd.), was durch eine Aufweichung der Kategorien nicht zu erreichen ist.

Das Wechselspiel zwischen Selbstnormalisierung und Verteidigung der Selbstpositionierung als ‚Andere‘ bringt dennoch ein bestimmtes Potential mit sich, welches sich daraus ergibt, dass die Frauen\* innerhalb der Normalität eine Gegenstimme zu genau dieser hörbar machen und die Konstruktion und Definition von Normen und Normalität somit nicht vollständig der weißen\*, männlichen\* und akademischen Elite überlassen.

### 13.2.2 Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ zur Einschreibung in die Normalität (ND)

Mögliche weitere in den Ergebnissen herausgearbeitete (widerständige) Verhaltensweisen und Umgangsstrategien mit Diskriminierung, die sich in bestimmten Kontexten und Situationen zeigen, bewegen sich nach Bogers Trilemma-Theorie zwischen Normalisierung der eigenen Person sowie Position und einer Dekonstruktion von (zugeschriebener) ‚Andersheit‘. Strategien dieser Art lassen sich hauptsächlich aus dem Interview mit Devi herausarbeiten. Wobei es auch an dieser Stelle essenziell ist, nochmals darauf hinzuweisen, dass die hierarchische Interviewsituation mit J. Kiebel als weiße\* Frau\* entscheidend dazu beigetragen haben könnte, dass Devi im Interview diese Strategie (Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ zur Einschreibung in die Normalität) im Umgang mit Diskriminierungserfahrungen besonders zum Vorschein kommt. Die Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ könnte dann vor der weißen\* Interviewerin eine Schutzstrategie sein, sich im Interview vor Rassismuserfahrungen zu schützen und mir damit keine Bewertung darüber was rassistisch ist zuzugestehen.

Devi sagt zu sich selbst, als sie über ihre Erfahrungen bei der Jobsuche berichtet, dass sie bezogen auf rassistische Diskriminierung nicht in „solchen Linien“ denken „darf“, damit sie sich nicht in eine „Opferrolle“ gedrängt fühlt. Es wird deutlich, dass das Annehmen von Fremdzuschreibungen und -positionierungen mit Gefühlen von Machtlosigkeit einhergehen kann, weswegen Subjekte sich in bestimmten Situationen dagegen entscheiden, diese anzunehmen. Somit lehnt Devi die ihr zugewiesene Rolle und Position als ‚Andere‘ ab, weil diese sich nicht mit ihrer Selbstpositionierung und ihrem Wunsch nach Zugehörigkeit deckt. Die Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ ist eine mögliche Umgangsstrategie mit Diskriminierung und bringt den Versuch mit sich, die Einteilung in ‚normal‘ und ‚anders‘ aufzuheben, um Kategorisierungen entgegenzuwirken. Denn diese Einteilung kann, wie am Beispiel von Devis Erzählungen sichtbar wird, den Zugang zu bestimmten Bereichen, bspw. des Arbeitsmarktes, erschweren bzw. verunmöglichen. Damit wird das Streben nach Assimilation bzw. Ent-Essenzialisierung von ‚Andersheit‘ und der Teilnahme an einer Normalität erkennbar, zu der migrantische Subjekte ohne deutsche Staatsangehörigkeit gehören wollen bzw. müssen, damit sie ihren Aufenthaltsstatus in Deutschland legitimieren können.

An einer weiteren Stelle wird der Normalisierungsaspekt des Trilemmas am Beispiel von Devis Wunsch nach Zugehörigkeit und einer Teilnahme an Normalität ebenfalls deutlich. Sie äußert, dass sie (ihre berufliche Situation betreffend) keine „Ausnahme“ sein will, sondern „mit dem Strom fließen“ möchte, ohne Zuschreibung von ‚Andersheit‘ oder das Zuordnen zu einer Kategorie. Auch damit werden die Grenzen zwischen Normalität und ‚Andersheit‘ aufgeweicht, was als Versuch verstanden werden kann, sich der von außen übergestülpten Kategorisierung zu entziehen und damit das Potential für Unterdrückung zu verringern. Damit wird deutlich, dass eine Positionierung als unmarkierte, ‚normale‘ Sprecherin allerdings auch keine Zuständigkeit für andere zu sprechen mit sich bringt.

Im beinahe selben Atemzug sagt Devi jedoch, dass sie sich eine Kohorte wünscht, die am besten aus internationalen Studierenden bestehen sollte, mit denen sie einen gemeinsamen Erfahrungshorizont teilt (vgl. Devi ID: 514-518). Damit macht sie ihre nicht-‚deutsche‘ Identität doch zum Kriterium für ihre Umgangsweise und ihr Zugehörigkeitsgefühl zu einer bestimmten Gruppe, was sie sichtbar machen und zur Sprache bringen will und was wiederum den Empowermentaspekt betont und die Dekonstruktion der ‚Andersheit‘ nicht zulässt. Anhand von Devis Aussagen wird verständlich, dass innerhalb des Trilemmas nicht alle drei Aspekte,

Normalisierung – Empowerment – Dekonstruktion, gleichzeitig miteinander verbunden werden können, weil immer die Verbindung von jeweils zwei Polen den dritten logisch ausschließt (vgl. Boger 2020 (1): o.S.). Die konsequente Dekonstruktion von ‚Andersheit‘ würde Räume des Empowerments überflüssig machen, da diese auf Zugehörigkeit zu genau der Gruppe basieren, deren Merkmale versucht werden zu demarkieren. Es wird erkennbar, dass Devi sich in bestimmten Situationen als ‚Andere‘ zu ebenfalls ‚Anderen‘ zuordnen und in Räumen des Empowerments von deren Umgangsstrategien profitieren will und dass sie beinahe zeitgleich ihre ‚Andersheit‘ lieber vergessen will, um sich aus der „Operrolle“ zu befreien, was zunächst widersprüchlich und paradox erscheint. Diskriminierte Subjekte sind jedoch mit unerfüllbaren, paradoxen Anrufungen konfrontiert. Sie machen somit gegenläufige Erfahrungen, die sich auf die gleiche Form der Diskriminierung beziehen. Deshalb sind auch die Umgangsweisen mit Diskriminierungen gegenläufig und widersprüchlich, wie sich am Beispiel von Devis Aussagen erkennen lässt (vgl. Boger 2020 (1): o.S.).

### 13.2.3 Erhebung der Gegenstimmen zur machtvollen Normalität (DE)

In den Erzählungen unserer Interviewpartnerinnen zeichnen sich widerständige Verhaltens- bzw. Umgangsweisen ab, in denen deutlich wird, dass sie nach Möglichkeiten suchen, Räume zu schaffen, in denen sie als ‚Andere‘ nicht nur sprechen und ihre Stimme erheben, sondern vor allem auch gehört werden. Es geht also darum, bisher ungeachtet gebliebene oder eher verdrängte und verstummte Perspektiven und Stimmen freizulegen und hörbar zu machen.

Die Soziale Arbeit scheint, aufgrund ihrer selbstgesetzten Ziele und der Implikationen als eine sich selbst als Menschenrechtsprofession anerkennende Disziplin und Profession für unsere Interviewpartnerinnen eine Möglichkeit zu sein, eben jene Räume zu schaffen. Räume zu schaffen, wie es Rita deutlich macht, in denen Erfahrungen artikuliert werden können, die sich keiner Prüfung diskursiver Formulierung unterziehen müssen („Wir glauben dir, ganz klar.“ (Rita IR: 63). Für sie gilt es nämlich als Menschenrecht, einen Raum zu haben, in dem ‚Andere‘ Unterdrückungs- und Ausgrenzungsformen aussprechen können, die unter den herrschenden Diskursregimen nicht artikulierbar sind, um auf diese Weise Nachteilsausgleiche zu erlangen und Marginalisierung entgegenzuwirken (vgl. S. 104). Insofern bieten Räume/Praxen der Sozialen Arbeit die Möglichkeit, contra-hegemonialen Narrativen Sichtbarkeit zu geben, als dass sie Unausgesprochenes durch das Aussprechen in einen Bereich des Wissens einschließen. Rita macht es in ihren Erzählungen am Beispiel ihrer Tätigkeit als Beraterin von Opfern von sexualisierter Gewalt als Selbstbetroffene deutlich: sie betont, als Betroffene im Gegensatz zu nicht-betroffenen Therapeut:innen, ihren Klientinnen ihre Wahrnehmungen weder abzusprechen noch zu stigmatisieren. Dabei kann Therapie als dominante und damit ‚normale‘/‘normalistische‘ Profession, die unter anderem darauf ausgerichtet ist, Problemstellungen wie sexualisierte Gewalt zu adressieren, gelesen werden. In Ritas strikter Abgrenzung von Therapie lässt sich eine Form des Empowerments und gleichzeitige Dekonstruktion erkennen, denn das betroffenenkontrollierte Beratungssetting stellt somit einen segregierten Raum der ‚Anderen‘ dar, indem sich die ‚Anderen‘ vom Normalismus emanzipieren und, wie Rita über ihre Klientinnen erzählt, dabei zu einem emanzipierten Selbstbild gelangen können. Durch diese Art der Abgrenzung von normalistischen Regimen in der Adressierung und Thematisierung von sexualisierten Gewalterfahrungen (und andere sogenannte Betroffene) werden andere Dinge sagbar. Das heißt so wie Rita es formuliert, hat *alles* was ihre Klientinnen sagen Berechtigung. Weiter zeigt sich in den Erzählungen, dass auch das Bestreben nach Räumen/Initiativen als

und für ‚Anderer‘, wie etwa Migrant:innenorganisationen, eine Art nachhaltige Strukturierung und Organisierung von Wissen darstellt um unterdrücktes Wissen und/oder Wissen, welches ‚Anderen‘ unzugänglich gemacht wurde, zu bündeln und unter sich zugänglich zu machen. Es geht also auch um das gegenseitige Stärken und Unterstützen, durch das Teilen von bereits angeeigneten Ressourcen, wie bspw. das Wissen um Aufenthaltsgenehmigungsprozesse. In diesem Zusammenhang betont Devi die Relevanz eben jenes Wissen im Umgang mit Behörden und Antragsprozessen unter sich zu teilen, um eben diese institutionalisierten rassistischen Strukturen überwinden zu können oder wie sie es nennt „die nächste Kohorte durch diesen Dschungel führ[en]“ (Devi ID: 698).

In Lindas Erzählung wird auch die Widersprüchlichkeit zwischen Normalisierungsbestrebungen von veränderten Subjekten und gleichzeitig aber die Forderung nach einem Raum, wie etwa einer Schule mit einem ‚inklusive‘ Schwerpunkt als einen segregierten Raum, in denen die Bedürfnisse von ‚Anderen‘ nicht nivelliert, sondern eben gesehen und berücksichtigt werden können, sichtbar (DE à non N). Das heißt, es geht auch um einen Kampf gegen eine Zwangsintegration von veränderten Subjekten bzw. gegen eine gewaltvolle Nivellierung der Unterschiede. Folglich geht es vor allem um das in den Vordergrund rücken der Unterschiede und den damit einhergehenden unterschiedlichen Bedarfen, wie bspw. in Lindas Erzählung die Kinder, die gezielt in eine als inklusiv markierte Schule gehen, um dort eben jenen Unterschieden, Perspektiven und Erfahrungen Raum zu geben, die im normalistischen Regime entwertet werden. Linda versucht im Rahmen ihrer Arbeit also, das Recht für veränderte Subjekte zu erheben, entsprechend ‚anders‘ behandelt zu werden. Deutlich wird aber auch, dass sich diese Schule zwar als segregierter Raum darstellt, jedoch sich aus einer nicht-Betroffenen also nicht-veränderten Perspektive konstituiert und strukturiert. Deshalb bietet eine vermeintlich inklusive Schule kaum die Möglichkeit, Entwertungen und Abhängigkeiten tatsächlich entgegenzuwirken. Ähnlich wie auch Linda und Rita nutzt Sabine die Soziale Arbeit, um einen segregierten Raum für Mädchen\* zu schaffen. Dabei betont sie, dass sie erst durch diesen Raum überhaupt diese sexistischen, patriarchalen Strukturen, welche sich in ihren Erzählungen durch Definitions-, Entscheidungsmacht über Mädchen\* und vor allem epistemische Gewalt, d.h. durch die systematische Unterdrückung oder Aneignung von Wissen von Frauen\*, materialisieren, erkennen und auch anklagen kann. Es wird deutlich, dass das Bestreben nach solchen Räumen auch dem gilt, Gegennarrative und Anklagen also das Sprechen der ‚Anderen‘, hier das der Mädchen\*, einzuüben und sich bewusst von den führenden Narrativen bzw. Hegemonien, die

westlicher Maskulinität dienen, zu entkoppeln und sich als anklagendes Subjekt – (nicht-weiße\*) Mädchen\* und Frauen\* – zu emanzipieren. Neben der Mädchen\*arbeit scheint in Sabines Erzählungen die Soziale Arbeit als Profession auch grundsätzlich einen mehrheitlichen Frauen\*raum darzustellen, welcher mit Powerfrauen\* Ungleichheitsstrukturen abzubauen sucht. Das heißt, Sabines Berufswahl für die Soziale Arbeit kann als eine Erhebung der eigenen Stimme als emanzipierte und selbstermächtigende Frau\* und als Abgrenzung zu ihrem Vater als Mann\* gedeutet werden, was wiederum auf die Soziale Arbeit als feminisiertes Berufsfeld rekurriert. Sie sucht für sich einen (vermeintlich) segregierten Raum für Frauen\* und findet diesen, aufgrund ihrer biografischen Prägungen, innerhalb der Soziale Arbeit als Berufsfeld, indem sie wiederum selbst Räume für ‚Andere‘ – Mädchen\* – schaffen kann.

Festzuhalten bleibt, dass unsere Interviewpartnerinnen als marginalisierte veränderte Subjekte – also als Frauen\* aus nicht-akademischen Haushalten, als Migrantinnen, als Schwarze und/oder als Frauen\* of Color – in widersprüchlichen Diskriminierungs- und Machtverhältnissen sowohl innerhalb als auch außerhalb der Sozialen Arbeit bestrebt sind, sich Räume anzueignen und zu erzeugen. Räume, in denen Erfahrungen sowie Perspektiven sichtbar gemacht und berücksichtigt werden, die nicht im dominanten Wissen eingeschlossen sind, um eben Unterdrückungsformen, Vulnerabilitäten und Erfahrungen auszusprechen und die herrschenden, also sexistischen, patriarchalen, rassistischen, Diskursregime anzuklagen, die jene Perspektiven und Narrative nicht aussprechbar machen und damit gewaltvoll auslöschen und nivellieren. Sie suchen und erzeugen Räume, in denen sie als ‚Andere‘ ihre Stimme erheben, sich der Zwangsintegration verweigern, die ‚Normalität‘ als ein machtvolleres Zentrum, von dem Veränderung und damit einhergehend die Verweigerung oder Zugänglichkeit von Ressourcen für bestimmte Positionen ausgeht dekonstruieren und eben jene Zugänge auf Unterstützung und Ausgleich als emanzipierte – nicht abhängige – Subjekte einfordern. Jedoch bedeutet das Erheben einer Gegenstimme nicht nur die Verweigerung der Nivellierung, sondern auch die Verweigerung des Dialogs. Das heißt, diese widerständige Umgangsweise der strikten Abgrenzung von der Norm oder von normalistischen Räumen wird von manchen Betroffenen auch als Selbstverbesonderung oder Selbstmarginalisierung kritisiert (vgl. Boger 2016: o.S.). Denn durch die Segregation der Räume tritt eine Form der Selbstpartikularisierung ein, wodurch die Stimmen niemals diskursives Gewicht erhalten werden (vgl. Boger 2020: 203). Dies zeigt sich auch in Sabines Erzählungen, dass das, was in der Mädchen\*arbeit erarbeitet oder erkämpft wird, nicht unmittelbar in gemischtgeschlechtliche Kontexte transferiert werden kann. Hierzu

stellt sich auch die Frage nach einer Solidarität, die sich jenseits einer Identitätszugehörigkeit entfalten kann.

Abschließend wird deutlich, dass die (widerständigen) Umgangsweisen unserer Interviewpartnerinnen mitnichten linear und kausal sind. Sie ziehen ebenso ambivalente Effekte nach sich, wie sowohl ihre Beweggründe als auch die Diskriminierungs- und Ungleichheitsverhältnisse, in denen sie auf Anrufungen re-agieren und dabei diese de(kon)struieren, bestätigen, verfestigen, verändern, annehmen und ablehnen, widersprüchlich sind.

## 14. Reflexion des Forschungsprozesses

### 14.1 Reflexion des gemeinsamen Forschungsprozesses

Zur Reflexion des gemeinsamen Forschungsprozesses ist die Benennung einiger Punkte wichtig, die gewisse Schwierigkeiten, Gefahren und Grenzen für die Untersuchungen darstell(t)en. Im Folgenden werden wir diese chronologisch entlang des Prozessverlaufes anführen.

Während der Auswertung des Interviewmaterials wurde nach und nach immer deutlicher, dass die Erkenntnisse aus den Interviews, die wir mit den weißen\* Frauen\* geführt haben, innerhalb der Forschungslandschaft diskursiv bereits sehr präsent sind. Wir entschieden uns deswegen aus politischen Gründen dazu, den Perspektiven der BI\_PoC-Frauen\* mehr Gewicht zu geben und diese sichtbarer zu machen. Dennoch entschieden wir uns dafür das Interview von Sabine als weiße\* Frau\* mit auszuwerten, weil durch ihre Erzählungen besonders klassischen Strukturen erkennbar werden, und wir ihre Stimme als Frau\* nicht-akademischer Herkunft nicht ausschließen wollen. Insbesondere weil nicht nur im Wissenschaftsbetrieb selbst, sondern auch in der Forschungslandschaft nicht-akademische weibliche\* Stimmen nach wie vor massiv unterrepräsentiert sind. Außerdem ist es wichtig zu erwähnen, dass wir bei der Auswertung von Ritas Interview den Eindruck hatten, dass diese bereits durch Auseinandersetzung und Reflexion ihrer eigenen Lebensgeschichte im Vorfeld des Interviews, zu einer Art „professionellen Erzählerin“ geworden ist, was den Stehgreifcharakter ihrer Erzählung beeinflusst hat (vgl. dazu S. 70 f.). Die Auswertung von Ritas Interview wurde dadurch insofern beeinflusst, als dass wir das Gefühl hatten, sie interpretiert ihre Geschichte in vielen Erzählpasagen direkt schon selbst, sodass uns wenig Spielraum für weitere Interpretationen blieb.

Uns ist bewusst, dass wir als Forscherinnen in der machtvollen Position sind zu entscheiden, wessen Stimme und Perspektive durch unsere ‚Auswahl‘ hörbar und sichtbar gemacht wird, und welche nicht. Das gilt auch für die Auswahl der Zitate und Interviewsequenzen, für deren Präsentation und Interpretation wir uns in der Ergebnisdarstellung entschieden haben. Dabei ist vor allem wichtig zu bedenken, dass wir durch die Entscheidung, nicht-weiße\* Perspektiven in der Arbeit hervorzuheben und ihnen mehr Gewicht zu geben, geanderte Stimmen zwar hörbar machen, aber eben nicht als gleichwertige Stimmen verhandeln, weil sie trotzdem Forschungsobjekte bleiben. Dadurch stellen wir die nicht-weiße\* Perspektive als ‚andere‘ her, was stets die Gefahr der Fremdpositionierung und Fixierung auf ‚Andersartigkeit‘ und



„Abweichung“ von der weißen\* Norm birgt. Nichtsdestotrotz ist anzunehmen, dass diese Positionen in einer hegemonial und rassistisch patriarchal strukturierten Gesellschaft andere Erfahrungen machen und sich wahrscheinlich daraus andere Deutungen, Meinungen und (Er-)Kenntnisse erschließen lassen (vgl. Scharathow 2010: 88). Nur durch diese Stimmen können Macht- und Ungleichheitsverhältnisse erst einer grundlegenden Kritik unterworfen werden.

Eine weitere Begrenzung des Forschungsprozesses ist, dass die Auswertung der Interviews nur zu zweit stattfand, wodurch lediglich eine geringe intersubjektive Nachvollziehbarkeit gewährleistet werden kann und Gütekriterien damit kaum erfüllt werden.

Abschließend halten wir fest, dass eine partizipative Forschung<sup>49</sup> für das Vorhaben besser oder anders geeignet gewesen wäre, insbesondere um der Verfestigung von Machtpositionen und gesellschaftlichen Ungleichheitsverhältnissen weniger Spielraum zu lassen. Allerdings stellt sich die Frage, wie genau eine partizipative Forschung für unsere Fragestellung aussehen könnte. Im vergangenen Jahr wäre das allein aufgrund der Pandemie-Situation nur erschwert oder gar nicht möglich gewesen.

## 14.2 Reflexion T. Q. Nguyễn

Zudem scheint es relevant zu sein, dass ich als Co-Autorin der vorliegenden Arbeit selbst in die geschilderten gesellschaftlichen (Herrschafts-)Verhältnisse involviert und sowohl an der (Re-)Produktion dieser stets mitbeteiligt und vor allem selbst von ihnen betroffen bin. Die folgenden Aspekte scheinen mir diesbezüglich besonders erwähnenswert, weil sie maßgeblich zur eigenen Forschungsperspektive beitragen und auch das Forschungsinteresse beeinflusst haben: In einer rassistisch strukturierten Gesellschaft werde ich als eine, in Deutschland lebende und hier sozialisierte Frau\* of Color und zweite Generation migrantische Person, durch Prozesse der Ethnisierung, Rassifizierung und/oder Kulturalisierung, die meist an historisch wirksame Muster der kolonialen Rassifizierung anknüpfen, mit den einhergehenden soziokulturellen Fremdzuschreibungen positioniert. Das bedeutet, dass ich mich unabhängig von meinem

---

49 Partizipative Forschung ist ein sozialwissenschaftlicher Ansatz, die Forschung als Prozess versteht, bei dem verschiedene Akteur:innen „auf Augenhöhe“ miteinander forschen. Der Hintergedanke dabei ist, dass Wissensaneignung und -produktion nicht ausschließlich das Privileg von Wissenschaftler:innen bleibt, sondern in Zusammenarbeit von allen Beteiligten entsteht, wobei verschiedenen Wissens- und Erfahrungsbestände zusammengebracht werden (vgl. Hartung et al. 2020: 2). Diese Art der Forschung ist besonders zu empfehlen bei Menschen(gruppen), deren Leben und Arbeiten direkt von den Inhalten und Ergebnissen von bestimmten Forschungen beeinflusst und betroffen sind. Dabei stehen zwei Ziele im Vordergrund: Eine neue Erkenntnisgewinnung und das Anstoßen positiver Veränderungen (vgl. ebd.)

eigenen Selbstbild und meiner eigenen Identitäts- und Zugehörigkeitsdefinitionen immer mit gesellschaftlich dominanten Formen der Fremdzuschreibung auseinandersetzen muss und jede Form von Selbstpositionierung und -definition ein aktiver Prozess des Decodierens und Veränderns von dominanten Zuschreibungen bedeutet. Zusätzlich habe ich als eine nicht-akademisch sozialisierte Frau\* of Color eine besondere Wahrnehmung und Verständnis für symbolische Ausschluss- und Unterdrückungsmechanismen innerhalb des dt. Bildungssystems und damit im Zugang zum Arbeitsmarkt, aufgrund meiner eigenen Erfahrungen.

Ich bin neben einer Studentin der Erziehungswissenschaften an einer Pädagogischen Hochschule auch selbst als professionelle Pädagogin of Color in der sozialarbeiterischen Praxis tätig. Insofern nimmt die Forschungsarbeit auch Formen ethnografischer Forschung an, als dass auch diese Forschungsarbeit und dessen Anliegen maßgeblich an meine eigenen Erfahrungen anknüpfen und eine intensive und langfristige In-Beziehung-Setzung zum Untersuchungsfeld besteht. Der persönliche Kontakt zu Pädagoginnen of Color, migrantischen oder nicht-akademisierte Pädagoginnen ermöglichte mir dann eine Distanz und gleichzeitig das Fokussieren von relevanten Aspekten, um das scheinbar Hintergründige bzw. Unsichtbar-Gemachte zu erfassen. Diese und weitere Faktoren formieren meine Perspektive, von der aus beobachtet, beschrieben und analysiert wurde. So wurden spezifische Aspekte wahrgenommen und für relevant eingestuft und andere nicht.

Insgesamt stellte der Forschungsprozess eine Herausforderung dar, der mit vielen Schwierigkeiten und Grenzen einherging. Insbesondere auch weil das Forschungsinteresse sehr viel Intimität und Vertrauen innerhalb der Interviews als auch innerhalb unseres Teams, welches sich aus zwei sehr verschiedenen Positionen konstituiert, erforderte. Die Gesprächsdynamik eines ‚klassischen‘ Forscher:innen-‚Forschungsobjekt‘ Interviews kann dieser Intimität oder Vertrauen – nämlich Vulnerabilität zu offenbaren - nicht gerecht werden.

### 14.3 Reflexion J. Kiebel

Meine Einbindung in den Forschungsprozess dieser Arbeit birgt viele Herausforderungen, Schwierigkeiten und vor allem Gefahren für die Ergebnisse dieser Arbeit, was mit mehreren Faktoren zusammenhängt. Eine Reflexion dessen ist für die Einordnung der Ergebnisse unbedingt erforderlich.

Aufgrund meiner eigenen gesellschaftlichen Position als weiße\* akademisch sozialisierte Frau\* und der damit einhergehenden Involviertheit in rassistische, klassistische und

sexistische Strukturen und Verhältnisse, bestätige ich das Bild der Sozialen Arbeit als weiße\* bürgerliche Frau\*. Auch wenn ich aktuell nicht in der pädagogischen Praxis tätig bin, nehme ich mit dem Schreiben dieser Arbeit dennoch Teil an erziehungswissenschaftlichen Diskursen und Praktiken und (re-)produziere damit weiße\* Dominanzverhältnisse innerhalb sozialarbeiterischer und gesellschaftlicher Strukturen. Da wir genau dem durch das Schreiben dieser Arbeit ja entgegenwirken wollen, erscheint meine Beteiligung an diesem Forschungsprozess paradox.

Dies ist vor allem mit Hinblick darauf problematisch, dass ich neben weißen\* Frauen\* auch ein Interview mit einer Frau\* of Color geführt habe. Trotz ihres Einverständnisses, bestand dabei die Gefahr, durch die unterschiedliche Rollenverteilung und Positioniertheit von forschender und beforschter Person, die bestehenden Macht- und Ungleichheitsverhältnisse zu verfestigen und damit die Erzählungen und den Verlauf des Interviews zu beeinträchtigen oder sogar Verletzungen auszulösen. Auch in Bezug auf die enge Zusammenarbeit mit meiner Forschungspartnerin T. Q. Nguyễn als Frau\* of Color und unserer unterschiedlichen Positioniertheit, besteht diese Gefahr.

In Hinblick auf die Auswertung und Interpretation der Interviews und der Ergebnisse muss demnach auch bedacht werden, dass ich durch eine weiße\* Brille auf das Interviewmaterial schaue. Das heißt, dass ich bspw. die Rassismuserfahrungen und Klassismuserfahrungen sowie damit verbundenen Hürden und Grenzen, vor denen die Frauen\* in ihrer Berufsbiografie standen und stehen, nicht authentisch nachfühlen kann, da ich diese Erfahrungen nicht mache. Dies birgt also die Gefahr Rassismus und Klassismus nicht in seiner Komplexität zu erkennen und die Ergebnisse verkürzt abzubilden, was eine Begrenzung für den Forschungsprozess darstellt.

In Bezug auf meine Rolle und Position als (weiblich\* sozialisierte) Frau\* bleibt zu sagen, dass ich zwar selbst Sexismuserfahrungen mache und durch meine Arbeit im pflegerischen Bereich auch in einem feminisierten Berufsfeld der entlohnten Care-Arbeit tätig bin, sich meine Diskriminierungserfahrungen als Frau\* (beruflich und privat) aber dennoch von denen unserer Interviewpartnerinnen aufgrund intersektionaler Verschränkungen unterscheiden und anders äußern. Das bedeutet, dass auch hier für mich häufig nicht erkennbar war oder ist, auf welche vergeschlechtlichten Diskriminierungsmuster die Erzählungen der Frauen\* verweisen.

## 15. Fazit und Ausblick

Schwarze Pädagoginnen, Pädagoginnen of Color und weiße\* Pädagoginnen sind mitnichten handlungsunfähige ‚Opfer‘ der gesellschaftlichen Machtverhältnisse, die den Arbeitsmarkt und insbesondere die Soziale Arbeit (in-)formieren und strukturieren. Sie reagieren nicht nur, sie handeln, sie agieren, sie (re-)artikulieren, wie die vorliegende Forschungsarbeit sehr deutlich zeigt. Dabei sind die (widerständigen) Umgangsweisen keineswegs linear und kausal. Sie ziehen ebenso ambivalente Effekte nach sich, wie ihre Beweggründe und die Diskriminierungs- und Ungleichheitsverhältnissen sowie öffentliche Diskurse, in denen sie auf Anrufungen re-agieren und dabei diese de(kon)struieren, bestätigen, verfestigen, verändern, annehmen und ablehnen, widersprüchlich sind.

Wie Astrid Velho (2016: 194) formulierte erzeugen neue Artikulationen unter bestimmten Bedingungen neue politische Subjekte und verhindern gleichzeitig die immerwährende Reproduktion bestehender sozialer Beziehungen und Verhältnisse. Insofern sind insbesondere nicht-weiße\* Frauen\* als Professionelle, deren Erfahrungen nicht hegemonialen Codes und Vorstellungen entsprechen, bereits eine Form der Umartikulierung der Verhältnisse und Umstrukturierung der Sozialen Arbeit, als dass sie ihre Erfahrungen als Gegennarrative repräsentieren, darstellen und sichtbar machen und damit einen institutionalisierten Raum schaffen können, indem verstummte Stimmen veränderter Subjekte gehört und sichtbar werden. Das heißt sie bergen ein politisches Potenzial, tatsächlich den Anspruch Sozialer Arbeit, ein mehr an sozialer Gerechtigkeit, einzulösen, indem die Strukturen zur und in der Sozialen Arbeit als Profession nicht nur kritisch zu betrachten und auf Macht- und Unterdrückungsverhältnisse zu untersuchen, sondern auch jene zu enthüllen, aufzudecken und vor allem eben auch zu verschieben, verändern oder zu irritieren. Denn wie bereits Astrid Velho und Paul Mecheril (2013) es in Bezug auf Rassismuserfahrungen formulierten, konstituieren Erfahrungen der Marginalisierung und Unterdrückung Subjektformen mit einer Art Disposition für soziale Gerechtigkeit einzustehen und damit mit einem besonderen Transformationspotenzial.

Die mit Rassismuserfahrungen potenziell verbundene Subjektform konstituiert aber auch eine Form von Handlungsfähigkeit, die von einer spezifischen Kraft charakterisiert ist. Sie resultiert daraus, eine Würde über die Zurückweisung von Herabwürdigung zu gewinnen. Es kann auch die Stärke sein, die möglich und freigesetzt wird in jenen politischen, künstlerischen, wissenschaftlichen und alltäglichen (kollektiven und individuellen) Formen, die gegen Rassismus auftreten. Rassismuserfahrungen subjektivieren auch in diesem Sinne: als Dispositionen, sich

gegen Unrecht zu verhalten und für gerechtere Verhältnisse einzutreten (Mecheril/Velho 2013: 208 zit. nach Velho 2016:197).

Deshalb plädieren wir in Anbetracht der institutionalisierten und strukturellen Ausschlussmechanismen von nicht-weißen\* und weißen\* Frauen\* in und aus der Sozialen Arbeit für ein politisches Kriterium in (Repräsentation und Darstellung) der Sozialen Arbeit als Profession. Das heißt, dass in Entscheidungsprozessen bzgl. Personalbesetzungen sowie in Fragen der Entlohnung und Honorierung nicht nur Wissensformen und Kompetenzen in Form von formalen Bildungsabschlüssen anerkannt werden sollten, da der Zugang zu diesen nicht für alle gleichermaßen gewährleistet ist und dadurch andere Wissensformen, Kompetenzen und Fähigkeiten, die nicht zuletzt für die von der Sozialen Arbeit gesetzten Ziele bedeutsam sind, verdrängt und ausgelöscht werden.

Mit der vorliegenden Forschungsarbeit lag uns daran eine Kritik an rassistischen Verhältnissen zu äußern, wie sich diese gerade in und zur Profession, welche die Menschenrechte für sich reklamiert hat, (verdeckt) manifestieren, um diese zu hinterfragen und zu reartikulieren.

Ganz besonders zielte die vorliegende Forschungsarbeit allerdings auf eine Form des Widerstands, gegen die epistemische Gewalt in Form einer Auslöschung und Unsichtbarmachung der emanzipatorischen Kämpfe von Frauen\* und insbesondere nicht-weißen\* Frauen\*, ab. Wir wollen ihre Stärke und ihr besonderes Transformationspotenzial deutlich zum Ausdruck bringen. In diesem Sinne möchten wir die letzten Zeilen dieser Arbeit mit den Worten von Rita schließen.

Und meine Mutter hat immer zu mir gesagt, es gibt so ein eritreisches Wort das heißt (*ambesse*). Das ist sowas wie Überlebenskünstlerin, äh Löwe //mhm //. Und das hab ich mir immer wieder in Kopf gerufen, sie hat gesagt, alles was du fühlst und was du denkst, das kann dir niemand nehmen, so. Und das ist richtig und so bin ich durchs Studium gegangen und so konnte ich mich eigentlich gut abgrenzen, weil ich immer dachte, dass es deins das nehme ich nicht an //hmm//, so. Und das ist dein Problem und du bist nicht reflektiert und (.) [...] es war meine Strategie und es war gut, weil ich dachte, ne, ich lass mich nicht unterkriegen, so. Du willst mich klein kriegen //mhmm//, das schenk ich dir nicht (Rita IR: 366-374).

## Literaturverzeichnis

- Achatz, Juliane (2018): Berufliche Geschlechtersegregation. In: Abraham, Martin/Hinz, Thomas (Hg.): Arbeitsmarktsoziologie. Probleme, Theorien, empirische Befunde. 3. überarb. u. erw. Aufl. Wiesbaden: Springer VS. S. 389-435.
- Amjahid, Mohamed (2018): Unter Weissen. Was es heißt, privilegiert zu sein. 3. Aufl. München: Hanser Berlin im Carl Hanser Verlag.
- Attia, Iman (2014): Rassismus (nicht) beim Namen nennen. In: Aus Politik und Zeitgeschichte 64. Jg., H. 13-14, S. 8-14.
- Awareness Glossar o.A. (2021): BI\_PoC. Online unter: <https://wirmuesstenreden.blogspot.com/p/woketionary.html> (letzter Zugriff 04.03.2021).
- Baader, Meike Sophia (2018): Von der Normalisierung zur De-Zentrierung nach 1968. Mütterlichkeit, Weiblichkeit und Care in der Alten und Neuen Frauenbewegung. In: Langer, Antje/Mahs, Claudia/Rendtorff, Barbara (Hg.): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Weiblichkeit – Ansätze zur Theoretisierung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 15-37.
- Bastian, Vera (2018): Personalauswahl in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: Springer VS Fachmedien Wiesbaden GmbH.
- Bereswill, Mechthild/Ehlert, Gudrun (2012): Frauenberuf oder (Male) Profession? Zum Verhältnis von Profession und Geschlecht in der Sozialen Arbeit. In: Bütow, Birgit/Munsch, Chantal (Hg.): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderung jenseits von und Universalisierung und Essentialisierung. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot. S. 92-107.
- Bereswill, Mechthild (2016): Hat Soziale Arbeit ein Geschlecht? Antworten von Mechthild Bereswill. Berlin: Lambertus-Verlag.
- Boger, Mai-Anh (2017): Theorien der Inklusion – eine Übersicht. In: Zeitschrift für Inklusion 1-2017. Online unter: <https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/413/317>. (Letzter Zugriff 18.02.2021). o.S.
- Boger, Mai-Anh (2020): Warum Empowerment schmerzt. In: Jagusch, Brigit und Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen. Weinheim, Basel: Beltz Juventa. S. 196-205.
- Boger, Mai-Anh (2020) (1): Das Trilemma der Inklusion. 1. Teil: Logik. In: Ringvorlesung Migration Macht Gesellschaft. Online unter: <https://www.youtube.com/watch?v=fqjBBTO-ZVc4> (letzter Zugriff 18.02.2021).
- Böhnisch, Lothar/Schröer, Wolfgang (2012): Sozialpolitik und Soziale Arbeit. Eine Einführung. Weinheim, Basel: Beltz Juventa.
- Böllert, Karin/Heite, Catrin (2011): Einleitung: Sozialpolitik als Geschlechterpolitik – Geschlechterpolitik als Sozialpolitik. In: Böllert, Karin/ Heite, Catrin (Hg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7-21.
- Braun, Andrea (2010): Biografie, Profession und Migration. Rekonstruktion biografischer Erzählungen von Sozialpädagoginnen in Deutschland und Kanada. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Breidenstein, Georg/Hirschauer, Stefan/Kalthoff, Herbert/Nieswand, Boris (2013): Ethnografie. Die Praxis der Feldforschung. Konstanz und München: UVK Verlagsgesellschaft mbH.
- Brunner, Claudia (2020): Epistemische Gewalt. Wissen und Herrschaft in der kolonialen Moderne. Bielefeld: transcript Verlag.

- Brückner, Margit (2001): Geschlechterverhältnisse im Spannungsfeld von Liebe, Fürsorge und Gewalt. In: Brückner, Margit/Böhnisch, Lothar (Hg.): Geschlechterverhältnisse: gesellschaftliche Konstruktionen und Perspektiven ihrer Veränderung. Weinheim: Juventa Verlag. S. 119-178.
- Brückner, Margit (2011): Zwischenmenschliche Interdependenz – Sich Sorgen als familiale, soziale und staatlich Aufgabe. In: Böllert, Karin/ Heite, Catrin (Hg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 105-122.
- Brückner, Margrit (2013): Professionalisierung und Geschlecht im Berufsfeld Soziale Arbeit. In: Die Hochschule: Journal für Wissenschaft und Bildung 22 (2013) 1, S. 107-117.
- Brückner, Margit (2018): Care – Sorgen als sozialpolitische Aufgabe und soziale Praxis. In: Otto, Hans-Uwe/Thiersch, Hans/ Treptow, Rainer/Ziegler, Holger (Hg.): Handbuch Soziale Arbeit. Grundlagen der Sozialarbeit und Sozialpädagogik. 6. überarb. Aufl. München: Ernst Reinhard Verlag. S. 212-218.
- Bundesagentur für Arbeit o.A. (2021): Über Triple Win. Informationen über das Projekt Triple Win- Pflegekräfte. online unter: <https://www.arbeitsagentur.de/vor-ort/zav/content/1533715565324> (letzter Zugriff 08.02.2021).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales (2017): Armuts- und Reichtumsbericht. Online unter <https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Indikatoren/Armut/In-Work-Poverty/A03-Indikator-In-Work-Poverty.html> (letzter Zugriff 10.07.2020).
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales: Glossar: Migrationshintergrund. Online im [https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Service/Glossar/Functions/glossar.html?cms\\_lv2=62492&cms\\_lv3=62502#lv3](https://www.armuts-und-reichtumsbericht.de/DE/Service/Glossar/Functions/glossar.html?cms_lv2=62492&cms_lv3=62502#lv3) (letzter Zugriff 02.01.2021).
- Bundeszentrale für politische Bildung o.A. (2018): Gleichberechtigung wird Gesetz. <https://www.bpb.de/politik/hintergrund-aktuell/271712/gleichberechtigung> (letzter Zugriff 29.06.2020).
- Busch, Anne (2013): Die berufliche Geschlechtersegregation in Deutschland. Ursachen, Reproduktion, Folgen. Wiesbaden: Springer VS.
- Busch, Anne (2014): Geschlechtersegregation auf dem Arbeitsmarkt. In: Lück, Detlev/Cornelissen, Waltraud (Hg.): Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH. S. 199-230.
- Bütow, Birgit/Munsch, Chantal. (2012): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderung jenseits von und Universalisierung und Essentialisierung – Einleitung. In: Bütow, Birgit/Munsch, Chantal (Hg.): Soziale Arbeit und Geschlecht. Herausforderung jenseits von und Universalisierung und Essentialisierung. Münster: Verlag Westfälisches Dampfboot. S. 7-19.
- Castro Varela, María do Mar (2008): Prekarierte Akademikerin = Undokumentierte Migrantin? In: Kurswechsel. Zeitschrift gesellschafts-, wirtschafts- und umweltpolitische Alternativen. H. 1, S. 24-33.
- Castro Varela, María do Mar/Jagusch, Birgit (2009): Möglichkeitsräume und Widerstandsstrategien- Überlegungen zu einer geschlechtergerechten und antirassistischen Jugendarbeit. In: Scharathow, Wiebke/Leiprecht, Rudolf (Hg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwallbach am Taunus: Wochenschau Verlag, S. 266-282.
- Castro Varela, María do Mar (2010): Un-Sinn: Postkoloniale Theorie und Diversity. In: Kessl, Fabian/Plößer, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit Anderen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, S. 249-262.

- Castro Varela, María do Mar (2013): Ist Integration nötig? Ein Streitschrift von Castro Varela, María do Mar. Berlin: Verlag des Deutschen Vereins für öffentliche und private Fürsorge e.V.
- Castro Varela, María do Mar/Mecheril, Paul (2016): Die Dämonisierung der Anderen – Rassismuskritik der Gegenwart. Bielefeld: transcript Verlag.
- Castro Varela, María do Mar/Nikita Dhawan (2020): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. 3. Aufl. Bielefeld: transcript Verlag.
- Chamakalayil, Lalitha/Spies, Anke (2015): Kooperation zwischen Jugendhilfe und Schule – Übergänge, Förderkonzepte und Professionalisierungsbedarfe in der Migrationsgesellschaft. In: Leiprecht, Rudolf/Steinbach, Anja (Hg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach am Taunus: debus pädagogik in Wochenschau Verlag, S. 371- 404.
- Clance, Pauline Rose/Imes, Suzanne (1978): The Imposter Phenomenon in High Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention. In: *Psychotherapy and Theory, Research and Practice*. Volume 15, #3, Fall, S. 1-8.
- Cornelißen, Waltraud/Pinhard, Inga (2014): Konstruktionen von Geschlecht in Kindheit und Jugend. In: Lück, Detlev/Cornelißen, Waltraud (Hg.): *Geschlechterunterschiede und Geschlechterunterscheidungen in Europa*. Stuttgart: Lucius & Lucius Verlagsgesellschaft mbH. S. 113-142.
- Crenshaw, Kimberlé (2019): Das Zusammenwirken von *Race* und Gender ins Zentrum rücken: Eine Schwarze feministische Kritik des Antidiskriminierungsdogmas, der feministischen Theorie und antirassistischer Politiken (1989). In: Kelly, Natasha A. (Hg.): *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte*. Münster: Unrast-Verlag. S. 143-184.
- Dern, Susanne/Zöllner, Ulrike (2015): Diskriminierungserfahrungen in der Berufsberatung, -orientierung sowie -vermittlung. Rechtliche Rahmung und professionelle Anforderungen an Beratende. In: Melter, Claus (Hg.): *Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen*. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 187- 210.
- Diedrich, Martina (2008): Demokratische Schulkultur. Messung und Effekte. In: *Empirische Erziehungswissenschaft*. Band 11, S. 49-65.
- Duden (2021): Brimborium. o.A. Online unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Brimborium>. (letzter Zugriff: 26.01.2021).
- Duden (2021) (1): Sarkasmus. o.A. Online unter: <https://www.duden.de/rechtschreibung/Sarkasmus>. (letzter Zugriff: 23.02.2021).
- Eggers, Maureen Maisha (2010): Anerkennung und Illegitimierung. Diversität als marktförmerige Regulierung von Differenzmarkierung. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.): *Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft*.
- Ehlert, Gudrun (2013): Profession und Geschlecht. Hierarchie und Differenz in der Sozialen Arbeit. In: Sabla, Kim-Patrick/Plößer, Melanie (Hg.): *Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen*. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 117-130.
- Europäische Kommission: Freizügigkeit – EU Bürger. Online unter: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=457&langId=de> (letzter Zugriff 28.10.2020).
- Fischer-Tiné, Harald (2016): Kolonialismus und Migration (1800-1960). In: Bundeszentrale für politische Bildung (Bpb) vom 20.5.2016. Online unter <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/postkolonialismus-und-globalgeschichte/219138/migration> (letzter Zugriff 24.06.20).



- Friese, Marianne (2010): Die ‚Arbeit am Menschen‘. Bedarfe und Ansätze der Professionalisierung von Care Work. In: Moser, Vera/Pinhard, Inga (Hg.): Care – Wer sorgt für wen? Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. S. 47-68.
- Frings, Dorothee (2011): Sexistisch-ethnische Segregation der Pflege- und Hausarbeit im Zuge der EU-Erweiterung. In: Böllert, Karin/ Heite, Catrin (Hg.): Sozialpolitik als Geschlechterpolitik. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 81-104.
- FUMA e.V. Fachstelle Gender & Diversität NRW: Slut shaming. Online unter: <https://www.gender-nrw.de/slut-shaming/>. o.A. o.S. (letzter Zugriff 26.01.2021).
- Gardi, Awista (2018): Rassismus an Hochschulen am Beispiel von Rassismuserfahrungen Studierender der Sozialen Arbeit an der HAW Hamburg. In: Standpunkt: Sozial. Antidiskriminierungspolitik – Anfragen an die Soziale Arbeit. Ausgabe 2018/1. S. 72-82.
- Glaeser, Janina (2018): Care-Politiken in Deutschland und Frankreich. Migrantinnen in der Kindertagespflege – moderne Reproduktivkräfte erwerbstätiger Mütter. Wiesbaden: Springer VS.
- Glaser, Barney G./ Strauss, Anselm L. (2010): Grounded Theory. Strategien qualitativer Forschung. Bern Stuttgart Wien: Verlag Hans Huber, Auflage 1.
- Gomolla, Mechthild/Radtke, Frank-Olaf (2007): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule. 2., durchgesehene und erweiterte Auflage. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH.
- Gomolla, Mechthild (2015): Institutionelle Diskriminierung im Bildungs- und Erziehungssystem. In: Leiprecht, Rudolf/Steinbach, Anja (Hg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach am Taunus: debus pädagogik in Wochenschau Verlag, S. 193-219.
- Gutiérrez-Rodríguez, Encarnación/Ha, Kien Nghi/Hutta, Jan/Kessé, Ngubia Emily/Laufenberg, Mike/Schmitt, Lars (2016): Rassismus, Klassenverhältnisse, Geschlecht an deutschen Hochschulen. Ein runder Tisch, der aneckt. In: sub \ **urban**. Zeitschrift für kritische Stadtforschung. Band 4, H. 2/3, S. 161-190.
- Gümüşay, Kübra (2020): Sprache und Sein. München: Hanser Berlin in der Carl Hanser Verlag GmbH & Co. KG 9.
- Ha, Kien Nghi (2007): Koloniale Arbeitsmigrationspolitik im Imperial Germany\*. In: Ha, Kien Nghi/Lauré al-Samarai, Nicola/Mysorekar, Sheila (Hg.):re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: UNRAST-Verlag, S. 65-74.
- Ha, Kien Nghi (2007): Deutsche Integrationspolitik als koloniale Praxis. In: Ha, Kien Nghi/Lauré al-Samarai, Nicola/Mysorekar, Sheila (Hg.): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland. Münster: UNRAST-Verlag, S. 113-129.
- Ha, Kien Nghi (2012): Die kolonialen Muster deutscher Arbeitsmigrationspolitik. In: Steyerl, Hito/Rodríguez, Encarnación Gutiérrez (hg.): Spricht die Subalterne deutsch? Migration und postkoloniale Kritik. Münster: UNRAST-Verlag, S. 56-107.
- Hall, Stuart (1989): Rassismus als ideologischer Diskurs. In: Das Argument 178. Hamburg: Argument Verlag, S. 913-921. Zeitschriftzitation.
- Hartung, Susanne/Wihofszky, Petra/ Wright, Michael T. (2020): Partizipative Forschung – Ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden. In: Hartung, Susanne,/Wihofszky, Petra/ Wright, Michael T. (Hg.): Partizipative Forschung. Ein Forschungsansatz für Gesundheit und seine Methoden. Wiesbaden: Springer VS. S. 1-20.
- Helsper, Werner/ Kramer, Rolf-Thorsten/ Thiersch, Sven (2014): Habitus – Schule – Schüler: Eine Einleitung. In Helsper, Werner/ Kramer, Rolf-Thorsten/ Thiersch, Sven (Hg.):

- Schülerhabitus. Theoretische und empirische Analysen zum Bourdieuschen Theorem der kulturellen Passung. Wiesbaden: Springer VS, S. 7-32.
- Hipp, Lena (2016): Ungleichheiten und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt. In: Bundeszentrale für politische Bildung. <https://www.bpb.de/apuz/221588/ungleichheiten-und-diskriminierung-auf-dem-arbeitsmarkt#footnode18-18> (letzter Zugriff: 09.09.2020).
- hooks, bell (1992): Black Looks: Race and Representation. Boston: South End Press, S. 115-131.
- Hödl, Saskia (2020): Angriff auf die eigene Realität. „Gaslightning“ nennt man Verhalten, durch das jemand anderes an der eigenen psychischen Gesundheit zweifelt. Das gibt es auch beim Thema Rassismus. In: taz. Online im Internet unter <https://taz.de/Gaslightning-und-Rassismus/!5693141/> (letzter Zugriff 28.10.2020).
- Ihring, Isabelle (2015): Weibliche Genitalbeschneidung im Kontext von Migration. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Kalpaka, Anita (2011): Institutionelle Diskriminierung im Blick – Von der Notwendigkeit Ausblendungen und Verstrickungen in rassismuskritischer Bildungsarbeit zu thematisieren. In: Scharathow, Wiebke/ Leiprecht, Rudolf (Hg.): Rassismuskritik. Band 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit. Schwalbach/Ts: WOCHENSCHAU Verlag 2. Auflage, S. 25-40.
- Kalpaka, Anita (2015): Pädagogische Professionalität in der Kulturalisierungsfalle – Über den Umgang mit ‚Kultur‘ in Verhältnissen von Differenz und Dominanz. In: Leiprecht, Rudolf/Steinbach, Anja (Hg.): Schule in der Migrationsgesellschaft. Ein Handbuch. Schwalbach am Taunus: debus pädagogik in Wochenschau Verlag, S. 289-312.
- Kaluza, Claudia/ Schimek, Bernhard (2017): Diversity Management in Schulen. Bochum/ Freiburg: projekt verlag.
- Kaminsky, Anna (2019): (Verordnete) Emanzipation? – Frauen im geteilten Deutschland. Bundeszentrale für politische Bildung: Online im Internet unter: <https://www.bpb.de/geschichte/zeitgeschichte/deutschlandarchiv/286988/verordnete-emanzipation-frauen-im-geteilten-deutschland> (letzter Zugriff 10.07.2021).
- Karber, Anke/Müller, Jens/Nolte, Kerstin/Schäfer, Peter/Wahne, Tilmann (2017): Einleitung: Die Frage nach Gerechtigkeit durch und für soziale (Frauen-)Berufe. In: Karber, Anke/Müller, Jens/Nolte, Kerstin/Schäfer, Peter/Wahne, Tilmann (Hg.): Zur Gerechtigkeitsfrage in sozialen (Frauen-)Berufen. Gelingensbedingungen und Verwirklichungschancen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 11-22.
- Kilomba, Grade (2009): Das N-Wort. Bundeszentrale für politische Bildung: Online im Internet unter: <https://www.bpb.de/gesellschaft/migration/afrikanische-diaspora/59448/das-n-wort> (letzter Zugriff am 16.12.2019).
- Kelly, Natasha A. (2019): Weil wir weitaus mehr als nur >Frauen< sind! Eine Einleitung. In: Kelly, Natasha A. (Hg.): Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast-Verlag. S. 7-14.
- Kessé, Emily Ngubia/Hamaz, Sofia (2018): Eine Unterhaltung über **Silence**. In: Kessé, Emily Ngubia (Hg.): Stille Macht. Silence und Dekolonisierung. Silence, Wissen und Gewaltstrukturen. Berlin: w\_or-ten & meer GmbH, S. 6-18.
- Kessl, Fabian/ Maurer, Susanne (2010): Praktiken der Differenzierung als Praktiken der Grenzbearbeitung. Überlegungen zur Bestimmung Sozialer Arbeit als Grenzbearbeiterin. In: Kessl, Fabian/ Plößler, Melanie (Hg.): Differenzierung, Normalisierung, Andersheit. Soziale Arbeit als Arbeit mit den Anderen. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften | GWV Fachverlage GmbH, S. 154- 169.

- Koebe, Josefine/Samtleben, Claire/Schrenker, Annekatrin/ Zucco, Aline (2020): Systemrelevant, aber dennoch kaum anerkannt: Entlohnung unverzichtbarer Berufe in der Corona-Krise unterdurchschnittlich. In: DIW Berlin aktuell 48. Online unter: [https://www.diw.de/de/diw\\_01.c.792754.de/publikationen/diw\\_aktuell/2020\\_0048/systemrelevant\\_\\_aber\\_dennoch\\_kaum\\_anerkannt\\_\\_entlohnung\\_unverzichtbarer\\_berufe\\_in\\_der\\_corona-krise\\_unterdurchschnittlich.html](https://www.diw.de/de/diw_01.c.792754.de/publikationen/diw_aktuell/2020_0048/systemrelevant__aber_dennoch_kaum_anerkannt__entlohnung_unverzichtbarer_berufe_in_der_corona-krise_unterdurchschnittlich.html) (letzter Zugriff 18.02.2021). o.S.
- Kreuzer, Max/ Kulig, Tanja (2012): Diversity Management und Soziale Arbeit. In: Bieker, Rudolf/Vomberg, Edeltraug (Hg.): Management in der Sozialen Arbeit. Stuttgart: Verlag W. Kohlhammer, S. 113-131.
- Krüger, Heinz-Hermann (2006): Entwicklungslinien, Forschungsfelder und Perspektiven der erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung. In: Krüger, Heinz-Hermann/Marotzki Winfried (Hg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. Überarb. Und aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 13-34.
- Krüger, Heinz-Hermann/Marotzki Winfried (2006): Biographieforschung und Erziehungswissenschaft – Einleitende Anmerkungen. In: Krüger, Heinz-Hermann/Marotzki, Winfried (Hg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. Überarb. Und aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 7-10.
- Lutz, Helma/Palenga-Möllenbeck, Ewa (2011): Das Care-Chain-Konzept auf dem Prüfstand: eine Fallstudie der transnationalen Care-Arrangements polnischer und ukrainischer Migrantinnen. In: GENDER - Zeitschrift für Geschlecht, Kultur und Gesellschaft, 3(1), S. 9-27.
- Mai, Hanna Hoa Anh (2018): Zur Irritierenden Präsenz und positionierten Professionalität von Pädagog\*innen of Color. In: erl, Thorsten/Mohseni, Maryam/Mai, Hanna (Hg.): Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen. Aktuelle erziehungswissenschaftliche Perspektiven zur pädagogischen Praxis. Wiesbaden: Springer VS, S. 175-192.
- Mai, Hanna Hoa Anh (2020): Pädagog\*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Marotzki, Winfried (2006): Forschungsmethoden und -methodologie der Erziehungswissenschaftlichen Biographieforschung. In: Krüger, Heinz-Hermann/Marotzki, Winfried (Hg.): Handbuch erziehungswissenschaftliche Biographieforschung. 2. Überarb. Und aktual. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 111-136.
- Mecheril, Paul/Melter, Claus (2012): Gegebene und hergestellte Unterschiede – Rekonstruktion und Konstruktion von Differenz durch (qualitative) Forschung. In: Schimpf, Elke/ Stehr, Johannes (Hg.): Kritisches Forschen in der Sozialen Arbeit. Gegenstandsbereiche – Kontextbedingungen – Positionierungen – Perspektiven. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 263-274.
- Melter, Claus (2009): Sekundärer Rassismus in der Sozialen Arbeit. In: Geisen, Thomas/Riegel, Christine (Hg.): Jugend, Partizipation und Migration. Orientierungen im Kontext von Integration und Ausgrenzung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, S. 107-128.
- Merl, Thorsten/Mohseni, Maryam/Mai, Hanna (2018): Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen. Eine Einführung. In: Mai, Hanna/Merl, Thorsten/Mohseni, Maryam (Hg.): Pädagogik in Differenz- und Ungleichheitsverhältnissen. Aktuelle erziehungswissenschaftliche Perspektiven zur pädagogischen Praxis. Wiesbaden: Springer VS, S.1-17.
- Mey, Günter/Mruck, Katja (2009): Methodologie und Methodik der Grounded Theory. In Kempf, Wilhelm/Kiefer, Markus (Hg.): Forschungsmethoden der Psychologie. Zwi-

- schen naturwissenschaftlichem Experiment und sozialwissenschaftlicher Hermeneutik. Band 3: Natur und Kultur. Berlin: Regener, S. 100-152.
- Miethe, Ingrid (2014): Biografiearbeit. Lehr- und Handbuch für Studium und Praxis. 2. durchges. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Moser, Vera/Pinhard, Inga (2010): Care: Wer sorgt für wen? In: Moser, Vera/Pinhard, Inga (Hg.): Care – Wer sorgt für wen? Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich. S. 11-14.
- Nadai, Eva (2015): Einleitung: Un/Abhängigkeit, Un/Sicherheit, Emanzipation. Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. In: Nadai, Eva/Nollert/Michael (Hg.): Geschlechterverhältnisse im Post-Wohlfahrtsstaat. Weinheim und Basel: Beltz Juventa. S. 7-25.
- Neue deutsche Medienmacher\*innen (NdM) Glossar (2021): Migrationsvordergrund. o.A. o.S. Online unter: <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/migrationsvordergrund/> (letzter Zugriff: 26.01.2021).
- Nguyễn, Tú Quỳnh-nhu (2016): Eine Analyse der Zusammenhänge zwischen der Bildungsbeteiligung und dem Sportverhalten von Jugendlichen. Unveröffentlichte Bachelorarbeit, Universität Freiburg.
- Nguyễn, Tú Quỳnh-nhu (2019): Hochschule als besonderer Ort der (Re-)Produktion von Rassismus(-Kritik). (De-)Thematisierungsstrategien im Umgang mit Rassismus in Seminarräumen. Unveröffentlichter Forschungsbericht, Pädagogische Hochschule Freiburg.
- Nguyễn, Tú Quỳnh-nhu (2020): Ich bin ein Kind eines Vaters. In: VLab Berlin (Hg.): Ist Zuhause da, wo die Sternfrüchte süß sind? Viet-deutsche Lebensrealitäten im Wandel. Berlin: regiospectra Verlag. S. 69-77.
- Nowak, Iris/ Hausotter, Jette/Winker, Gabriele (2012): Handlungsfähigkeit in entgrenzten Verhältnissen. Subjektkonstruktionen von Beschäftigten in Industrie und Altenpflege. Online unter: <https://tore.tuhh.de/handle/11420/1045> (Letzter Zugriff 20.02.2021).
- Ogette, Tupoka (2019): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: UNRAST- Verlag.
- Oschmiansky, Frank/Kühl, Jürgen/Obermeier, Tim (2020): Das Ende des Ernährermodells. Bundeszentrale für politische Bildung. Online unter: <https://www.bpb.de/politik/innenpolitik/arbeitsmarktpolitik/306053/ernaehrermodell> (letzter Zugriff 08.02.2021).
- Osterkamp, Ute (2017): Institutioneller Rassismus – Problematik und Perspektiven. In: Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein. Hamburg: Argument Verlag, S. 281-310.
- Otto, Hans-Uwe/Ziegler, Holger (2012): Gesetzt aber nicht Begründet – Das Normativitätsproblem der Sozialen Arbeit. In: Neue Praxis. Zeitschrift für Sozialarbeit, Sozialpädagogik und Sozialpolitik. Sonderheft 11, S.3-11.
- Paul, Laura Nina (2010): Care und Migration (Frankfurt 2009). In: Moser, Vera/Pinhard, Inga (Hg.): Care – Wer sorgt für wen? Opladen, Farmington Hills: Verlag Barbara Budrich, S. 196-199.
- Plößner, Melanie/Sabla, Kim-Patrick (2013): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Eine Einführung. In: Sabla, Kim-Patrick/Plößner, Melanie (Hg.): Gendertheorien und Theorien Sozialer Arbeit. Bezüge, Lücken und Herausforderungen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 7-20.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2008): Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch. 4. erw. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.
- Przyborski, Aglaja/Wohlrab-Sahr, Monika (2014): Qualitative Sozialforschung: ein Arbeitsbuch. 4. erw. Aufl. München: Oldenbourg Verlag.

- Rauschenbach, Thomas/Gängler, Hans (1984): Halbierte Verständigung - Sozialpädagogik zwischen Kolonialisierung und Mediatisierung lebensweltlichen Eigensinns. In: Müller, Sigfried/Otto, Hans-Uwe (Hg.): Verstehen oder Kolonialisieren? Grundprobleme pädagogischen Handelns und Forschens. Bielefeld: Kleine, S. 145-168.
- Reimer, Romy/ Riegraf, Birgit (2016): Geschlechtergerechte Care-Arrangements? Zur Neuverteilung von Pflegeaufgaben in Wohn-Pflege-Gemeinschaften. Weinheim: Beltz Juventa.
- Rendtorff, Barbara/Langer, Antje (2018): Einleitung. In: Langer, Antje/Mahs, Claudia/Rendtorff, Barbara (Hg.): Jahrbuch Frauen- und Geschlechterforschung in der Erziehungswissenschaft. Weiblichkeit – Ansätze zur Theoretisierung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich. S. 7-13.
- Riegel, Christine (2016): Bildung – Intersektionalität – Othering. Pädagogisches Handeln in widersprüchlichen Verhältnissen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Riegel, Christine (2016): Subjektwissenschaftliche und intersektionale Perspektiven – Konzeptionelle Überlegungen für eine kritische Forschung zu Bildungswegen in migrationsgesellschaftlichen Verhältnissen. In: Rothe, Daniela/Dausien, Bettina/Schwendowius, Dorothee (Hg.): Bildungswege. Biographien zwischen Teilhabe und Ausgrenzung. Frankfurt am Main: Campus Frankfurt / New York, S. 97-122.
- Rommelspacher, Birgit (2011): Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus/ Mecheril, Paul (Hg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/Ts: WOCHENSCHAU Verlag 2. Auflage, S. 25-38.
- Rosenstreich, Gabriele (2020): Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In: Jagusch, Birgit& Chehata, Yasmine (Hg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte –Positionierungen –Arenen. Weinheim Basel: Beltz Juventa, S. 227-238.
- Rosenthal, Gabriele (2015): Interpretative Sozialforschung. Eine Einführung. 5. aktual. und erg. Aufl. Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Scharathow, Wiebke (2010): Vom Objekt zum Subjekt. Über erforderliche Reflexionen in der Migrations- und Rassismusforschung. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 87-111.
- Scharathow, Wiebke (2014): Risiken des Widerstandes. Jugendliche und ihre Rassismuserfahrungen. Bielefeld: transcript Verlag.
- Scharathow, Wiebke (2018): Rassismus. In: Blank, Beate/Gögercin, Süleyman/Sauer, Karin E./Schramkowski, Barbara (Hg.): Soziale Arbeit in der Migrationsgesellschaft. Grundlagen – Konzepte – Handlungsfelder. Wiesbaden: VS Verlag Springer Fachmedien Wiesbaden GmbH, S. 267-278.
- Scherr, Albert (2020): Menschenrechte: ein kontroverses Diskursfeld. Über seine begrenzte Bedeutung für die Soziale Arbeit. In: Extrablick 06 2020. S. 328-333.
- Schmidt, Werner (2020): Geflüchtete im Betrieb. Integration und Arbeitsbeziehungen zwischen Ressentiment und Kollegialität. Bielefeld: transcript Verlag.
- Schmitt, Lars (2018): Der Herkunft begegnen...- Habitus-Struktur-Reflexivität in der Hochschullehre. In Auferkorte-Michaelis, Nicole/ Linde, Frank (Hg.): Diversität lernen und lehren – ein Hochschulbuch. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 135-150.
- Sinn, Hans-Werner (2017): Was uns Marx heute noch zu sagen hat – Essay. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Bpb) vom 20.05.2016. Online unter <https://www.bpb.de/apuz/247635/was-uns-marx-heute-noch-zu-sagen-hat> (letzter Zugriff 24.06.2020).

- Spivak, Gayatri Chakravorty (2020): Can the Subaltern Speak? Postkolonialität und subalterne Artikulation. Wien: Verlag Turia + Kant.
- Statistisches Bundesamt (2020): Gender Pay Gap. online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/gender-pay-gap.html> (letzter Zugriff 11.07.2020).
- Statistisches Bundesamt (2021): Frauen in Führungspositionen. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/frauen-fuehrungspositionen.html> (letzter Zugriff 08.02.2021).
- Statistisches Bundesamt (2021): Erwerbsbeteiligung von Frauen nach Berufen. Online unter: <https://www.destatis.de/DE/Themen/Arbeit/Arbeitsmarkt/Qualitaet-Arbeit/Dimension-1/erwerbsbeteiligung-frauen-berufe.html> (letzter Zugriff 08.02.2021).
- Staub-Bernasconi, Silvia (2019): Menschenwürde – Menschenrechte – Soziale Arbeit. Die Menschenrechte vom Kopf auf die Füße stellen. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich.
- Steenkamp, Daniela (2018): Nachdenken über Geschlechterverhältnisse im Kontext von Erziehungswissenschaft. In: Onnen, Corinna/Rode-Breymann, Susanne (Hg.): Zum Selbstverständnis der Gender Studies II. Technik – Raum – Bildung. Opladen, Berlin, Toronto: Verlag Barbara Budrich, S. 201-214.
- Strübing, Jörg (2018): Qualitative Sozialforschung : eine komprimierte Einführung. 2. überarb. und erw. Aufl. Berlin, Boston: De Gruyter Oldenbourg.
- tigerriots (Hg.) (2020): tigerriots. Über anti-asiatischen Rassismus #01, 09/2020.
- Tißberger, Martina (2020): Soziale Arbeit als weißer\* Raum – eine Critical Whiteness Perspektive auf die Soziale Arbeit in der postmigrantischen Gesellschaft. In: Soziale Passagen. Journal für Empirie und Theorie Sozialer Arbeit. April 2020. o.S.
- Velho, Astrid (2016): Alltagsrassismus erfahren. Prozesse der Subjektbildung – Potenziale der Transformation. In: Niedrig, Heike/Seukwa, Louis Henri (Hg.): Interkulturelle Pädagogik und Postkoloniale Theorie. Band 5. Frankfurt am Main: Peter Lang GmbH Internationaler Verlag der Wissenschaften.
- Verdi (2020) o.A.: Nachrichten: Arbeitsmarkt- und Sozialpolitik: Soziale Ungleichheit wächst. Online unter: <https://arbeitsmarkt-und-sozialpolitik.verdi.de/ueber-uns/nachrichten/++co++b671d204-2044-11eb-84ed-001a4a160119> (letzter Zugriff 18.02.2021).
- Vu, Vanessa (2019): Keine Antwort schuldig. Ich spreche über meine Herkunft nur noch zu meinen Bedingungen. Warum mich die Wo-kommst-du-her-Frage stört. In: Zeit Campus. Online im Internet <https://www.zeit.de/campus/2019-02/herkunft-identitaet-diskriminierung-rassismus-selbstbestimmung?> (zugegriffen am 31.10.2020).
- Wallner, Claudia (2008): Frauenarbeit unter Männerregie oder Männerarbeit im Frauenland? Einblicke in die Geschlechterverhältnisse sozialer Fachkräfte im Wandel Sozialer Arbeit. In: Böllert, Karin/Karsunky, Silke (Hg.): Genderkompetenz in der Sozialen Arbeit. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften. S. 29-45.
- Winker, Gabriele (2015): Care Revolution. Schritte in eine solidarische Gesellschaft. Bielefeld: Transcript Verlag.
- Wojciechowicz, Anna Aleksandra (2018): Er kämpfte Hochschulzugänge in der Migrationsgesellschaft. Rassismuskritische Perspektiven auf Biografien von Lehramts- und Jurastudentinnen. Wiesbaden: Springer VS.
- Wollrad, Eske (2010): Getilgtes Wissen, überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In: Broden, Anne/Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. Bielefeld: transcript Verlag, S. 141-162.

- Yildiz, Zeynep (2015): Antimuslimischer Rassismus gegen kopftuchtragende Pädagoginnen in der Sozialen Arbeit. In: Melter, Claus (Hg.): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 150-164.
- Zöller, Ulrike (2015): Überlegungen zum Themenfeld Integration im Kontext Sozialer Arbeit. In: Melter, Claus (Hg.): Diskriminierungs- und rassismuskritische Soziale Arbeit und Bildung. Praktische Herausforderungen, Rahmungen und Reflexionen. Weinheim und Basel: Beltz Juventa, S. 187-210.

## Transkriptionsregeln

Transkriptionsregel	Bedeutung
	Das „Häkchen“ markiert den Beginn einer Überlappung bzw. den direkten Anschluss beim Sprecher_innenwechsel.
(.)	Kurzes Absetzen, Zeiteinheiten bis knapp unter einer Sekunde
(3)	Anzahl der Sekunden, die eine Pause dauert. Ab 4 Sekunden Pause erfolgt die Notation in einer Extrazeile. Auf diese Weise wird beim Lesen des Transkripts das Schweigen allen an der Interaktion beteiligten zugeordnet.
<u>nein</u>	Betonung
<b>Nein</b>	Laut in Relation zur üblichen Lautstärke
°nee°	Sehr leise in Relation zur üblichen Lautstärke
?	stark steigende Intonation
brau-	Abbruch eines Wortes
oh=nee	Zwei oder mehr Worte, die wie eines gesprochen werden - Wortverschleifung
nei:n, ja::	Dehnung von Lauten. Die Häufigkeit der Doppelpunkte entspricht der Länge der Dehnung
(doch)	Unsicherheit in der Transkription und schwer verständliche Äußerungen
( )	Unverständliche Äußerung, die Länge der Klammer entspricht in etwa der Dauer der unverständlichen Äußerungen
((hustet))	Kommentar bzw. Anmerkungen zu parasprachlichen, nichtverbalen oder gesprächsexternen Ereignissen. Soweit das möglich ist, entspricht die Länge der Klammer der Dauer des lauten Phänomens.
@nein@	Lachend gesprochene Äußerungen
@(.)@	Kurzes Auflachen
@(3)@	Längeres Lachen mit Anzahl der Sekunden in Klammern.

aus Przyborski/Wohlrab-Sahr 2008



## Interview mit Rita (IR)

1 **Q:** Dann starte ich mal die Ding.

2

3 (Unterbrechung 13 Sek. Aufnahmegerät anschalten)

4

5 **Q:** Okay. Ehm, okay ich weiß jetzt nicht genau, was du davon weißt aber wir studieren Erzie-  
6 hungswissenschaften mit Schwerpunkt Sozialpädagogik. //mhm// Und also in Freiburg und  
7 wir interessieren uns jetzt im Rahmen von unserer Masterarbeit für Berufsbiografien  
8 //hmm//von weißen aber eben auch von PoC's und Schwarzen Frauen in sozialen Berufen  
9 e:hm oder auch von Frauen eben, die mal in den sozialen Beruf wollten und dann aber es doch  
10 nicht gemacht haben. E:hm, genau //cool//. (..)

11

12 **R:** Was habt ihr für eine Fragestellung? Also.

13

14 **Q:** Ä::hm, es geht so, also das Thema der Arbeit sind (..) so Wi-, Widerstands statt also Wider-  
15 standsstrategien und Möglichkeitsräume //mhmm// von weißen und nicht-weißen Frauen in  
16 sozialen Ungleichheitsverhältnissen. //okay//. Ja, genau. //@.@//. Ja. ä:hm (.) genau, also das  
17 Interview wird vollständig anonymisiert und wir berücksichtigen die datenschutzrechtlichen  
18 Bestimmungen, wenn wir es nutzen und auch auswerten. Und du kannst auch jederzeit dann  
19 dich auch umentscheiden und sagen du willst doch nicht, dass es irgendwie, dass wir es be-  
20 nutzen in der Masterarbeit. Dann ähm wird es, dann löschen wir sofort alle Daten. Also das  
21 kannst du jederzeit machen auch nach dem Interview oder auch währenddessen oder also so  
22 wie du magst. Und ehm genau und dann wollte ich noch sagen, damit du Bescheid weißt aber  
23 gut vielleicht weißt du es auch dass es nicht ein klassisches Interview mit so Frage-Antwort-  
24 Prinzip sein wird, sondern weil sie also ein biographisches Interview ist, ist es so gegliedert  
25 dass im ersten Teil ähm du erstmal vor vor allem du hat Raum hast, um deine persönliche  
26 Geschichte zu erzählen und deine Erfahrungen //mhmm//. Und möglichst ausführlich, also so  
27 wie du es möchtest. Und ehm meine Nachfragen werde ich dann erst im zweiten Teil stellen  
28 oder meine Rückfragen. Das heißt Ich werde dann im ersten Part erstmal nicht so viel sprechen  
29 und genau. Und dann Damit du nicht irritiert bist, ich werd mir während dem Interview ein  
30 paar Notizen machen. Äh So damit ich mir so Nachfragen auch halt merken kann, für später  
31 sozusagen @.@. Ja?

32

33 **R:** Genau der Schwer- also soll ich, wenn ich jetzt so am Anfang erzähle einen Schwerpunkt  
34 also?

35

36 **Q:** Ja ich ehm ich, es kommt jetzt noch eine Erzählaufforderung sonst ist natürlich zu @breit@.  
37 //@.@//. Genau ähm ja also wie ich schon gesagt habe, wir interessieren uns für diese Berufs-  
38 biografien von Frauen und von weißen aber auch vor allem nicht-weißen Frauen, in einem  
39 sozialen Beruf oder die mal einen sozialen Beruf ausüben wollten. Und deswegen würde ich

40 dich bitten ähm mir deine Geschichte, von Anfang an, zu erzählen wie du zu dem Beruf ge-  
41 kommen bist, den du jetzt machst. Beginne da wo du möchtest all die Ergebnisse äh Erlebnisse  
42 und Erfahrungen, die dir einfallen mit allen Einzelheiten, die die du mit uns teilen magst. Für  
43 uns ist alles interessant, was dir wichtig ist. Ehm für die Erzählung kannst du dir so viel Zeit  
44 nehmen wie du möchtest. Und eben Ich würde dich nicht unterbrechen unterbrechen und  
45 erstmal keine Fragen stellen. Ab, also erzähl einfach so viel wie du magst und wie dir einfällt  
46 und eben wieviel du auch teilen möchtest.

47

48 **R:** Okay, okay ja das könnte ein bisschen kompliziert @.@. Ich kann ja Mal vielleicht kurz sa-  
49 gen, wo ich arbeite ehm und zwar ist es bei Wildwasser ähm in B. heißt *Selbsthilfe und Bera-*  
50 *tung* und *die Selbsthilfe und Beratung* ist ein betroffenenkontrolliertes Projekt. Also, wir bera-  
51 ten Frauen und trans- Personen, die in der Kindheit sexualisierter Gewalt in Kindheit erlebt  
52 haben. //mhm// ( ) gesagt genau und zwar basiert das alles also genau kurz zu dem Projekt,  
53 das äh gibt es seit circa 40 Jahren und ist damals aus einer Selbsthilfegruppe entstanden, die,  
54 das war eine Gruppe von Frauen, die gesagt hat okay das Thema sexualisierte Gewalt in der  
55 Kindheit, hat überhaupt keine keine Sichtbarkeit in der Gesellschaft und das es braucht mehr  
56 Sichtbarkeit. Und dann ist dieses Projekt entstanden daraus auch der Verein Wildwasser. Und  
57 es ist immer noch so der Anspruch, dass nur betroffenen Menschen hier arbeiten. Also sowohl  
58 Frauen als auch Trans- Personen ähm Genau, um einfach einen Raum zu bieten für Menschen,  
59 die, also das eben nicht dieses dieses Gefühl gibt von eine betroffene Person kommt rein,  
60 erzählt was und die nicht betroffene Person, die in dieser Machtposition ist, weil sie halt berät  
61 ehm ist dann geschockt und sagt dann hal-. Also, spricht irgendwelche Wahrnehmungen ab  
62 und also das passiert halt ganz viel. Und hier ist so der Raum, okay alles was du erzählst, das  
63 hat seine Berechtigung. Wir glauben dir, ganz klar. Und uns schockt das nicht, weil wir ähnliche  
64 Erfahrungen haben. Und wir arbeiten halt nicht therapeutisch oder sozialarbeiterisch. Also,  
65 ich hab zum Beispiel Politikwissenschaften und Philosophie studiert im Bachelor ähm und hab  
66 halt eigentlich jetzt nicht diese Ausbildung, die man die klassische Ausbildung, der man denkt,  
67 die bräuchte man. Genau ähm ((räuspern)) und zwar, gut wo fang ich an. Also, ich hatte schon  
68 immer mhm. Also Ich wurde in M. geboren und aufgewachsen und meine Eltern sind in den  
69 80-er nach Deutschland gekommen. Und es war halt klar okay also mein Vater ist ehm 94  
70 zurück nach Eritrea und meine Mutter hat dann mit fünf Kindern alles alleine gemacht. Und  
71 hatte selber auch viele Ehrenämter, hatte selber keine Ausbildung und daher war das so ihre  
72 Beschäftigung. Und Ich glaube das hat mich sehr geprägt. Also, ich hab eigentlich ab 14 durch-  
73 weg, immer Ehrenämter für also äh äh ie sagt man, inne gehabt. Genau //hmm/. Und das war  
74 mir irgendwie wichtig weil ich dachte okay das sind die Menschen die irgendwie aus der Ge-  
75 sellschaft ausgeschlossen werden sowohl. ( )

76 **Q:** Scheisse, das Internet hängt, ehm, glaub ich. Auf jeden Fall habe ich ehm die die Sätze vor  
77 Stigma nicht ganz ehm gehört und die Sätze danach auch nicht @.@

78

79 **R:** @Ah, ok@ Ehm. Vielleicht ist das so ein bisschen besser. Vielleicht können wir ja das ein  
80 bisschen ausprobieren. //Ja.// Also, wenn du mal nichts hörst, sag Bescheid.

81

82 Q: Ja.

83

84 R: Ä:hm (.) und zwar vor Stigma war, genau ich habe in der Aidshilfe ehm ehrenamtlich gear-  
85 beitet und die Leute sind ja sehr stigmatisiert. //hmm// Weil stigma-, also weil HIV positiv sind  
86 oder eben Aids haben. //mhm//. Und ich fand es immer so krass, weil ich dachte naja das sind  
87 ja immer noch Menschen. //Ja//. Das sind genauso Mitbürger:innen. Es gibt keinen Grund und  
88 das ist also die Vorstellung, die Menschen haben von, davon wie man sich ansteckt war halt,  
89 okay Leute das entspricht nicht der Realität. Und so hat sich das durch mein Leben so gezogen,  
90 dass ich irgendwie immer die Menschen, die so am Rande der Gesellschaft in Führungszei-  
91 chen ehm gedrängt werden ehm. Ja, dass das mir wichtig war, dass die eine Sichtbarkeit er-  
92 langen. Es, Ja das also mir wichti-, mir war es irgendwie wichtig, dahin zu gehen, zu sagen:  
93 Okay, ich arbeite jetzt ehrenamtlich hier und ich (.) arbeite mit euch zusammen. Und ich äh  
94 hab dieses Bild von euch nicht, so. Also, es ist natürlich auch im Kontext von äh ne, (.) Helfen  
95 und @so@, //hmm// eher schwierig, schwieriger Begriff, aber ehm ich hatte auch nicht den  
96 Anspruch irgendwie zu helfen, sondern wollte irgendwie einfach zeigen. Hey, hier bin ich und  
97 ich seh euch als gleich, so. Und ich kenne viele Problematiken, also Ich glaube, mein erster  
98 ehrenamtlicher Job war in einem Jugendtreff. Und es waren einfach viele Kinder aus Be-  
99 kannt:innen, Familien ehm und genau die, die nicht **die** Unterstützung zu Hause hatten, was  
100 natürlich makaber war, ich war selber 14 //hmm//, aber irgendwie hat es geklappt. Und genau  
101 dann war ich bei der Aidshilfe ähm das war so in meiner Schulzeit alles. Genau dann bin ich in  
102 ein Stipendienprogramm gekommen ehm das von der Staatstiftung für begabte und enga-  
103 gierte Kinder aus Migrantenfamilien, so. Und da war das halt, da wurd es noch mehr gefördert.  
104 Das waren quasi gleichgesinnte Menschen. Ehm wir waren alle sehr politisiert und haben uns  
105 nur noch hoch gestachelt. Und man hat so darüber nachgedacht, so Boah die Gesellschaft so  
106 wie sie ist, das funktioniert nicht. So, Warum werden eigentlich Menschen nicht als gleich er-  
107 achtet. Menschenrechte war ein großes Thema, der Wert des Menschen. äh und warum un-  
108 terschied- es so stigmatisiert werden quasi. //hmm// Genau dann bin ich nach dem Abi, bin  
109 ich nach Südafrika gegangen. Ähm genau und da war also für ein Freiwilliges Soziales Jahr und  
110 da hab ich in der äh Schule so also es war so eine Vorschule beziehungsweise Grundschule  
111 ähm den die Lehr- also die Lehrer:innen unterstützt, ehm in unterschiedlichsten Formen. Also,  
112 vormittags, also vormittags war Unterricht und nachmittags war so After Care. Das haben wir  
113 dann (..) bespielt, quasi von ihnen Theater spielen, Schaukeln bauen, alles Mögliche. Und das  
114 hat mich halt noch mehr darin bestärkt. Okay, Ich möchte unbedingt irgendwas im sozialen  
115 Bereich machen. Also, ich ich kann gar nicht ohne so, entweder werde ich mein Leben lang  
116 irgendwelche Ehrenämter machen, weil ich es wichtig finde und weil ich für mich immer klar  
117 war, das ist ein Menschenrecht, ein Raum zu haben, indem ich sagen darf und es ist auch ein  
118 Menschenrecht für mich, also finde ich persönlich, die Unterstützung zu bekommen für die  
119 Punkte, wo ich gesellschaftlich ausgeschlossen werde. Also, im Sinne von ich werde wegen  
120 meiner Hautfarbe stigmatisiert und erfahre dadurch Nachteile dann habe ich halt auch das  
121 Recht, diese Nachteile durch diesen Raum oder durch Unterstützung wieder ausgeglichen zu  
122 bekommen, sodass es, also genau der Meinung bin ich auch immer noch. //hmm// Äh Dann  
123 bin ich zum Studium nach H-Stadt gegangen und hab (ausatmend) Politikwissenschaften und

124 Philosophie studiert. Das war interessant @.@ H. als sehr weiße Stadt, sehr privilegierte Stadt.  
125 Ich weiß auch nicht, was ich mir dachte, irgendwie war ich mir sicher, es wird mir sicher super  
126 gut gefallen. //@.@// Hat es dann letztlich nicht. Das hat sich auch gezogen. Ich hab dann 5  
127 Jahre gebraucht, hatte zwischen drin dann Lehramt studiert, dachte jedes Semester, ich mach  
128 was anderes. Und hatte auch da parallel hab ich in einem Frauenhaus angefangen ehrenamt-  
129 lich zu arbeiten. Und das war auch so das erste Mal glaub ich, dass ich nicht so-. Also, ich genau  
130 mit mit 16. Es ist sehr wirr, es tut mir sehr @leid@. //@.@// Mit 16 ehm kam so die Erinnerung  
131 an die eigene erlebte sexualisierte Gewalt hoch, die ich verdrängt hatte ä:hm. Und im Studium  
132 und Südafrika hab oder auch in der Abi Zeit hab ich noch mal neue Erfahrungen mit sexuali-  
133 sierter Gewalt gemacht. Und im Studium dann im Frauenhaus war dann das also habe ich mich  
134 auf eine Art und Weise damit auseinandergesetzt nochmal oder auch anders damit auseinan-  
135 dergesetzt und ich hab ähm dann halt, war ich auch beim Frauennotruf, weil es dann irgend-  
136 wann so akut war. Und meine damalige Beziehung meinte, okay du musst jetzt eine Unter-  
137 stützung suchen. Und Es war sehr frustrierend beim Frauennotruf. Das war eine Psychologin,  
138 die immer wieder die Frage gestellt hat ehm, ja aber warum denkst du, du bist es nicht Wert,  
139 also so irgendwie also so in der Art hatte sie das ähm oder ne sie hat mich gefragt, denkst du,  
140 du bist es nicht Wert und das hat sie, ich hab nicht geantwortet und sie hat das immer und  
141 immer wieder gefragt. Ich dachte, das ist so unsensibel. //hmm// Also es war für mich klar, ich  
142 gehe da nicht mehr hin. Und bei dem Frauenhaus, das war ehm es hieß *Frauen helfen Frauen*  
143 und da hatte ich irgendwie und ich hatte immer schon Hang zu, die Menschen, die selbst be-  
144 troffen sind, können am besten andere Menschen unterstützen darin. Und genau das hatte  
145 ich irgendwie Hals über Kopf beschlossen nach B. zu ziehen und meine Bachelorarbeit hier zu  
146 schreiben und endlich mal aus H. weg zu gehen. Also, ich hatte Praktikum hier in B. gemacht  
147 und gemerkt hier geht es mir deutlich besser. Praktikum war bei Terre de femme, das war eine  
148 Katastrophe. //hmm// Ähm weil die halt sehr transphob und sehr rassistisch und all sowas  
149 genau. @Gesundheit@. //Danke//. Und dann bin ich ehm ein halbes Jahr später nach B. ge-  
150 zogen und Ich weiß noch ganz genau. Es war ganz interessant, ich war irgendwie ich hatte  
151 nichts. Ich hatte keinen Job in B. Ich hatte zum Glück eine Wohnung, aber es war so ich kam  
152 dann nach B. und was mach ich dann eigentlich. Und dann dacht ich gut, ich suche mir ein  
153 Ehrenamt. Sodass es, das kenn ich mein Leben lang. Das werde ich sowieso zwangsläufig ma-  
154 chen. //hmm// Gut. Dann hab ich auch, war mir klar, Ich möchte auf jeden Fall zum Thema  
155 sexualisierter Gewalt weiterhin was machen. Und hab dann gegoogelt Anlaufstellen und da  
156 gab es eine Stellenausschreibung hier, erstmal für 15 Stunden. Ich war so, ein bisschen, be-  
157 werbe ich mich oder nicht, aber ich han die Qualifikationen nicht. Und da stand aber halt aus  
158 konzeptionellen Gründen ähm muss man selbst betroffen sein und ich dachte okay. Na gut,  
159 was hab ich zu verlieren. Das war halt auch immer so meine Einstellung, ich bewerb mich,  
160 auch wenn es nur für Männer ausgeschrieben ist. //mhm// Ich bewerb mich, die Frist ist vorbei  
161 egal so das mach ich jetzt. Und dann hab ich mich beworben und wurd eingeladen und dann  
162 war es irgendwie total krass, weil sie meinten ja okay cool. Das passt, wir nehmen dich. Und  
163 dann hab ich jetzt meine Stunde vor einem Jahr oder anderthalb Jahren aufgestockt auf 30  
164 jetzt aktuell 40 Stunden ähm und es ist super spannend. Also es ist wirklich, einfach also zum  
165 einen zu sehen, was das mit den Menschen macht, die zu uns in die Beratung kommen.

166 //hmm// Wenn man sagt, hey ich bin auch betroffen. //hmm//. Dieses Oh krass okay und auch  
167 oft kommt denn dieses also das heißt ich komme aus diesem Kreislauf raus. Ich komm aus  
168 dieser Verzweiflung raus //hmm// und so ja voll man glaubt es nicht, aber total du wirst ein  
169 total anderes Leben führen. Und Therapeutin erzählen denen immer sowas wie ne das äh das  
170 bildest du dir ein, weil du viele verschiedene Sexualpartner hast oder sagen so Sachen wie  
171 ähm das also immer sprechen ihnen die Wahrnehmung ab oder spricht darüber nicht, sondern  
172 du hast ja jetzt hier darüber gesprochen, du willst ja nicht stigmatisiert werden, ehm du wirst  
173 nie wieder eine normale Beziehung führen können. //Okay (empört)//. So Sachen, wo du so  
174 denkst //Oh// Wow. //Ups//. Das ist ein bisschen krass. @.@ So wenn das immer und immer  
175 wieder schockiert //ja// Also ( ) Beratungen schockt mich immer noch. //ok, ja//. Genau dann  
176 zu sehen und sagen zu können, doch wenn du das willst, dann kannst du das schaffen, so. Und  
177 vor allem so dieser Moment von der Erstberatung, wo sie ganz verzweifelt und traurig sind  
178 und ganz angespannt und schon allein 3 Wochen später, wenn sie ganz entspannt da sitzen  
179 und irgendwie sagen, Hey und ( ) ich wieder eine Grenze gesetzt, so. Ich habs gespürt, dass ist  
180 meine Grenze, hab sie kommuniziert, die wurde geachtet. //hmm//. Du denkst dir geil  
181 //hmm//, genau dafür mach ich es und so. //hmm// Genau, Ja das also, glaub das ist ungefähr  
182 so die Geschichte. (.) Ja. Also genau und halt dieses Ding von, also meine Familie so ein biss-  
183 chen (..) @schwierig@, sagen wir es @mal so@. Ehm Also, wir hatten so also nie viel Geld.  
184 Geld war immer ein großes Thema, ehmm was mich sehr geprägt hat, auf jeden Fall. Ehm dann  
185 genau hab ich zwei Geschwister, die drogenabhängig sind. Das dann halt auch eine Rolle ge-  
186 spielt hat, so. Die dann ähm hab ich (.) ein ein Geschwisterteil ehm im Gefängnis, also Voll-  
187 zugshelferin, also, wo ich dann Leute besuche und man einfach Gespräche geführt. Ich glaub,  
188 so die eigene Geschichte hat mich sehr darin geprägt, wo ich mich eigentlich sozial einbringen  
189 möchte und wo ich auch hin möchte, so. Dieses okay, meine Erfahrung sind die und das vor  
190 allem zu sehen okay es muss mit den Leuten gesprochen werden, die diese Erfahrung machen.  
191 //hmm// Und am besten auch in dem Moment, wenn sie in den Situationen sind und nicht  
192 wenn sie dann Akademiker:innen sind und äh (.) sich toll ausdrücken können //hmm//,so. Ge-  
193 nau, ja. //Okay//. Ja, ich glaub das @war=es@.

194

195 **Q:** Ja, wow okay. Ja danke, dass du es so offen geteilt hast. E:hm.

196 **R:** |Ja, gerne.

197

198 **Q:** Genau, also (..) ä::hm, ja. Ehrlich gesagt, finde ich es immer ein bisschen weird, wenn Leute  
199 so, also wenn ich in so einem Interview, die Menschen mir so viele persönliche Sachen sagen  
200 und ich nicht drauf reagieren kann und es tut mir auch ein bisschen leid, aber Ich werde nach  
201 dem Interview, würde ich sehr gerne noch mit dir ein bisschen so kurz so reden Damit sich es  
202 nicht so blöd anfühlt, irgendwie.

203

204 **R:** @Alles gut@. @.@

205

206

207 **Q:** Ja, ja genau, also ich hab mir jetzt noch ehm oder was ich mich also was ich noch gerne  
208 wissen wollen würde wäre oder was ich auch irgendwie spannend finde ist, du meintest auch,  
209 also du hast ja dann mit 14 dann schon irgendwie angefangen Ehrenämter irgendwie zu ehm  
210 nehmen, innezuhaben. Ich weiß gerade nicht @was das richtige Verb@ ist. Und du hattest  
211 gemeint, du wärst voll, also dass ihr schon auch recht politisiert ward mhm und kannst du dir  
212 oder wie erklärst du dir das oder also oder gibt es irgendwas woran du dir das erklären kannst?  
213 Also vielleicht, du hast angefangen oder du hattest erzählt, dass deine Mutter auch viele Eh-  
214 renämter gemacht hatte, aber genau aber ich, Also, Ich glaube, man kann auch Ehrenämter  
215 machen ohne also ohne krass politisiert zu sein, glaube ich. //Voll// Und ehm find ich das voll  
216 spannend zu erfahren irgendwie, wie das kam, weil also 14 ist ja relativ jung oder in meiner,  
217 also was heißt im Verhältnis zu was jetzt, also in meiner Vorstellung ist es äh jung @.@. Genau  
218 und ob du dir irgendwie erklären kannst woran es lag oder woher das kam? Das mit dem po-  
219 litisiert.

220

221 **R:** [Genau, das mit dem politisiert, ja also tatsä- ich habe mir auch viel Gedanken darüber  
222 gemacht. Also lange dachte ich, dass liegt vielleicht daran, ich komme aus NRW und NRW ist  
223 schon sehr oder gerade der Ruhrpott und das Rheinland sehr politisierte Gegenden. Ähm aber,  
224 ich hab dann auch also so ein bisschen mal Kontext, ähm meine Eltern sind aus Eritrea geflücht-  
225 et und von also, ne. Da war der Unabhängigkeitskrieg von von Äthiopien. Äh mein Vater ist  
226 ein sehr sehr politischer Mann, //hmm// ehm bin aber ohne ihn aufgewachsen, sei mal Dahin-  
227 gestellt, ob sich sowas genetisch ver-, also weiß ich nicht, aber ich glaub bei uns war eigentlich  
228 ne, ganz witzig, Politik lange Tabuthema, weil meine Mutter immer gesagt hat, in Eritrea darf  
229 man nicht über Politik sprechen. Es gibt viele Menschen hier, die darauf achten, ob man da  
230 dort über politische Themen spricht oder nicht, die Einen dann verpetzten //hmm// ehm und  
231 das ist gefährlich. Und für sie war es auch so, ich musste meine Heimat aufgrund von Politik  
232 verlassen. Ich möchte eigentlich nicht, dass meine Kinder politisch sind. //hmm//. Und  
233 dadurch das halt auch immer alles so schwierig bei uns zu Hause war, bin ich so in die Bücher-  
234 welt geflüchtet. Und dann hab ich, glaub ich so in der Grundschule Lexikon gelesen, wo es, wo  
235 Eriträer aufkam. Dann war klar, ich muss mich damit beschäftigen. Dadurch kam dann: Ok, Hä  
236 da haben Menschen dafür gekämpft, unabhängig von einem anderen Land zu sein, von von  
237 ihren Unterdrückern. Und das geht ja nur wenn man politisiert ist. Also, wirklich damit ausei-  
238 nandersetzen und dann lief bei uns auch immer der Fernseher. Dann habe ich alle so politi-  
239 schen Sachen geschaut, die im Fernsehen zumindest liefen. Bücher darüber gelesen ähm und  
240 zwar so glaube von also ja, ich glaub, oder was ich jetzt denke vielleicht dieses Ding, meine  
241 Eltern haben ihre Heimat verlassen. Ähm Wie kann ich dieses Erbe nicht weitertragen. Mein  
242 Vater der große Freiheitskämpfer, wie kann ich dem nicht gerecht werden, so. //hmm// Und  
243 Ich mich da auch einfach sehr, also ich hab das so verinnerlicht, ich kann gar nicht ohne so war  
244 das dann auch immer //mhm// in der Kindheit. Ja, genau.

245

246 **Q:** Okay und ähm also gut vielleicht ist das auch dann die Erklärung dafür gewesen, aber wieso  
247 hast du dich also oder gab es irgendeinen Grund warum du dich nicht dafür entschieden

248 hattest zum Beispiel Soziale Arbeit zu studieren, wenn für dich eigentlich schon völlig klar war,  
249 dass du eigentlich in den sozialen Bereich willst?

250

251 **R:** Voll, ehm. Ja des ist, des ist echt eine Frage, die ich mir die letzten 2 Jahre gestellt hab.  
252 //hmm//, wie ich nie auf die Idee kam, ich wollte während des Studiums alles machen von  
253 Kunsttherapie zu Eventmanagement, zu weiß ich nicht was //@ok@//. Ehm es war, es ist wirk-  
254 lich, irgendwann hab ich, also, ich hätte da kurz überlegt vor einem Jahr, ob ich Soziale Arbeit  
255 jetzt nochmal studieren sollte, aber warum bist du vorher nicht darauf gekommen. Ich war so,  
256 ich weiß nicht. Ich glaub viel, ich hab das, ich hab das Soziale nicht, Ich glaube gefühlt mit dem,  
257 mit dem Politischen zusammen - also gefühlt - aber nicht gedacht. Und so war immer okay Ich  
258 möchte ins Politische. Ich möchte eine NGO gründen und Ich möchte in einer NGO arbeiten,  
259 aber dieses wirklich 1 zu 1 mit dem Menschen das kam mir irgendwie gar nicht so in den Sinn.  
260 //hmm//. Also, es war, das war mitgedacht auf eine Art und Weise wird das zwangsläufig pas-  
261 sieren, aber so wichtig Soziale Arbeit zu studieren, irgendwie war das nicht in meinem @Spekt-  
262 rum@, ja. //mhm//

263

264 **Q:** Okay, ja ähm ja ich glaub, das wird oft auch ehm also auch jetzt noch, glaub ich, nicht so  
265 direkt als was Politisches betrachtet. //hmm, genau// Obwohl es des eigentlich immer ist  
266 oder,ja.

267

268 **R:** Voll total.

269

270 **Q:** Ja, aber ich kann jetzt @nicht mehr@ dazu sagen.

271

272 **R:** @.@, aber dazu vielleicht noch kurz. Ich fang jetzt nächstes Jahr im März ein Masterstudi-  
273 engang tatsächlich an und der hat mich total angesprochen, weil es da, er heißt *Social Work*  
274 *as the humanrightsprofession*. Und das hat mich so angesprochen //hmm//, weil ich dachte ja  
275 okay, endlich wird es mal, ist es benannt so //ja//. Und ich glaub, vielleicht fängt das jetzt an,  
276 hoffentlich.

277

278

279 **Q:** Aber hast du nochmal vor ehm zu studieren dann in der Richtung oder?

280

281 **R:** Ähm also den Master würde ich noch machen und dann glaube ich aber nicht dass ich noch-  
282 mal einen Bachelor in Soziale Arbeit machen würde genau. Also, das das auch einfach, weil ich  
283 denk ich hab jetzt ne Arbeitserfahrung //hmm// und Ich glaube, ich könnte mir nicht vorstellen  
284 in einem Kontext zu arbeiten, der nicht Betroffenen kontrolliert ist, das hab ich ein halbes Jahr  
285 gemacht, in der Jugendhilfe und es war schrecklich. Also, die Art und Weise wie über Men-  
286 schen gesprochen wurde, also über die Jugendlichen, die wir betreut haben. Das hat mich so  
287 abgeschreckt, dass ich dachte hmmm ((verneinend)). Ich möchte nicht in den Kontext arbei-  
288 ten, wo nicht klar ist, wir sind auch betroffen so, //hmm// wo sich so krass abgegrenzt wird  
289 und dann ja halt weiße Menschen, die über zum Beispiel ein arabisches Mädchen //hmm//

290 sprechen und dann so, Ich denke boah okay irgendwie Sensibilität habt ihr halt echt **nicht** im  
291 Studium gelernt. Dann brauch ich es halt auch nicht. //ja (.) ja//

292

293 Q: Und was war das dann für eine Arbeitsstelle mit Jugendlichen?

294

295 R: Auch bei W. @.@. Also, das war nochmal ein anderer @Bereich@. //Okay//. Genau ehm  
296 deswegen das war so ein bisschen getrennt von den anderen Bereichen //okay// Da gibt im-  
297 mer viel Konflikte, genau. //Okay//

298

299 Q: Dann ist W. eine größere Einrichtung oder Verein oder Institution.

300

301 R: Ja, das ist riesig. Ja, also sowohl innerhalb von Deutschland groß verteilt als auch also hier  
302 in B. ich glaub über 70 Mitarbeiter:innen, genau. Und zum Beispiel Terre de Femme im Ver-  
303 gleich hat so knapp 40 und gilt ja eigentlich als die größte Frauenrechtsorganisation in B. oder  
304 eh in Deutschland //hmm// ehm aber es schon noch riesig. Also, es halt irgendwie Betreutes  
305 Wohnen, Wohngruppen, ähm dann Krisenanlaufstellen, Mädchen Beratungsstellen, also das  
306 hat gefühlt alles.

307

308 Q: Mhm. Okay und ähm dann hattest du ja gemeint, dass ähm das (..) H.- das in H. studiert  
309 hattest und es sehr weiß //hmm// war oder auch sehr schwierig teilweise //mhm//. Ähm, ja  
310 also und du dir das jetzt zwar im Nachhinein nicht erklären kannst, wie du die Entscheidung  
311 getroffen hast, aber wie hat sich das für dich dann gezeigt? Ehm also oder was heißt wie ja  
312 also im wahrscheinlich halt ehm überall, aber war also war es dann so gab's irgendwie eine  
313 explizites Feld, wo es besonders schlimm war oder ehm gerade so vielleicht Uni oder also hat  
314 sich das bei dir im Studium auch sehr gezeigt?

315

316

317 R: Auch unter anderem, also es war wirklich gefühlt fast jeder Bereich. Ähm also die Anfangs-  
318 zeit war sehr, Ich bin durch, also ich kam frisch aus Südafrika, wo die meisten Menschen aus-  
319 sahen wie ich. Das heißt, ich war noch voll in meinem Film. //mhm// Und dann bin ich damals  
320 mit meiner Freundin durch die Stadt gelaufen und alle haben uns angestarrt und ich hatte da  
321 frisch ein Nasen-Piercing beziehungsweise in Südafrika stechen lassen und wir waren uns total  
322 sicher, die schauen uns an, weil sie irgendwie sehen, bisschen links orien-, also was heißt, ein  
323 bisschen aber halt linksorientiert Nasen- Piercing, irgendwelche bunten Pullis und dann hat es  
324 irgendwann Klick gemacht, weil die Leute fast nur Englisch mit mir gesprochen haben //hmm//  
325 und ich hab auf Deutsch geantwortet und ich würde schon sagen ich spreche Hochdeutsch  
326 //@ja@// und ehm in H. tun sie das nicht@.@. Und dann haben sie im gebrochenen Englisch  
327 geantwortet und ich spreche immer noch im Hochdeutsch, also antworte auf Hochdeutsch  
328 //ja// und es kommt immer noch auf Englisch zurück. Und dann hat=es so Klick gemacht.  
329 //Ja//. Und ich so okay, dann konnte man die Blicke deuten. //Ja// Dann gab es Situationen,  
330 ich hab in der Kneipe gearbeitet, wo einer mal irgendwie meinte, ah bestimmt kommst du aus  
331 Eritrea. Ehm voll schön, da sind die Leute ja nicht so ne Negrit und ich dachte wow okay, hat



332 der das gerade echt ein Begriff aus der Rassentheorie gesagt, wirklich. Also, okay krass. Ja du  
333 hast nicht so dicke Lippen //Okay(empört)//, nicht so ne breite Nase, nicht so dunkle Haut. Ich  
334 war so, Boah Alter, okay gut. Und sowas gabs halt irgendwie immer immer wieder auch im  
335 //äh// in den Kneipen und im Studium war halt irgendwie klar, dass also ja das mhm (.) so also  
336 mir wurde irgendwie auch Ende Studiums gesagt, ja Sie sind ja noch am Anfang des Studiums  
337 und ich dachte halt so, Entschuldigung bin ich halt nicht, So und wenn ich was gesagt habe,  
338 wo vielleicht der Inhalt nicht ganz klar war, weil ich mich jetzt nicht akademisch traumhaft  
339 ausgedrückt habe und eine weiße Person es aber dann gesagt hat, mit anderen Worten, dann  
340 war es so ja stimmt. //hmm//. Und ich dachte wirklich? //Ja// So dann hab ich irgendwann  
341 echt nur geschwiegen so, weil ich bin auch im ersten Semester mit meinem Philo-Dozenten,  
342 haben wir uns in die Haare gekriegt, weil er meinte, ich soll nicht denken, ich soll nur wieder-  
343 geben. (.) So ein bisschen ( ) dafür studiere ich aber Philosophie //okay//, also, genau ja.  
344 //krass, ja// und das war, also es ist schon auch, also man kriegt das ja so subtil mit oder wie  
345 irgendwie gesagt wird, ja ja Sie sind wahrscheinlich nicht aus einem Akademikerhaushalt.  
346 //mhm// Und ja bin ich nicht, aber das macht mich nicht weniger Wert, so. Und genau das war  
347 irgendwann zu viel. //mhm, krass//

348

349 **Q:** Wow okay und konnte du, da konntest du da dann irgendwie gabs da irgendwelche Stellen  
350 oder so oder gab es irgw- oder, was war dein Umgang damit? Also hast, also ja das ist ja schon  
351 auf jeden Fall ultra kr-.

352

353 **R:** [Ja mein Umgang ehm oh es gab nicht so richtig. Also, ich hatte das Glück, dass ich wir  
354 waren so eine Vierer-Mädels Clique ähm eine Kurdin, eine Türkin, eine Georgien und ich. Und  
355 das war halt so klar, okay wir sind also, die Geor-, Georgierin war so ein bisschen Pasing, aber  
356 es war halt klar okay, wir können offen darüber reden, wie rassistisch eigentlich gerade alles  
357 abläuft. Und konnten also, es war super schön, sich so auskotzen zu können. //hmm//. Ehm  
358 ich hatte auch gute Freunde, die ich halt schon seit über 10 Jahre, 10 Jahren kenne, die ich  
359 anrufen konnte und so was erzählen konnte. //mhmm//. Und gleichzeitig war das aber auch  
360 so ein Ding, also ich hatte auch Strategien, die eben dadurch, dass ich auch Gewalterfahrungen  
361 gemacht habe, die jetzt nicht die Besten waren, ich hab viel getrunken, ich hab Drogen ge-  
362 nommen. Es war jetzt, ne. Vielleicht also wirklich finde ich in Ordnung, das ich das gemacht  
363 habe, aber kann man, ist umstritten //mhmm//, aber es war ein Satz, der mir immer so hängen  
364 geblieben ist, von meiner Mutter, weil ich in der Grundschule schon rassistische Erfahrungen  
365 mit meiner Lehrerin gemacht hab //mhm//. Und meine Mutter hat immer zu mir gesagt, es  
366 gibt so ein eritreisches Wort das heißt (*ambesse*). Das ist sowas wie Überlebenskünstlerin, äh  
367 Löwe //mhm // . Und das hab ich mir immer wieder in Kopf gerufen, sie hat gesagt, alles was  
368 du fühlst und was du denkst, das kann dir niemand nehmen, so. Und das ist richtig und so bin  
369 ich durchs Studium gegangen und so konnte ich mich eigentlich gut abgrenzen, weil ich immer  
370 dachte, dass es deins das nehme ich nicht an //hmm//, so. Und das ist dein Problem und du  
371 bist nicht reflektiert und (.) vielleicht bin ich in der Zeit überheblich gewesen, aber es war so,  
372 es war meine Strategie und es war gut, weil ich dachte, ne, ich lass mich nicht unterkriegen,  
373 so. Du willst mich klein kriegen //mhmm//, das schenk ich dir nicht. Genau, es //okay/ war

374 also so viel, sehr viel im Kopf und sehr viel würd ich, glaub ich auch, gerettet hat, dieses eben  
375 dieses politisierte alles in einem Kontext zu denken und gesellschaftlich zu denken und zu wis-  
376 sen okay das ist jetzt nicht nur ( ), der mich verletzt, sondern das hat den und den und den  
377 Hintergrund und so ist das, dadurch konnte ich mich auffangen, ja. //mhm//(.) okay

378  
379 (...)

380  
381 **Q:** E:hm Okay, dann würde ich jetzt zu meinen Nachfragen kommen. Und ähm (..) würde dich  
382 also ja das hast du auch schon erzählt oder wir sind da jetzt irgendwie so auch schon reinge-  
383 rutscht, aber würde dich auch nochmal explizit irgendwie bitten mir dann von deinem Weg zu  
384 deinem Beruf vor dem Hintergrund der der Machtverhältnisse ähm also der rassistischen und  
385 auch eben vergeschlechtlichen Machtverhältnisse explizit zu erzählen//Okay//. Vielleicht  
386 ähm.

387  
388 **R:** Also quasi den Weg dahin, warte die Frage ich bin gerade bisschen @verwirrt@ //ja// also  
389 quasi wie ich dazu bekommen diesen Job zu machen, mit dem Hintergrund rassistische //ge-  
390 nau// und sexistische Erfahrungen. Genau ähm (...) mhm okay also ich glaube, also Klar hatte  
391 die geschlechtliche ähm Ungleichheiten oder beziehungsweise, glaub da würd ich ganz klar  
392 sagen, in die sexualisierte Gewalt //mhmm//, wobei ich auch sagen muss, bei mir in der Kind-  
393 heit war es eine Täterin. //mhmm// Was es dann auch erst schwierig gemacht hat so, wo ich  
394 gedacht hab, okay kann man das sagen //mhmm//, Zählt das dann, ähm dann auch die späte-  
395 ren Erfahrungen, die durch Männer waren. Und dann halt auch natürlich der Alltag als Frau  
396 und Ich glaube das ist, das ist sehr schwer zu trennen ist. Also halt, ne so einem intersektiona-  
397 len Kontext, zu wissen okay, wenn ich als Schwarze Frau das Haus verlasse, dann werde ich,  
398 also mein Körper ist politisch, mein Körper ist nicht unpolitisch, egal ob ich politisch bin oder  
399 nicht //mhmm//, ist einfach erst Mal Projektionsfläche //ja//. Ähm genau und ich glaub für  
400 den Job wars mhm das hat mich dann also ich diese über die Erfahrung, dass ich diese Gewalt  
401 erlebt habe, hat mich für das Thema natürlich noch mehr sensibilisiert oder halt das nicht da  
402 (.) ja ein Bewusstsein (..) //mhmm// hab, auch eben dann hatte und irgendwie den Drang,  
403 okay Ich möchte mich damit auseinandersetzen. Ich bin vielleicht noch nicht so weit mich mit  
404 meiner persönlichen Geschichte, aber das kann ich Beiseite schieben und kann halt gucken,  
405 ne. Wie ist das ähm halt bei Anderen so gerade in dem Frauenhaus. Überwiegend waren es  
406 Frauen mit einem Migrationshintergrund so //mhmm// oder einer Fluchtbiografie, die ähm  
407 eben Abhängigkeiten haben und so. Viele sich verstecken müssen wegen, ne so wie das halt  
408 ist im Frauenhaus ähm und da irgendwie noch mal mitzudenken okay da kommt ja noch dazu  
409 die Gesellschaft denkt sich eh naja andere Kulturen. Das ist normal. Die gehen ja so mit Frauen  
410 um. Und das macht dann natürlich das irgendwie, also vielleicht ist das pauschalisierend, aber  
411 dass weiße Männer auch denken, naja mit der wird eh so umgegangen, dann kann ich auch  
412 nochmal mit der so umgehen. //mhmm//. So dann ehm, ist sie ja gewohnt. //mhmm// Und  
413 genau, weil mir das dann irgendwie wichtig war das beizubehalten, hab ich dann eben ge-  
414 schaut, was es für Anlaufstellen in B. gibt, genau. Ich weiß nicht, ob ich @die ausführlich ge-  
415 antwortet habe@.

416

417 **Q:** Ja, ich glaub also so ausführlich wie du es ausführlich erzählen willst. Also da gibt es kein  
418 richtig oder kein falsch, auf jeden Fall. //@.@//. Okay und ehm (..) und wie würdest du das in  
419 also bei dir ist es halt irgendwie ja speziell, weil du ja gar nicht über deinen Beruf sprechen  
420 kannst ohne dass mitzusprechen, glaube ich ,also was halt bei vielen anderen Berufen so re-  
421 lativ leicht ehm so unter den Tisch gekehrt wird, obwohl es ja in jedem Ding, also in jedem  
422 Feld oder so aufkommt oder halt einfach dieses System irgendwie so durchzieht, deswegen  
423 aber trotzdem würde ich dich jetzt nochmal Fragen, ähm ob du mir von deinen Erfahrungen  
424 im Arbeitsalltag in Bezug auf ähm rassistische und ver-, sexistische Verhältnisse also erzählen  
425 kannst, auch gerne halt eben klar, auf jeden Fall auch also, es ge-, eben es das geht ja gar nicht  
426 anders, als das man des halt Intersektional glaub ich jetzt beantwortet //genau//, ne. Deswe-  
427 gen. Ich muss sie irgendwie so getrennt stellen auf einer Art, aber genauso, so wie du  
428 sie//mhmm// beantworten kannst.

429

430 **R:** Okay ja, ich glaub sexistisch ist. Also ähm oder ich fang mit rassistisch an. Ja, das ähm im  
431 Arbeitsalltag, es ist so ein bisschen die *Selbsthilfe und Beratung* ist so eine Blase, weil wir ha-  
432 ben, also wir sind auch von der Geschäftsstelle ein bisschen weiter entfernt, so 40 Minuten  
433 mit der U Bahn und haben, ja haben tatsächlich so unsere Blase, weil so 75% unserer äh Be-  
434 legenschaft ist halt, setzt sich mit Themen auseinander, ist halt, hat ein Bewusstsein dafür, so.  
435 Und da kann ich irgendwie zum Beispiel hatte ich eine Person in Beratung, Telefonberatung.  
436 Wir haben uns noch nie gesehen und dann kam das mit Blacklivesmatter auf und dann hat sie  
437 über die Schwarze Menschen in Deutschland sehr schlecht gesprochen. äh ähm Und ich  
438 wusste erst gar nicht, wie ich damit umgehen soll, so. Also sie war dann halt, sie konnte Black-  
439 livesmatter gar nicht verstehen und aber in Deutschland hat sie Angst das es irgendwie pas-  
440 sieren könnte, aber die sind ja eh nicht so ähm nicht. Also also im Grunde hat sie irgendwie  
441 gesagt, es gab keine Kolonialisierung ähm und die haben ja eh nichts sagen. @Genau@ wir  
442 werden ja auch super gut hier behandelt. Dnd dann war es so, es war eh so ein Tag, wo ich  
443 dachte boah wenn heute noch irgendjemand blöd kommt, dann ist zu viel. Und dann kam sie,  
444 und dann war ich so, okay ich kann sie gerade nicht halten, ich kann grad nichts sagen  
445 //mhmm// Dann habe ich es mit meinen Kolleg:innen besprochen und die waren so okay du  
446 kannst die Beratung auch einfach aufgeben, so. Du kannst sagen, nee das ist für mich eine  
447 Grenzüberschreitung, ohne dich zu outen quasi dass du Schwarz bist, weil sie mich ja noch nie  
448 gesehen hat //mhmm//. Und, und so was passiert schon auch mal in denen Beratungen, auch  
449 wenn sie mir gegenüber sitzen, dass sie dann über andere Kulturen sprechen //mhmm//. Dann  
450 sagen sie ahja und die arabischen Männer //mhmm// und ähm (..) genau sowas dann auf-  
451 kommt und der Verein ansich ist halt ja wie gesagt, in der Jugendhilfe waren sie sehr rassis-  
452 tisch. Wenn wir Treffen haben, wo alle Mitarbeiter:innen da sind, dann werde ich schon an-  
453 geglotzt, so. Ne. Es ist auch so ein ich mein ich kann ja die Blicke unterscheiden, so //mhmm//.  
454 Ähm dann bin ich halt auch, ne entweder sprech mich an und frag was. //mhm// Ich werd  
455 nicht, werd dich nicht selbst anschauen, werde auch nicht ins Gespräch gehen, so. Musst du  
456 die Unannehmlichkeit halt irgendwie in Kauf nehmen. Ich kann das ganz gut. Ich kann Dinge  
457 ausblenden //mhm// und das ist so im Alltag also in meinem realen Arbeitsalltag, bin ich halt

458 hier in K. in meinem Büro bin, ist voll. Es ist durch die Beratung immer wieder mal rassistisch,  
459 aber jetzt (...) wenig gegen mich, aber halt grundsätzlich schon, ja. Und sexistisch tatsächlich  
460 (.) auf eine Art und Weise sind vielleicht, weil wir zu dem Thema arbeiten, aber ich merke  
461 schon (.) auch wie mein Körper dann auch ne Art und Weise auch doch Thema wird in Bera-  
462 tungen //mhmm// so es ist ähm ich trag zum Beispiel gerne figurbetont oder bauchfrei. Ähm  
463 ich bin jetzt nicht dünn. Ich bin dick dann schauen, also dann wird das so auf subtiler Art zum  
464 Thema gemacht oder dann wird gesagt achja du wirst bestimmt oft angesprochen, wo ich  
465 denke, das ist nicht der Rahmen, so. //Okay//. Das ist nichts, was dich angeht und was ich auf  
466 jeden Fall unter Sexismus zählen würde. /Ja// Ob das jetzt (internalisiert) //ja//ist, aber genau  
467 //ja// sonst, sonst dieses die Geschlechterverhältnisse jetzt mit Mann und Frau, dass, dadurch  
468 dass wir Frauen, Transpersonen beraten, ist das in der Hinsicht in einem klassischen wie mans  
469 denkt nicht so, nicht so Thema. Was viel, aber auch also zum Beispiel hab ich hier einen Trans-  
470 Kollegen. Ähm da gibt es viele Frauen, die sagen ne zu dem möchte ich nicht in Beratung, so.  
471 Oder die ähm (.) ja ich glaub, das ist auch im Verein sehr viel Thema unter den 70 mitarbei-  
472 ternden Personen, gibt es ein Transmann und sonst keine Transpersonen //mhmm// und das  
473 ist ein Thema, das viel abgelehnt wird. //Okay// Genau also, ja so in der Hinsicht, würd ich  
474 sage, sind wir schon auf der politischen Ebene nochmal auch Themen, mit den man sich be-  
475 beschäftigt, wo man merkt, der Verein ist super transphob und super rassistisch und ja. //Okay//.  
476 Ja, genau.

477

478 **Q:** Okay, aber wenn ich das dann jetzt richtig verstanden hab, sind die Menschen, in deinem  
479 direkten Team, aber da was Rassismus angeht schon relativ aware und da kannst also und hast  
480 auch das Gefühl, dass du da, dass die dich oder du holst dir dann von denen Support oder oder  
481 gibt es auch Situationen, in denen du dann anders damit umgehst?

482

483 **R:** Also, ich glaube vermutlich gibt es mehr Situationen, in denen ich anders damit umgehe.  
484 //mhmm// Ähm weil zum Beispiel wenn wir im Team Konflikte haben, merke ich schon, also  
485 wir sind 2 weiß-deutsche Personen im Team, eine polnische Jüdin und halt ich. //mhm// Und  
486 ähm meine andere Kollegin, die eben nicht weiß deutsch ist. Wir tauschen uns sehr viel aus,  
487 auch im privaten Kontext und sprechen darüber und merken aber wenn es zum Beispiel Kon-  
488 flikte im Team gibt, dass wir uns sehr zügeln, weil wir wissen okay, wir wirken sonst zu krass  
489 //hmm//. Ähm es ist so ne, all diese Zuschreibungen von ahja voll aggressiv oder voll laut oder  
490 sonst was, so grenzenlos. Da merken wir schon, dass wir das auf jeden Fall, wenn wir mal was  
491 sagen, die Reaktion der anderen ist immer gleich so, Oh okay und dann muss man sie mit  
492 Samthandschuhen anfassen //ja//, aber ich glaube, wenn es so um Sachen geht, die in den  
493 Beratungen passiert auf jeden Fall. Ja. Da kann ich eigentlich gut mit fast allen drüber sprechen  
494 und dann bekomm ich auch den Support. Ja nur dieses im direkten Miteinander ist es ein biss-  
495 chen schwierig.

496

497 **Q:** Ja. (..) Ja, okay. Und (..) Das heißt also und wo also wo siehst du dann in dein-, in dem  
498 Kontext jetzt deine persönlichen ehm Handlungsmöglichkeiten oder auch Grenzen, also für  
499 deine also zum Einen für deine professionelle Tätigkeit selbst //mhm// und zum Anderen Ja

500 vielleicht im Sinne von persönlichen Zugängen und Hürden //mhmm// Aber genau also immer  
501 wahrscheinlich, also vielleicht hilf- hilft es die Frage die so ein bisschen weit gefasst ist, in die-  
502 sem immer ein bisschen in diesem politischen also diesen politischen Kontext als Grundlage  
503 zu sehen und zu sagen okay wo sind Handlungsmöglichkeiten oder Grenzen in deiner Beratung  
504 Situation zum Beispiel oder eben auch mit den Kolleg:innen auch selbst dann.

505

506 **R:** Ja. mhm ähm also zum Beispiel mit den Kolleginnen selbst ist es (..) also wir haben zum  
507 Beispiel Supervision, da ( ) können wir es ansprechen, mhmm passiert es ja noch nicht. Also,  
508 gerade es ist, also sind wir im Gespräch mit der Geschäftsführung. Wir haben so einmal im  
509 Jahr W. (Name der Institution) Tag, wo alle Bereiche da sind. Und seit jetzt, jetzt im zweiten  
510 Jahr, bin auch seit 2 Jahren erst dabei, aber ähm sag ich halt okay Hey W. (Name der Institu-  
511 tion)-Tag wir können uns da ein Thema aussuchen, wir bringen Vorschläge und ich sag jedes  
512 Mal können wir uns mal damit auseinandersetzen, dass W. sehr rassistisch ist, //mhmm// sehr  
513 transphob ist und dass wir da viel im Austausch sind. Es bewegt sich nichts, Null gar nicht  
514 //mhmm//, aber ich glaube alleine das immer wieder zu zu benennen und zu sagen okay und  
515 das halt am Anfang irgendwie noch so ein bisschen, ne nett und dann immer noch krasser zu  
516 werden zu sagen, gut - ich also nächstes Jahr, glaub ich, krieg ich eine unbefristete Stelle dann  
517 - und dann weiß ich eh. Ich bin sicher ähm aber so dadurch, dass wir unterbesetzt sind, weiß  
518 ich auch meine Stelle ist sicher und dann sich das Pri-, also das Privileg zu haben, okay ich  
519 kanns benennen //mhmm//. Ich kann jetzt sagen, okay ist ja dann auch immer eine Frage,  
520 wenn ich das benenne, werde ich dann gekündigt. //mhm// Aber genau auf der Ebene, ist  
521 dieses, das Benennen zu können auch wenn sich erstmal nichts (ändert), das klingt ein biss-  
522 chen @traurig@ und unter den Kolleg:innen, die Leute dann doch auch zu Rechenschaft zie-  
523 hen zu können //mhmm//, zu sagen wenn die Situation gerade nicht akut ist, zu sagen, hey  
524 ehm da möchte ich heute darüber reden. Wir arbeiten so und so, wo wir dann sagen, wir sind  
525 eine politische Organisation, dann haben wir uns im Einzelnen auch damit auseinanderset-  
526 zen. Es kommen Menschen mit den unterschiedlichsten Lebensrealitäten zu uns von Aufent-  
527 halts-ehm -titel ist unsicher, Drogenproblematik, Essstörung, was weiß ich nicht alles. Wir müs-  
528 sen, wir müssen allein daher, müssen wir ein breites Wissen haben und uns auseinanderset-  
529 zen. Ähm und in den Beratungen, da fällt mir=es noch schwer. Also, da sag ich dann ich versuch  
530 dann irgendwie, ich mach häufig einfach auf dumm und frag dann nochmal nach und frag dann  
531 nochmal nach der Person ( ) ist, aber so richtig das Aufzuzeigen, das ist eine Aussage, die nicht  
532 geht //mhm//, wäre mir möglich. Also, eigentlich haben wir gesagt, der Raum muss offen sein  
533 für alle, dass wir alle sagen dürfen, was sie wollen oder das auch das eine Grenze hat //mhm//,  
534 tendenziell wäre es mir eigentlich möglich zu sagen, okay das ist, ist eine rassistische Aussage  
535 aus dem und dem Grund //mhmm// und das geht hier nicht. //mhm//. Genau. Und im Per-  
536 sönlichen Ähm ((ausatmend)) (..) da hab ich, also da ist eigentlich viel einfach auskotzen bei  
537 Freunden. Ja da hab ich nicht so wirklich also gefühlt dieses ja Handlungs- Ding, dass wir über-  
538 legt haben tatsächlich im Team ob wir generell anonymisiert quasi Texte schreiben und sagen  
539 okay ähm zum Beispiel ich arbeite im Verein, der so und so arbeitet, wo klar ist, welcher Verein  
540 das ist, aber dann irgendwie sagen, dem Verein läuft eigentlich das und das schief und das zu  
541 veröffentlichen, aber da sind wir noch dran. Ja. //Okay//. Genau.

542

543 **Q:** Okay, und ähm weiß nicht, ob man das also ob du das so bewusst benennen oder weißt,  
544 aber weil du gesagt hast du könntest in Beratungssituationen das halt theoretisch auch so,  
545 eine Grenze setzen sagen hier im das irgendwie eine rassistische Aussage oder also das ver-  
546 letzt dich irgendwie in deiner Lebensrealität, also theoretisch würde ich jetzt so sagen wenn  
547 es rassistisch ist, genau und aber warum eigentlich nur theoretisch oder was was also was hält  
548 dich dann vielleicht davon ab es dann so praktisch zu machen oder?

549

550 **R:** Ja, voll. Ähm ja, das Ding ist, glaub ich, der Beratungskontext, dass ich weiß, okay die Men-  
551 schen kommen eigentlich, die kommen hierher, gut sie wissen, dass ich betroffen //mhmm//  
552 bin, aber sie wissen nicht, wer, was, wo, meine Umgangsstrategien oder sonst was. Das heißt  
553 es gibt, wenn wir versuchen dieses Machtgefälle aufzubrechen, gibt es trotzdem natürlich ein  
554 Machtgefälle und dann haben sie natürlich eh ein Thema mit Grenzen und fühlen sich also  
555 Scham, Schuld usw.. Und wenn ich und da hab ich schnell das Gefühl, wenn ich das jetzt noch  
556 so benenne //mhmm// dann fühlen sie sich gleich schlecht und dann haben sie das Gefühl, sie  
557 werden zensiert und können gar nichts sagen, was mhm, ich glaub, zum Beispiel meine eine  
558 Kollegin trotzdem gut kann, dass sie das dann irgendwie sagt und die Grenze zieht und es  
559 nichts macht, aber das ist was das ist, glaub ich, vielleicht ein Thema für mich ist, was ich noch  
560 nicht gut kann //mhmm//, dass ich ehm, weil ich dann denke, ich sitze hier ja nicht als Privat-  
561 person, so //mhmm//, aber letztendlich trotz, also selbst wenn ich nicht als Privatperson,  
562 wenn ich da als weiße Person sitzen würde, wäre es ist, sind es Aussagen, die nicht in Ordnung  
563 sind. //Ja// Die kriegen ja keine Freiheit-, Freifahrtsschein, nur weil sie betroffen sind. //Ja//.  
564 Genau. //Ja//. Das war vielleicht bisschen @härter@. //Ja//. Genau.

565 **Q:** Okay (...). Ja, okay gut ehm das wären dann soweit meine Fragen für die Masterarbeit selbst.  
566 Danke auf jeden Fall.

567

568 **R:** Ja, gerne.

569

570 **Q:** Für deine Zeit und überhaupt für deine Offenheit. Das ist echt also ich finde super, also ich  
571 hätte jetzt Lust noch ähm irgendwie mit dir noch irgendwie was trinken zu gehen, aber genau  
572 ich hatte so echt viel auch das Bedürfnis gehabt was zu sagen aber genau also ja also das  
573 gerade was du eben ich hab ich finde auf jeden Fall krass dass du es in H. durchgezogen hast,  
574 weil ich stell mir H. mir eigentlich nochmal tausendmal schlimmer vor als F. und F. ist wirklich  
575 schlimm //@glaub ich@// wo ich auch, auch an der Uni oder ja auch jetzt hier so, wo ich echt  
576 so dachte, Alter was geht, also so so ein Prof, wo ich so ein Forschungsprojekt gemacht habe  
577 zu Thematisierungsstrategien der Dethematisierungstrategien über Rassismus an der Hoch-  
578 schule, und der dass es so ein Grund und Boden gemacht, ich könnte, Ich würde ja gar nicht  
579 wissen, wie das geht, es kann ja nur halbwissenschaftlich werden. //Oh, ja// und so und ja  
580 genau aber ja und auch bei so auch bei der Arbeit, wo ich mir also ich arbeite mit Kindern und  
581 Jugendlichen und also ich kann ultra gut verstehen, dass du gesagt hast, du möchtest nur in  
582 einem Arbeitsfeld arbeiten, dieses klar eben man braucht sich keine Illusion machen, dass es  
583 dann kein Machtgefälle gibt, aber halt auf einer anderen Art und Weise, als wenn halt eben

584 Weiße irgendwie denken, sie würden irgendjemanden helfen und dann so mein //Oh, @Gott  
585 ja@// und dann aber sowas sagen, wie ja aber, ja aber afrikanische Männer schlagen halt mehr  
586 und dann so, das hast du jetzt nicht ernsthaft gesagt //krass oder?//. Wirklich, das ist so krass,  
587 Und em also ja genau ehm

588

589 **R:** Und wie gehst du damit um?

590

591 **Q:** Ähm, also ich Platz dann immer erstmal und fang dann halt immer an zu sagen. Also, ich  
592 kann dir kurz den Kontext sagen. Also, eigentlich habe ich mich in so= eine, es gibt bei uns in  
593 der also in der Vereinigung, in der Vereinigung F. Sozialarbeit und da gibt es dann so ein Ex-  
594 pertise Team oder so oder so ein Fachteam, wo man so freiwillig dazu kommen kann, wo es  
595 und darum geht zu entscheiden okay welche Fortbildung oder Weiterbildung brauchen die  
596 Fachkräfte. //mhm// Genau und dann hab ich gedacht, so okay die Vereinigung hat so 150  
597 Mitarbeiter:innen und davon ist halt ein Mann Schwarz //mhmm// und ich //mhmm// und  
598 der Rest ist halt weiß und dann hab ich gedacht, okay ich muss da rein. Ich muss das halt  
599 machen, weil wenn ich=es nicht mache //mhmm// so dann so dann geht es halt noch mehr  
600 vor die Hunde wie es sowieso schon geht. Und dann komm ich da rein. Dann ist eh immer  
601 erstmal so, ehm so wer sind Sie oder oder so erstmal sowieso erstmal keine Beachtung, weil  
602 sie denken, dass ich irgendwie gerade das Buffet richte oder so und dann so und dann irgend-  
603 wann so ach so Sie kommen auch. Und dann so, ja. Und dann so, ah hat hat Sie jemand ge-  
604 schickt und dann meinte ich so Nein. Und dann so wo arbeiten Sie? Dann meint ich so, ja in  
605 der Schule. Ich arbeite halt als Pädagogin in der Schule in der Betreuung und dann so und dann  
606 sind sie richtig mit den Kindern und Jugendlichen. //@puh@// Ähm ja und dann bin ich immer  
607 so irritiert und so aber dann haben sie ein befristeten Vertrag oder und dann so, okay keine  
608 Ahnung ich weiß und dann so kurz drüber nachgedacht, ob ich wirklich ein befristeten Vertrag  
609 hab. //@.@// Ja, ja genau und dann in dieser Situation ging es darum, dass das eine Person  
610 die die pädagogische sozialpädagogische Familienhilfe macht und halt wirklich Familien be-  
611 treut und gesagt hat wir brau-, es gibt ja, das ist jetzt so das neuste Ding, das heißt mhm mig-  
612 rationssensibler Kinderschutz //mhm// und da wird halt nur so ja keine Ahnung eigentlich halt  
613 kulturalisierte Scheisse abgelassen, wo es halt so darum ging //mhm// ja so, wie geht man halt  
614 mit - keine Ahnung also, ich kann es gar nicht richtig aussprechen - aber so ja so muss man mit  
615 den Türken umgehen und so muss man halt mit denen umgehen und das da musst du so um-  
616 gehen und dann so ungefähr halt und dann bin ich halt so geplatzt und meinte so @hä so  
617 was@ was geht hier eigentlich vor sich und wie kannst du sagen afrikanische Männer, so. Af-  
618 rikas übelst groß, so. Was soll das überhaupt heißen und außerdem stimmt das statistisch  
619 auch nicht. Also, es stimmt nicht, dass es statt also stimmt nicht statistisch gesehen und mehr  
620 kann ich halt in dem Moment auch nicht argumentieren, weil sie mir ja eh nicht glauben und  
621 mich sowieso, ja voll krass einfach nicht ernst nehmen, aber egal so geh ich dann damit um.  
622 Ich Platze dann und fange irgendwelche Daten und irgendwelche Theorien an aufzutischen  
623 und irgendwann kommt dann halt, so sagt dann halt jemand so, ja aber es ist ja egal wie sta-  
624 tistisch ist, wenn es das Bedürfnis gibt solche Seminare zu machen, dann machen wir das und  
625 dann denk ich mir halt so okay, ich bin halt in einem krassen Abhängigkeitsverhältnis. Also,

626 auch wenn ich zum Beispiel ein relativ okay bin. Ich hab halt ein fristlosen Vertrag, hab ich  
627 dann @gesehen@ nachdem. //sehr gut @2@// aber ja trotzdem hat der ganze Laden ist wei-  
628 , also weißer geht=es nicht, kann man sagen. // Oh, scheisse. ((ausatmend)). und halt keine  
629 Ahnung so 80% sind Frauen aber der Chef ist halt ein Typ. Naja, egal. Genau, also es ist auch  
630 immer echt unterschiedlich halt also bei mir ist echt unterschiedlich auch wieviel Energie ich  
631 hab. Zum Beispiel ich finde es halt so also, ich dachte auch als du meintest so okay für mich ist  
632 das so eine Handlungsmöglichkeit, das so zu benennen und auch wirklich halt so anzuklagen  
633 und halt auch so ja einfach so sichtbar zu machen. Das finde ich auch schon also das ist eine  
634 Handlungsmöglichkeit, die aber auch voll viel Energie irgendwie auch ab und zu oder Ich  
635 würde auch sagen das ambitioniert ist, wenn du wenn du wirklich so also das halt so dass dann  
636 nicht einfach nur so sagen, sondern man sagt das in so einem dominanten Kultur, wo man  
637 ganz genau spürt, dass das nicht das nicht die das nicht die Dominanz ist. Also, dass das nicht  
638 für Zustimmung oder Konsens sorgt, sondern dass man damit alleine steht und dann auch  
639 noch alleine als Frau und als nicht-weiß und also ich bin relativ klein //mhmm// und also so ne  
640 und dann kommen ganz viele Sachen dazu und ich denk mir so okay puh, wenn du das auf  
641 jeden Fall packst, finde ich auf jeden Fall also dann Respekt, weil es gibt echt viele Momente,  
642 wo Ich denke okay keine Energie @gerade@. ja.

643

644 **R:** Versteh ich, ne also es ist, es geht mir oft auch so //ja//. So, so es ist, ich glaube die Ge-  
645 schäftsführung ist da, dass ich halt, ich seh sie nicht oft. Ich seh sie super selten, dann ist okay  
646 jetzt bring ich es auf den Tisch //ja//. Es gibt auch ganz oft Situationen, wir haben noch eine  
647 zweite Geschäftsführung, wo ich dann nichts sage, beschreibe, wo ich irgendwie signalisiere,  
648 durch meine Körperhaltung //ja// ehm und mein Gesichtsausdruck missfällt mir gerade ext-  
649 rem //ja//, aber ehm ich denk, ne jetzt irgendwie die auch nicht belehren zu wollen, so. //voll//  
650 Und eigentlich auch (ehrlich gesagt), Entschuldigung ist nicht meine Aufgabe, dann ladet je-  
651 manden ein, der euch aufklärt //@ja@//, aber es nicht meine Aufgabe, so. //voll, ja//. Die sind  
652 da zum Glück offen, wären sie nicht offen, dann würde ich nichts sagen @.@ //ja//. Genau,  
653 ja.

654

655 **Q:** Okay, ja. Wow aber auf jeden Fall super spannend auch irgendwie, dass du dann also mein  
656 Vater ist zum Beispiel auch ehm vor allem aus politischen Gründen dann nach Deutschland  
657 gekommen, der hat es irgendwie geschafft irgendwelche Leute keine Ahnung, Ich weiß nicht,  
658 dass er in der DDR also in die DDR als Vertragsarbeiter kommen konnte und ist dann aber  
659 immer noch hat er immer noch so seine politischen keine Ahnung Gründe und ist dann nach  
660 Westdeutschland geflohen und ehm da dacht ich auch so ja okay. Da ist irgendwie- keine Ah-  
661 nung, also, also ja irg- auf eine Art was also, was heißt Erbe oder genetisch oder so, aber ich  
662 glaube es ist irgendwie schon auf eine Art so, dass man das also ja das man dem auf eine Art  
663 vielleicht gerecht oder das so weiter kämpfen will oder so. Ich weiß nicht. //Voll// Auf jeden  
664 Fall //ja,voll// hab ich es voll gut verstanden.

665

666 **R:** @1@, ja ich hab auch noch kein passendes Wort, aber es ist echt so ja irgendwie wäre es  
667 komisch, das nicht weiterzuführen so //ja// oder, oder halt weil man auch, man glaubt auch



668 selber dran. Es ist ja nicht nur dass man denkt //voll//, hey ich muss das machen, sondern man  
669 glaubt auch dran. //Voll//

670

671 **Q:** Voll man glaubt daran und also vor allem spür ich es halt auch. Also so mi- mir tut des halt  
672 irgendwie weh, was so dann am Ende ein bisschen daraus geworden ist. Also, sowas was halt  
673 so ein krassen Kampf irgendwie also so und ich sehe es immer noch das halt so ein krasser  
674 Kampf war aber so aber wer sieht es, also niemand und ic- also und das tut also das tut mir  
675 halt irgendwie ein bisschen so weh oder diese und genau diese Ungerechtigkeiten irgendwie  
676 auf einer Art auf also auf allen Ebenen also obs jetzt irgendwie Klasse //voll// oder keine Ah-  
677 nung Was ist Ne, aber ja

678

679 **R:** Gibst du mir eine Sekunde, ich muss ganz kurz die Türe wegen so einer ( ) aufmachen.

680

681

682 **Q:** Ja, klar.

683

684 (.....)

685

686 **R:** Okay, da bin ich wieder. @.@

687

688 **Q:** Okay, ja hey ehm ich will auch gar nicht mehr ehm deine Zeit beanspruchen, eigentlich sind  
689 wir ja schon fertig //@.@//, also ehm genau.

690

691 **R:** Ja, ich hab gleich noch Beratung, deswegen ehm.

692

693 **Q:** Krass, okay wie lange arbeitest du denn?

694

695 **R:** Immer unterschiedlich, also heute ist wirklich ein langer Tag, aber sonst, also das Ding ist  
696 häufig arbeiten wir dann natürlich, wenn die Leute nicht arbeiten. Für Berufstätige dann doch  
697 nochmal in den Abendstunden eine Beratung zu machen. //mhmm// Genau oder wenn dann  
698 akut doch nochmal was dazwischen kommt, dann mal eine Ausnahme zu machen, dann zu  
699 sagen okay oder an den Wochenenden. Also, in der Regel solltet es 6 oder 8 Stunden am Tag  
700 sein, aber ist nicht immer die Realität.

701

702 **Q:** Ja, okay ja dann, ich weiß nicht, ich hoffe, dass du noch eine kleine Pause ist. Ja, vielen  
703 Dank.

704

705 **R:** Ja, Danke dir. Voll cool.

706

707 **Q:** Ja, Voll. Ich würde mich auch einfach nochmal melden, wenn wir die Arbeit irgendwie ge-  
708 schrieben haben. Also, wenn du sie lesen möchtest, kannst du sie natürlich lesen.

709

Interview mit Rita (IR)

710 **R:** [Voll gerne, ja.

711

712 **Q:** Genau da gab es nämlich zum Beispiel auch, wir haben auch einen Teil, wo es darum geht,  
713 Soziale Arbeit als koloniale Praxis mit wir helfen euch allen. //Ah cool// Genau. Ähm ja ansons-  
714 ten ja, vielleicht sehen wir uns ja mal, wenn ich ehm, das letzte mal als ich in B. war, habe ich  
715 paar Tage bei F. gewohnt //ah cool//. Würde mich voll freuen, auf jeden Fall.

716

717 **R:** Ja mich auch, voll gerne. Also, sag Bescheid!

718

719 **Q:** Okay, ja voll. Vielen Dank!

## Interview mit Daria (ID)

1 **Q:** Genau e:mhm ich weiß jetzt gar nicht was alles in der Anfrage drin stand, aber ähm also ich  
2 mach das, ich schreib die Masterarbeit mit einer Freundin und wir studieren beide Erziehungs-  
3 wissenschaften mit Schwerpunkt Sozialpädagogik an der PH hier in Freiburg und unser Er-  
4 kenntnisinteresse oder unser Interesse ist eben Berufsbiografien von von weißen\* Frauen\*  
5 aber eben auch vor allem von nicht-weißen\* Frauen\*, die in sozialen Berufen tätig sind oder  
6 auch irgendwie mal in in den Sozialberuf wollten, aber es irgendwie doch nicht gemacht ha-  
7 ben. Ähm ja wir kamen so ein bisschen zu dem Thema so aus eigener Praxiserfahrung also wir  
8 arbeiten beide auch neben dem Studium. Also ich arbeite noch in der Schule und mach ein  
9 bisschen politische Bildung und J. arbeitet in einem Pflegeheim. Ehm genau und also dann  
10 noch zum Interview Verlauf also es ist ein biographisches Interview, das heißt das ist nicht so  
11 ein klassisches Interview Verlauf mit Frage-Antworten Prinzip, sondern das dann eher so ge-  
12 gliedert dass ähm du am Anfang oder ja genau relativ viel Raum hast, um deine Geschichte  
13 und auch deine persönlichen Erfahrungen zu erzählen und ich erstmal keine so Rückfragen  
14 stellen werde, sondern dann erst wenn du fertig mit deiner Erzählung bist und ich dann erst  
15 im zweiten Teil eben Rückfragen stellen werde. Ähm so dass du eben im ersten Teil einfach  
16 viel Raum hast, um deine persönliche Geschichte und deine individuellen Erfahrungen so aus-  
17 führlich zu erzählen wie du eben möchtest. Genau und dann würde ich während dem Inter-  
18 view mit ein paar Notizen machen vielleicht also wahrscheinlich, um später wenn ich irgend-  
19 welche Rückfragen hab, dass ich mir die halt bis später sozusagen merken kann. Ja, genau.  
20 Und dann würd ich sagen also eben uns interessieren Berufsbiografien von von Frauen, also  
21 eben von weißen\* als auch nicht-weißen\* Frauen\* im sozialen Beruf und deswegen möchte  
22 ich dich bitten mir deine Geschichte von Anfang an zu erzählen, wie du zu deinem jetzigen  
23 Beruf gekommen bist oder ja oder ich weiß jetzt gar nicht genau, ob du gerade eigentlich in  
24 einem sozialen Beruf bist vielleicht auch kurz des erzählen und du kannst da beginnen, wo du  
25 möchtest und all die Ergebnisse und Erfahrungen erzählen, die dir einfallen mit allen Einzel-  
26 heiten die du eben teilen magst und für uns ist eigentlich alles interessant was dir eben wichtig  
27 ist. und du kannst dir so viel Zeit nehmen, wie du möchtest mhm. ich werd dich erstmal nicht  
28 unterbrechen und meine Fragen dann erst später stellen.

29

30 **D:** Ist jetzt aber auch nicht schlimm, dass ich praktisch, ich bin nicht mehr im Sozialen Arbeit  
31 irgendwie tätig. Also ich hab den Bereich verlassen.

32

33 **Q:** Ne. mhm genau dann vielleicht einfach zu dem sozialen Bereich, wo du warst oder über  
34 den du erzählen möchtest.

35

36 **D:** Ja, okay dann fang ich jetzt an. //ja//. ähm ja dann fang glaub ich mal an, damit dass ich äh  
37 mein Bachelor Studium in Psychologie in F-Stadt angefangen hab. Das war Zweitausend- 10  
38 war ich schon angemeldet, hab aber noch mal ein Jahr Pause gemacht und hab dann 2011  
39 angefangen ähm im Oktober mit dem Psychologie Studium in F-Stadt. Und war damals noch

40 total überzeugt und begeistert. Und mein Traum war immer Trauma- Therapeutin zu werden  
41 und Krisengebieten //okay// so Therapie anzubieten. Und dann war das so, dass ich während  
42 dem Studium schon also mein Studium auch nicht 3 Jahre studiert hab, sondern auf 4 - 5 Jahre  
43 gezogen hab. Und ähm auch während dem Studium immer wieder mal ähm auch so im Kon-  
44 text von Syrien und der Türkei immer wieder auch dorthin gefahren bin. Ich hab dort mein  
45 Praktikum gemacht und hab auch viel auch viel Kontakt mit den Menschen und ähm ich ge-  
46 merkt hab, dass das jetzt nicht so in die Richtung von Therapie geht, sondern wirklich mehr in  
47 die Richtung ähm irgendwie Gestaltung ähm von Alltag, von Lebenssituationen, da irgendwie  
48 ganz nah bei den Menschen gewesen bin. Ähm und hab dann ähm, ich glaube die Erfahrung  
49 dort hat mich dann schon auch mehr beeinflusst, als ich als mir als mir damals bewusst gewe-  
50 sen ist. Also, dass es mich auch mehr beeinflusst hat, dann später mehr in die Soziale Arbeit  
51 zu gehen. Ähm ich hab dann nach meinem Studium, also ich habe während dem Bachelor  
52 Studium immer, also wenn dann hab ich dann ich hab so Nebenjobs mit irgendwie auf dem  
53 Weihnachtsmarkt in F-Stadt @.@ irgendwie Keramik zu verkaufen oder in einem Klamotten-  
54 geschäft gearbeitet, M-tor hieß das glaub ich. Ähm genau, aber ich hatte jetzt da keine so,  
55 hatte zu dem Zeitpunkt noch keine Arbeit, die weder in die Sozialarbeit oder ein psychologi-  
56 scher Arbeit führte. Hab dann aber nach meinem, als mit meinem Bachelor fertig war, ähm  
57 hab ich dann angefangen bei dem Wohlfahrtsverband D. angefangen zu arbeiten als ähm So-  
58 zialarbeiterin/Sozialpädagogin in einem ähm Flüchtlingsheim mit Minderjährigen unbegleite-  
59 geflüchteten Jugendlichen. Ähm da damals hat der Wohlfahrtsverband hat ganz verzweifelt  
60 Leute gesucht, eh die auch, die waren okay mit Quereinsteiger:innen und ich hatte über eine  
61 Freundin also Kommilitonen, die auch Psychologie studiert hatte im älteren Semester davon  
62 erfahren und hab dann ähm auf Hundert Prozent ähm dort eingestiegen. Und hab ähm ja es  
63 war wir waren da als nur zu zweit mit 18 Jugendlichen und es war eine Notunterkunft. Also es  
64 war auch nicht in F-Stadt sondern in E-Stadt und die Situation war es so äh wirklich katastro-  
65 phal, weil einerseits zu rechtlich ähm die nicht, also es waren Kindern untergebracht in einer  
66 Erwachsenenunterkunft, was eigentlich auch nicht dem Jugendschutz und Kinderschutz ent-  
67 sprechend war //mhmm// und die Strukturen waren sehr chaotisch. Und wir waren dort wirk-  
68 lich, wir haben so viel eigentlich von früh bis abends bis nachts dort teilweise gewesen. Ja  
69 wahrscheinlich 200% gearbeitet anstatt 100% und dann nach und nach hat sich dann auch ein  
70 Team formiert und ähm das genau das natürlich auch ein bisschen die Strukturen geändert  
71 hat. Ähm und da war das super improvisiert. Also gerade auch im Vergleich zu der Arbeits-  
72 stelle, die ich in Berlin gehabt habe. Es war alles, also es war nichts an Strukturen, wir haben  
73 alles mögliche irgendwie versucht zu improvisieren. Es gab kaum irgendwie so ein //mhmm//  
74 also bis wir dann irgendwann mal ein Büro für uns irgendwie aufbauen konnten, das war alles  
75 so ähm (.) verrückt einfach //mhmm//, weil es ist ja man irgendwie alles gemacht hat so, von  
76 okay wir gehen jetzt irgendwie in, ich weiß nicht wie ich es damals das ja im S-Stadtteil gab so  
77 ähm Lebensmittelgeschäft, Ariana glaub ich ja. Dann waren wir @.@ dort immer irgendwie  
78 einkaufen mit dem Bus bevor wir nach E-Stadt gefahren sind. Wir müssen auch alles einkau-  
79 fen, alles mit dem ehm kochen, aber gleichzeitig irgendwie dieses ganze ähm Aggressionspo-  
80 tential, die berechtigt natürlich war von dem System her, das auch alles mit äh begleiten und  
81 aufhalten. Und ja also es war einfach von den Strukturen her ähm der schwierig. //mhmm//

82 und ehm wie hieß die, das war so eine Schweizer Firma, denen dieses Camp gehört hat. Und  
83 die waren auch ähm die waren echt super äh rassistisch, oft in ihren Art wie sie gesprochen  
84 haben. Und das sind ganz schwierige problematische Sachen immer wieder passiert. Ähm ja  
85 im Endeffekt hab ich dann nach vier Monaten gesagt, dass mein ähm ich kündige, weil ich äh  
86 die, weil es einfach vom Arbeitspensum zu hoch war und ich äh mit den Strukturen nicht ein-  
87 verstanden war ähm. Und äh im Endeffekt lief das darauf hinaus, dass in der Zeit, wo ich noch  
88 war, haben die Jugendlichen auch demonstriert, dass sie da nicht mehr sein möchten ehm und  
89 haben sich da mobilisiert auch, was wir natürlich auch unterstützt haben. Ähm im Endeffekt  
90 wurde aber die Unterkunft aufgelöst. Also auch ich glaub das komplette Team hatte entweder  
91 also ein Teil hatte auch noch weiter nach mir gekündigt. Und es wurde mal aufgelöst ziemlich  
92 also wenige, ich glaub ein ja vielleicht 2/3 Monate danach. Und die Jugendlichen wurden un-  
93 tergebracht im ähm, wie sagt man ähm ähm, nicht eine Obhut, sondern in so ähm also auch  
94 keine Unterkunft äh sondern ähm ja also einfach von zum Beispiel von der Caritas, in ne Mo-  
95 ment doch in H-Stadt glaub ich äh oder von also verschiedene

96

97 **Q:** So Betreutes Wohnen oder Ne?

98

99 **D:** Ja, ne. Das war es ist, es hatte eigentlich noch einen anderen Namen, aber es fällt mir grad  
100 irgendwie nicht ein, aber so in die Richtung von Betreuten Wohnen, aber eigentlich eine Vor-  
101 stufe davon. Ja vielleicht fällt es mir auch noch ein @.@. @okay@ Schon so lange her, fühl ich  
102 gerade. Es ist gerade irgendwie schwierig auf so manche Wörter zu zugreifen. //ja// äh genau  
103 und das war dann aber in der, ja und dann hatte ich dann war ich äh ich hatte es eben auslau-  
104 fen lassen, äh ne da da hab ich genau gekündigt ja. Ähm hatte aber dann trotzdem noch immer  
105 wieder Kontakt auch so zu Arbeitskolleginnen. Also auch eine, mit der ich immer noch gut  
106 befreundet bin, die auch noch, die jetzt in W-Stadt lebt und ähm also eigentlich die weni-, die  
107 Einzige, wo ich mich auch ähm die so ein bisschen kritisch war, weil Ich war auch die einzige  
108 Person of Color in einem weißen Arbeitsteam. Und äh die da wurde so oft auch, äh natürlich  
109 aus guter Absicht oft oder irgendwie nicht so ähm reflektiert also reflektiert irgendwie be-  
110 stimmte Stereotype auch über die arabischen Jugendlichen gesagt, dass mich auch oft gestört  
111 hat und wo ich gesagt hab so, was sagt ihr jetzt. Also, nur weil ihr jetzt diese 2/3 Jugendliche  
112 kennt, kann man jetzt auch nicht gleich auf die syrische oder arabische Kultur schließen, ähm  
113 aber ja so generell hat mir die Arbeit mit den Jugendlichen schon auch sehr Spaß gemacht. Äh  
114 die Strukturen waren nur einfach ähm äh also sowohl die Arbeitsstrukturen waren zu dem  
115 Zeitpunkt einfach so so chaotisch und es auf auf mehr Kritik wurde einfach nicht so wirklich  
116 vom Wohlfahrtsverband auch was geändert. Und das hat mich dann ja da aufhören lassen ja,  
117 aber so generell so mit den Jugendlichen hat mir das schon auch Spaß gemacht und hatte da  
118 auch einen guten Zugang und ähm genau. Ich bin dann ähm dann so ein paar, ja genau da war  
119 ich in in F-Stadt ähm dann erstmal eine Pause gemacht, ich weiß gar nicht was ich in dieser  
120 Pause ehrlich gesagt gemacht hab, aber ich bin dann äh 2000 etwas äh 17 äh ja genau. Ich war  
121 dann auf Jobsuche und hab gedacht, nee F-Stadt. Es gab, es einfach keine Jobs in F-Stadt zu  
122 der Zeit äh in der Sozialen Arbeit. Also es war dann ich hab dann so guckt gibt, was gibt es  
123 alternativ ähm ich hatte dann äh eigentlich äh von der Caritas hatte damals H-Stadt eine ähm

124 ja also so eine Art Betreutes Wohnen aber eben nicht also diese eine bestimmte Form da ähm  
125 ähm (..) genau und ich wollte da eigentlich anfangen. Ich hab dann auch gesagt zu meiner  
126 Kollegin und Freundin, die ich noch jetzt kenne also S., hab ich gesagt ja komm das ist voll der  
127 gute Job und Caritas ist voll strukturiert und lass da mal zusammen anfangen. Ich war auch  
128 dort und ich hab eigentlich auch zugesichert, dass ich den Vertrag unterschreiben werde. Und  
129 manche Jugendliche von E-Stadt sollten auch dort hinkommen //mhm//. Ehm ich hab dann  
130 aber ein Tag davor gesagt dass ich äh den Vertrag doch nicht unterschreiben werde //okay//,  
131 weil ich einfach kein gutes Gefühl hatte dabei und eigentlich auch im Nachhinein ähm von  
132 dem was ich dann gehört habe was da dann wiederum dort gelaufen ist, war ich auch total  
133 froh dass ich so auf mein Gefühl gehört hab //mhm// und ähm hab dann aber weiter gesucht,  
134 hab nichts gefunden. Dann in der Zeit hat mich sowieso F-Stadt total genervt, ähm weil ich  
135 einfach die Sachen, die ich machen wollte privat auch nicht gefunden hab. Ich hab Zugänge  
136 oder die Aktivitäten oder das was mich interessiert hat nicht gefunden //mhmm// und ich hab  
137 mich auch nicht mehr so wohl gefühlt. Und ähm äh äh und irgendwie auch Privat die Wohnsi-  
138 tuation damals war auch sehr anstrengend. Dann hab ich mir gedacht, okay ich ähm guck mal  
139 und B-Stadt hatte mich damals interessiert wegen dem Aktivismus, hab ich mir gedacht okay  
140 Ich gucke, äh ob ich vielleicht in B-Stadt einen Job finde und eine Wohnung dann finde. Und  
141 das hat dann ähm darauf hinausgelaufen, dass ich ein Bewerbungsgespräch hatte in einem  
142 ehm Betreuten Jugendwohnen ähm in S-Stadteil in B-Stadt und da hatte ich ein Bewerbungs-  
143 gespräch und hab dann dort angefangen zu arbeiten. Und bin dann, über Facebook hab ich  
144 eine Wohnung. also ne WG gefunden hab, bin dort hingezogen, hier nach N-Stadteil und ähm  
145 hab dann ein Jahr in diesem Betreuten Jugendwohnen gearbeitet am mit einer Organisation,  
146 die auf jeden Fall viel strukturierter ist in der Arbeit ehm auch die Leitungsebene sich sehr  
147 darum bemüht haben sowohl für die Jugendliche aber auch für die Mitarbeiter:innen äh ir-  
148 gendwie so also Strukturen aufzubauen, die nicht noch mehr Schaden, sondern wirklich eher  
149 förderlich sind. Ähm und das war so genau, das war eben keine Notunterkunft oder nicht diese  
150 und Wohnsituation, die ich von F-Stadt kannte, sondern das war dann wirklich Betreutes ähm  
151 Jugendwohnen und Einzelwohnen auch, dass die Jugendliche untergebracht waren in entwe-  
152 der in einer alleinigen Wohnung oder eben zu zweit in einer Wohnung und man als Sozialar-  
153 beiter:in einfach nur kommt, also während des Tages man irgendwie den Asylprozess beglei-  
154 tet, zu den Anhörungen geht, also diesen ganzen Prozess Prozess bis zur einem ähm Titel oder  
155 Duldung oder ja manchmal bis auch eine Abschiebung versuchen so zu verhindern. Also das  
156 Asylprozess, aber andererseits auch okay in die Schule äh einzugliedern ähm und äh ja Lebens-  
157 begleitung. Also es war wirklich sehr sehr nah an dem Jugendlichen, äh was ich auch total  
158 schön fand, ähm da so so nah ähm äh begleiten zu können, weil einfach nicht dieses ganze  
159 Chaos war, in dem- in der Umgebung ist. Das war, hat ein großen Unterschied gemacht, gleich-  
160 zeitig natürlich auch ganz viel Kontakt zu den Behörden Ausländer- äh äh äh -behörde BAMF  
161 et cetera ähm und was da gut war an der Organisation, die waren also, die hatten vielmehr  
162 eigentlich keine Querstei- Quereinsteiger:innen, aber für die die quer eingestiegen sind gab  
163 es Schulungen. Also das war dann zum Beispiel ähm, wie schreib ich so ähm ähm so ein Hilfe-  
164 plan oder wie schreibe ich das an in den Antrag, um mit dem Jugendamt, das ist wichtig, Res-  
165ourcenorientierte Arbeit mit den Jugendlichen ähm also da gab es einfach so Schulungen, die

166 wichtig waren //mhmm// so Bestandteile, dass man da auch so ein bisschen Tools und Inhalte  
167 so ein bisschen an die Hand bekommt. Ähm, genau. Äh ja das war auch wirklich eine sehr  
168 intensive Zeit. Ähm (.) natürlich auch mit so Auf und Abs und viel Frustration //mhmm// in  
169 dem System, was so Jugendliche fallen lässt, sobald sie kriminell werden oder irgendwie ja  
170 mehr struggle als andere. Ich muss da wirklich auch immer wieder ehm sehr mit meinem Team  
171 äh so also jetzt nicht wirklich gestritten, aber schon (..) es war schon oft so, aber es war nicht  
172 so bei dem anderen, also wir waren zwar auch Ich war auch die einzige ne Person Color wieder  
173 ähm //mhmm// in dem weißen Team, aber ich, aber dieser Leitung, ich hatte zu der Leitung  
174 auch einen guten Bezug. ähm Sie war schon sehr, also man hat auch richtig gemerkt, es geht  
175 hier um - für sie - um Jugendliche und hat sie schon auch viel versucht und so. Als ich gesagt  
176 habe, ne wir können jetzt diesen Jugendlichen nur weil er jetzt im Gefängnis war und ich hatte  
177 dann auch den Prozess begleitet, ihn dort besucht, weil ähm straffällig geworden ist, können  
178 ihn jetzt nicht fallen lassen, müssen ihm noch eine Chance geben, dass sie sich schon auch  
179 dann darauf eingestellt hat, aber es war also von dem System her so oft sehr ähm frustrierend  
180 ähm. Und ich einfach gemerkt hab mit der Zeit, dass es nicht genau ähm dass ich das glaub ich  
181 nicht so mein mein Ort ist, äh wo ich arbeiten möchte. Ähm ich hatte während der Arbeit dann  
182 auch angefangen, ich hab am Anfang 100% gearbeitet, dann habe ich mich runterstufen las-  
183 sen, weil ich eine Ausbildung angefangen hab zu systemischen Coach und Supervisorin  
184 //mhmm//. Und das fand ich dann auch wieder total also auch sehr schön, weil ich natürlich  
185 viel Input bekommen hab wie man ressourcenorientiert auch arbeitet und wie man das dann  
186 wieder einfließen kann in der Arbeit mit den Jugendlich und es auch immer total Spaß gemacht  
187 hat so dieses ähm äh äh diese Arbeit, die nicht immer dieses Problem fokussiert haben, so ah  
188 jetzt ist er schon wieder straffällig geworden, jetzt ist schon wieder das und das passiert. Und  
189 Ach ja der, der ist irgendwie eh das sollte nicht ganz negativen ähm Worte ähm das so aufzu-  
190 brechen mit mit dieser Ausbildung die ich dann gelernt hab und im Endeffekt hab ich dann  
191 aber über diese Ausbildung gemerkt, die sehr praktisch orientiert war das mir der die Theorie  
192 dahinter gefehlt hat und eigentlich wollte ich nach meinem Bachelor nichts mehr mit Psycho-  
193 logie zu tun haben. Also und hab dann aber mit der Ausbildung ähm gemacht hab wieder Lust  
194 bekommen auf Psychologie und hab dann zu der Ausbildung. Ähm okay das war total Crazy  
195 Zeit. Da hat ich die Ausbildung, die Arbeit und Ich bin in die Uni gegangen. Ähm also hab ich  
196 dann es war nur ein paar Monate, aber ich bin dann teilweise von D- Dorf ehm Uni eine Stunde  
197 nach S-Stadtteil weiter gefahren, um dort zu arbeiten, aber also es war ja. Es war ein bisschen  
198 viel zu der Zeit, da fällt mir gerade auch ein, dass ich als, des hab ich vergessen auch zu sagen  
199 Sache ehm und es war damals ähm genau ein Jahr ging das und Ich bin während der Weiter-  
200 bildung nach B-Stadt gezogen. Und hab bin dann halt manchmal Freitag, Samstag, Sonntag  
201 nach F-Stadt gefahren, um an der Weiterbildung //krass,okay//. Ja sehr verrückt, ich muss  
202 mich nicht wundern warum es mir so @schwer@ gefallen ist, am Anfang irgendwie in B-Stadt  
203 anzukommen, weil ich ständig irgendwie unterwegs war //ja//. Äh genau ähm aber das war  
204 jetzt einfach noch wichtig, um den Inhalt zu haben. Ja und im Endeffekt habe ich dann aber  
205 gemerkt, dass es auch gerade alles zu viel für mich. Diese drei Sachen und sowieso dann ge-  
206 merkt, je mehr ich dann auch, also ich hab dann angefangen einen Master zu machen in Sozi-  
207 alorganisation und Arbeitspsychologie. Und da ging es auch sehr so da drum ähm so ein

208 bisschen wie die positive Psychologie was sind deine Stärken und arbeitest du in der Arbeit,  
209 die du machst, setz du deine Stärke da ein, hab ich gemerkt Oha irgendwie reicht nicht ganz  
210 so sehr und hab dann auf ich hab dann mein Vertrag auslaufen lassen mhm ah und also natür-  
211 lich im Gespräch mal dann mit der Leitung, dass ich äh äh nicht weiterarbeiten möchte. Und  
212 äh das ja das war ein total schöner Abschied natürlich auch sehr äh auch mit den Jugendlichen  
213 und mit dem Arbeitsteam und bin im rückblickend schon auch dankbar da diese Erfahrung  
214 gemacht zu haben, auch wenn manchmal natürlich immer wieder Sachen auch im Team, die  
215 die ich manchmal auch schwierig fande ähm aber ich weiß auch dass äh das das alles tolle  
216 Menschen sind, die ganz tolle Arbeit leisten und ja eigentlich jetzt auch im Nachhinein, weil  
217 ich manchmal noch Kontakt hab, äh dass sie da jetzt auch so ein bisschen oder einzelne Leute  
218 auf jeden Fall äh sich auch in Bezug auf rassistische Strukturen mehr auseinandersetzen und  
219 Critical Whiteness etc. einfach mhm ja so sich ein bisschen mehr auch mit sich selbst ausei-  
220 nandersetzen, was ich auch sehr schön finde das einfach nur zu wissen, dass dieser Prozess  
221 passiert. //mhm// und dann ja also dann das aufgehört und hab dann erstmal wieder nur Stu-  
222 dium und Ausbildung äh fokussiert und bin dann äh ähm durch die Ausbildung. also äh ja ge-  
223 nau die Ausbildung bei ein Teil Berufsbegl-, also ist eine berufsbegleitende Ausbildung, des-  
224 wegen ja währenddessen praktisch auch, äh die Ausbildung hab ich ja während der Arbeit  
225 angefangen, aber dann hab ich die Arbeit aufgehört, hat ich kurz so Pause, hab ähm dann,  
226 aber erst später ähm ähm mehr in dem Coaching Beratungsbereich dann gearbeitet. Da war  
227 nichts mit Sozialer Arbeit zu tun hat, sondern dann eher in der als psychologische Beraterin  
228 eigentlich in einem ähm medizinischen Versorgungszentrum genau das äh, ja. Genau. Des war  
229 praktisch auch ähm mein Vater hat ein medizinisches Versorgungszentrum in Bayern und da  
230 war ich auch manchmal, hab halt gecoached und war dann da ähm konnte dann dort die Sa-  
231 chen natürlich auch von der Ausbildung auch viel mehr anwenden und ähm, war eher dann in  
232 dem Bereich tätig und jetzt jetzt auch mehr in diesem Bereich von Coaching und äh Psycholo-  
233 gie und Prävention. Also das ist wirklich gemerkt hab, mit der Zeit dass das ähm ich äh den  
234 schon bewusst auch diesen Bereich verlassen hab von Sozialer Arbeit. ähm //mhm// Genau.  
235 Ja, //okay// jetzt hab ich super viel gesprochen.

236

237 **Q:** Ja aber so es ist doch gut okay ähm. Ja ich hab jetzt so mehrere Fragen, aber weil du es jetzt  
238 gerade im letzten Satz gesagt hast, ehm dass du das bewusst verlassen hast ehm also kannst  
239 du noch mal mehr dazu sagen also also gibts denn so konkrete Gründe, warum du jetzt du  
240 hast auch mehrmals gesagt dass du dann mit der Zeit gemerkt hast, dass es nicht dein also  
241 dein Ort ist, auf was bezieht sich das dann genau also ähm genau auf die Arbeit also du hast  
242 auch Strukturen erwähnt oder die das Team oder die Tätigkeit selbst oder alles also genau.

243

244 **D:** Also ich weiß, dass ich irgendwann gesagt hab, die Tätigkeit an sich mit den Jugendlichen,  
245 macht mir Spaß, aber dieses ganze am so viel Zeit am PC zu sitzen, ganz viel immer dieser  
246 Anträge //mhmm// und Jugendamts Gespräche und wie formuliert man das so das Jugendamt  
247 es genehmigt und äh äh schon alleine irgendwie zur Ausländerbehörde zu gehe-, zu begleiten,  
248 weil ich einfach gemerkt hab für mich ist es halt auch was anderes gewesen, wenn ich ähm  
249 mit jemanden geh mit einem Jugendlichen, weil ich ja auch nicht, als äh also für mich was was



250 anderes ist als wenn es eine weiße Sozialarbeiterin ist, die dann mit einem einem Jugendlichen  
251 of Color und Schwarzen Jugendlichen in so eine Institution geht, weil wenn ich da rein gehe,  
252 das einfach ich auch wiederrum rassistische Erfahrungen mache und dann aber gleichzeitig  
253 begleite und ich gemerkt hab, dass mir diese ganzen Kontakt zu diesen Behörden ähm (.) da  
254 ist das eher für mich auch Stress war ähm dort hinzugehen und dann natürlich ähm äh also  
255 nicht nur für mich, sondern dass ich gemerkt hab, dass ich da einfach ähm (.) das äh mir der  
256 Kontakt zu den Personen und wie wir da oft über Jugendliche oder wie oft über Jugendliche  
257 gesprochen wird oder wie oft da irgendwie so (.) so ähm (..) äh so problematische Sachen  
258 gesagt werden, aber du kannst irgendwie einerseits auch nichts sagen, weil ähm es geht hier  
259 um den Jugendlichen und dann ist da irgendwie die Person von Jugendamt. Es total des Macht-  
260 ä -verhältnis, weil dann sagt sie irgendwas total rassistisch ist //hmm// ähm und am liebsten  
261 da ich als Privatperson würde einfach irgendwas gerne dagegen sagen, aber geht irgendwie  
262 nicht, weil du versucht irgendwie ein positives Verhältnis gerade Atmosphäre zu schaffen  
263 //mhmm//, weil es geht ja darum, dass er noch länger in der Jugendhilfe bleiben kann und  
264 diese ganzen paradoxen Situationen //mhm// hab ich gemerkt, dass es für mich schwierig war  
265 damit äh adäquat irgendwie umzugehen und ähm und äh genau das so ein Grund war ähm (..)  
266 Moment genau also die Arbeit mit den Jugendlichen direkt hat mir immer viel Spaß gemacht  
267 //mhmm//. Ich hatte auch irgendwann überlegt, ob ich vielleicht einfach in so aufsuchende  
268 Sozialarbeit gehen soll, wo man wirklich dann irgendwie auch auf der Straße ist //mhmm//  
269 ehm Kontakt ähm, aber genau äh also das war jetzt nicht der Grund, dass ich da nicht mehr  
270 sein wollte //mhmm//, sondern eher genau von Strukturen ähm manchmal auch natürlich  
271 vom Team her, dass ich mir gewünscht hätte, dass es äh an der einen anderen Stelle kritischer  
272 zu sein, das ist halt nicht immer ich diejenige sein muss okay wenn es darum geht, okay wie  
273 gehen wir jetzt, äh welche Aktivitäten machen wir während der Ramadan keine Ahnung //ja//,  
274 ich bin keine Muslimen, aber werde halt als Stellvertreterin für alle einfach (approached) und  
275 ähm so genau. Also das das halt auch so vom Team her, wo ich einerseits natürlich auch sehe  
276 und wie wir oft gut zusammengearbeitet haben, aber ich ähm durch so viele Sachen auch  
277 einfach gespürt habe, dass ich da jetzt nicht einfach nur ich sein kann und sondern es immer  
278 die verschiedenen Rollen, die sehr anstrengend waren. Und ähm

279  
280 (...)

281  
282 **D:** Und ja Ich glaube das waren so diese sehr starken oder eben auch dann ja also gerade diese  
283 Form von Sozialarbeit, dieses Fallenlassen von den Jugendlichen, das hat mich wirklich sehr  
284 gestört äh und damals auch so beschäftigt //mhmm//, weil dieses Kämpfen um das dass Ju-  
285 gendliche da irgendwie nicht auf der Straße landen im Endeffekt //mhmm//, war das bei 2  
286 Jugendlichen so, die dann einfach das Jugendamt gesagt hat, wir können nichts tun. Und in B-  
287 Stadt ist dann irgendwie dieses Obdachlosenheim für Jugendliche oder Minderjährige, wo sie  
288 hingehen können und der Rest der Zeit sind sie auf der Straße. Und dieses also war irgendwie  
289 für mich so ein bisschen der Lüge, so Sozialarbeit, so wir tun jetzt so. Wir haben uns das Be-  
290 treute Jugendwohnen, aber sei es nur dass ein Jugendlicher bisschen mehr traumatisiert ist  
291 oder auffälliger wird oder mehr Probleme hat, dann dann wo es dann dieses Netz //mhmm//

292 so an dem was die Jugendliche auch auffängt. Und dann so ein bisschen, das war für mich ein  
293 bisschen auch eine heuchlerische Art mit der ich ähm, natürlich jetzt nicht dass es die ganze  
294 Sozialarbeit ist, aber diese Erfahrung hat mich schon sehr äh äh (.) ja frustriert und dann noch  
295 eher wütend gemacht und abgeschreckt, auch dieses auch nicht sich polit- politisch so zu po-  
296 sitionieren //ja//. Also nicht zuzuhören, wenn Jugendliche einerseits sagen, sie erfahren äh  
297 total viel Rassismus und sie erfahren das und das und das und das ähm sich dann nicht mal  
298 hinzusetzen und weder sich kritisch damit auseinanderzusetzen oder ähm oder ein äh Jugend-  
299 licher, der auch (.) ähm ich auch äh der eigentlich zurückgezogen wurde, vom von der syri-  
300 schen Regierung zum Beispiel ähm also so viel Druck aufgebaut wurde ähm bei seinen Eltern  
301 in Syrien, dass er einfach wieder zurückgekehrt ist und äh wo ich mir denke das da da kann  
302 man auch politischer sein, also politisch aktiver sein oder die wird und das war aber manchmal  
303 dann so dann saßen die Sozialarbeiter:innen einfach zusammen und zum Beispiel eine Situa-  
304 tion fand ich so weird ähm das war tatsächlich als ich da jemand dann besucht hatte und ich  
305 nicht mehr dort gearbeitet hab. Ähm waren so syrische geflüchtete Jugendliche und irgendwie  
306 äh weißen\* äh deutschen Sozialarbeiter:innen Film über Syrien erzählt haben. Sie haben un-  
307 tereinander, die die Sozialarbeiter:innen über Syrien erzählt, sie haben so voll die Crazy Doku  
308 geschaut und ja und das ist ja irgendwie Dschihad gegangen oder so eine Frau und der sich  
309 den islamischen Staat angeno-, die ganze Zeit drüber gesprochen und so und der Jugendliche  
310 und ich, wir saßen einfach nur da. Ich war so verwirrt davon, wie kann man so erstens darüber  
311 sprechen, während da Jugendliche sitzen, die geflüchtet sind aus diesem Kontext und jetzt  
312 nicht einfach beim grillen //ja// ähm einfach nur mal so darüber reden oder zuhören möchte  
313 und das meine ich auch dieses dieses nicht zu reflektieren, welches Privileg haben wir eigent-  
314 lich, dass wir darüber reden können und dann vielleicht auch nicht zu machen, weil es unsen-  
315 sibel ist //ja//. mhm genau und äh ja ich hab eben dann auch mehr gemerkt dass nicht dieses  
316 ähm ja das mich die Strukturen sehr auf äh aufgeregt haben oder sehr frustriert haben und  
317 ich glaub ich dann eher damals gedacht hab, vielleicht eher was an den Strukturen versuchen  
318 ähm zu verändern als da unter den Strukturen die ganze Zeit dagegen zu kämpfen und glaub  
319 das war dann auch so ein bisschen der Grund, warum ich mich dann also auch diese Art von  
320 Psychologie, die sich halt sehr mit den Strukturen auseinandersetzt ähm //mhmm// so, dass  
321 genau das glaub ich auch der Grund, warum ich dann also diese ganze zusammen warum ich  
322 da nicht mehr //ja// da sein wollte.

323

324 **Q:** Okay, ja krass. Ja, ja ich kann es gut verstehen, auf jeden Fall, aber also genau es sind auf  
325 jeden Fall ja auch ehm Bereiche glaub ich, ei- in den man, also du hast dir dann Bereiche wahr-  
326 scheinlich auch ein bisschen oh das ist jetzt bisschen suggestig, ehm es sind Bereiche, die  
327 schon an den man, glaub ich, sehr sehr krass die Grenzen spürt oder die Strukturen sag ich  
328 jetzt mal, ehm wie du es auch selber gesagt hast. Und ähm aber es gibt ja auch andere Berei-  
329 che der Sozialen Arbeit, also hast du schon auch ein Bezug zu dem zu dem Bereich jetzt irgend-  
330 wie auf eine Art gehabt mit geflüchteten Jugendlichen zu arbeiten oder?

331

332 **D:** Was meinst du genau mit Bezug?

333

334 **Q:** Also man könnte ja auch, also du hast, hast du das also die aktiv dann so ausgesucht weil  
335 also gesagt hast du bist zum Beispiel nach B-Stadt und hast dann halt dir was im Sozialen Be-  
336 reich gesucht und der soziale Bereich ist total groß also man könnte halt auch sich im was  
337 heißt es einfacher machen aber man könnte auch Keine Ahnung, ich weiß ja alles mögliche  
338 //ja, ich weiß//Und es ist ein extrem und in meiner Wahrnehmung ist es glaube ich auch ein-  
339 fach extrem frustrierender Bereich. Genau, weil du halt die ganze Zeit so krasse Grenzen hast,  
340 einfach die gegen die du entweder so um die herum so irgendwie ein bisschen arbeitest oder  
341 so gegen die du versuchst anzukämpfen, die aber gar nicht so in der Arbeit direkt in deiner  
342 Tätigkeit so geseh- vorgesehen ist, dass man dagegen ankämpft. //Ja, ich weiß was du  
343 meinst//. Dann hab ich mich so gefragt, weil du schon in F-Stadt ja eigentlich gemerkt hast,  
344 dass es voll ja übelst also auch dass du sagst du hast 200% gearbeitet und ist total ehm ener-  
345 gieraubend oder auch frustrierend ähm wie also wie es dazu kommt dass also oder oder was  
346 Zufall kann auch sein dass man die Stelle gefunden hat?

347

348

349 **D:** Ja das war doch damals schon bewusst, in dem Themenbereich, weil ich auch diese Wei-  
350 terbildung gemacht hatte, diese ein-Jahres Weiterbildung und ähm ich praktisch auch die In-  
351 halte hatte und äh und natürlich mir auch ähm die die Zielgruppe, denk ich besonders am  
352 Herzen liegt oder lag beides immer noch, weil die Grenze die ja für mich bedeuten, sind ja die  
353 Grenzen für die äh die Jugendlichen noch um einiges stärker und krasser und davon jeglichen  
354 Kontexten immer wieder ausgeschlossen und diskriminiert zu werden //mhmm// und diesen  
355 ganzen Struggle ähm mir ist schon wichtig war, genau diese Zielgruppe auch zu begleiten und  
356 deswegen auch bewusst ähm äh da in dem Bereich auch weiter gesucht hatte, //mhmm// Und  
357 obwohl es natürlich auch im Wohlfahrtsverband natürlich super chaotisch war neben den  
358 Strukturen, hat mir die Arbeit an sich mit den Jugendlichen auch sehr viel Spaß gemacht, so.  
359 //mhmm// Genau und mir einfach eine wichtige ähm ja Zielgruppe war. Ich denk vielleicht  
360 auch noch von den Praktika, die ich hatte in oder in der Zeit, wo ich auch aktiv war in Syrien  
361 der Türkei, dann auch viel mit Jugendlichen gearbeitet hatte, die ähm unbegleitet waren, die  
362 minderjährig waren. Und ähm ich einfach auch ja gemerkt hab, wie wichtig es ist, gerade mit  
363 den Jugendlichen auch zu arbeiten, nicht mit Erwachsenen, weil einfach so viel formbar und  
364 so viel Einfluss noch möglich ist. //mhmm// Und ehm ja dieser Bereich mir einfach auch sehr  
365 wichtig war und genau diesen Bereich dann auch auszuwählen. Ehm ich hab dann danach, als  
366 ich da den Vertrag auslaufen lassen, hab äh wurde mir einmal auch so äh von der Arbeitsstelle  
367 auch angeboten, dass ich so eine Art Springerin werde. Also wenn etwas ähm ansteht, dass  
368 ich praktisch gerufen werde, wo es einfach nur im Kontakt mit den Jugendlichen geht ähm  
369 oder eben auch diese gerade ressourcenorientierte Arbeit, die ja auch wunderbar es ist in der  
370 Sozial Arbeit. //mhmm// Ähm da wirklich zu schauen, wie wie kann man, wie können Jugend-  
371 liche an ihre eigenen Stärken wieder erinnert werden und wie kann das helfen da irgendwie  
372 denn den Alltag weiter zu gestalten. //mhmm// Ehm aber ich hatte da einfach in den ähm, ah  
373 ja genau jetzt fällt mir gerade ein, was mich nä- auch gestört hat ist, dass ich oft auch in einer  
374 Doppelrolle war, als Übersetzerin und als Sozialarbeiterin //mhmm//. Das ich erst auch später  
375 ähm (.) reflektieren konnte. Das eigentlich ehm, hätte man wenigstens auch mehr bezahlt,

376 weil es einfach so eine Doppelrolle war. Da oft in diesem äh zwei äh thematischen Rollen zu  
377 sein. //mhm// Emhm jetzt wo du es sagst, dass Sozialarbeit natürlich was sehr Großes ist und  
378 ich hatte manchmal dann in den Jobs später dann auf Suche dann irgendwie geguckt Berufs-  
379 vorbereitung oder irgendwie ähm ähm in der Beratung vielleicht auch mehr zu sein. Also, wo  
380 dann, wo man vielleicht auch trotzdem den Abstand so ein bisschen hat. Und hier nur spezi-  
381 fisch thematisch auf einem Kontext ist //hmm//. Ehm, genau und ich denke das wäre vielleicht  
382 auch etwas damals gewesen, was mich vielleicht mehr interessiert oder was vielleicht als An-  
383 schluss vielleicht ne gute Bereich gewesen sein könnte //mhmm// ähm (..) weil ich jetzt auch  
384 das so prinzipiell auch nicht ausschließen würde, ob ich vielleicht später ähm das was ich ge-  
385 lernt hab auch mit Jugendlichen //mhm// machen könnte, genau.

386

387 **Q:** Und du hast auch irgendwie ab und zu gesagt, dass du dich mit den in deinem Team ehm  
388 gestritten hast oder dass sie sich irgendwie ja rassistisch oder so geäußert haben und also wie  
389 bist du dann damit umgegangen oder also wahrscheinlich auch nicht immer gleich, aber so (..)   
390 in also so wie du es sagen würdest vielleicht.

391

392 **D:** Ähm, Ich glaube damals hatte mir gefehlt, dass ich mit mit jemanden richtig darüber reden  
393 kann oder so eine Community mal Kontakt gehabt hätte, wo ich das mehr einbringen hätte  
394 können. Das mach ich jetzt manchmal //mhmm//. Ähm aber damals ähm also als es in E-Stadt  
395 immer wieder mal in diesen Teamsitzungen dazu kam, hab ich ähm entweder was äh direkt  
396 gesagt, hab gesagt Hey das kann man jetzt gerade so nicht sagen. Ähm aber ich weiß auch oft  
397 total frustriert da raus gegangen bin und dann irgendwie meine beste Freundin in F-Stadt be-  
398 sucht habe oder wir uns getroffen haben und ich einfach nur abgekotzt hab, so das was was  
399 mich äh nervt ähm oder das was irgendwie gesagt wird. Ähm und ja Ich denke das hat mir da  
400 einfach gut geholfen, in einem anderen Kontext einfach darüber zu sprechen und ähm Ich  
401 glaube also viele Sachen hab ich auch damals war mir auch nicht ganz bewusst. Also, das hab  
402 ich jetzt so rückblickend auch viel verstanden, dadurch dass ich irgendwie in mehr lese oder  
403 mich mehr wirklich irgendwie mit rassistischen Strukturen dann auseinandergesetzt hab und  
404 zu schauen wie was wirkt und was irgendwie wo so die Machtdynamiken drin sind und dass  
405 ich da auch nochmal so rückblickend dann eher so einen anderen Blick da drauf bekomme als  
406 in der Situation. //ja// Die Sachen dann irgendwie, also ich weiß auch dass ich irgendwann mal  
407 in so einem ähm ahja doch eigentlich auch so in Sozialarbeit-Seminar hier an an der A-Hoch-  
408 schule war und dann auch darum ging, ja das eben oft zum Beispiel People of Color wenn sie  
409 ein Sozialarbeiter an Positionen sind, eben oft als Dolmetscher auch genutzt werden und dass  
410 das halt schon problematisch ist. Und diesen Blick hatte ich halt nie. Es hat mich einfach nur  
411 genervt //mhmm//, aber ich konnte auch oft Sachen nicht so benennen. //mhm// Ähm des-  
412 wegen, denk ich, war manchmal auch so ein ungutes Gefühl, aber ich konnte, ich hatte glaub  
413 ich manchmal nicht so richtig die Sprache dafür //mhmm// und oder zu wissen ist des jetzt,  
414 bin ich das jetzt oder mhm Struktur oder das Team.

415

416 **Q:** Okay, ähm ja das waren jetzt mal so meine Nachfragen zu dem was du erzählt hast. Und  
417 dann hätt ich noch explizite Nachfragen zu unserem Thema, ähm aber jetzt, weil du hast es

418 jetzt auch schon viel erzählt oder auch erwähnt, aber vielleicht willst du trotzdem noch was  
419 dazu sagen, aber genau Ich würde dich dann nochmal vielleicht bitten von deinem Weg oder  
420 in welche Rolle hat jetzt in diesem, bei deinem Weg zu diesen Berufen oder wie es zu diesem  
421 dazu kam, dass du diese Berufe gemacht hast welche Rolle haben da eben Macht- und Un-  
422 gleichheitsverhältnisse gespielt, wie in Bezug auf Rassismus aber auch in Bezug auf ähm also  
423 auch patriarchale Strukturen.

424

425 **D:** Welche Rolle also patriarchale Strukturen und Macht gespielt hat, dass ich überhaupt in  
426 den Bereich gegangen bin oder?

427

428 **Q:** Oh ja ähm oder welche Rolle sie während dem, während deinem Weg sozusagen gespielt  
429 haben also wo zum Beispiel du das gespürt hast oder ähm oder auch welche Rolle sie gespielt  
430 haben dass du diesen Weg gemacht hast, also beides vielleicht (.) oder auch also eben  
431 genau also zu Rassismus hast du ja schon einiges erzählt ähmm kannst jetzt nochmal machen  
432 wenn du irgendwie nochmal explizit was dazu sagen möchtest aber ansonsten vielleicht ähm  
433 welche Rolle du oder ja du es irgendwie so wahrnimmst oder halt nicht, ob das nur oder über-  
434 haupt eine Rolle gespielt hat oder auch nicht, wenn ja an welchen Stellen?

435

436 **D:** Ich muss mal kurz mal überlegen

437

438 (ca. 18 Sek. Unterbrechung)

439

440 **D:** Ähm Ähm also Ich würde sagen, dass ähm dass ich da hingegangen bin, in die Bereiche, das  
441 es keine Rolle gespielt hat und äh ähm während der Arbeit in den Jobs

442

443 (....)

444

445 **D:** Nicht, oft nicht bewusst war. Also Ich denke, es ist auch ein Unterschied, jetzt damals oder  
446 //mhmm// wenn ich jetzt in ein Bereich gehen würde ähm, ich da mit mehr Bewusstsein rein  
447 gehen würde oder vielleicht auch mehr Sachen sehen würde und benennen könnte. Also, ge-  
448 nau so eben auch mit Rassismus, aber bestimmt auch mit patriarchalen Strukturen, dir mir so  
449 oft nicht ähm Ä bewusst waren, //mhmm// würde jetzt mal sagen Ähm zu dem Zeitpunkt oder  
450 vielleicht Sachen auch viel mehr dominiert haben. Also die, das mir schon oft vielleicht ähm  
451 also den Blick von patriarchalen Strukturen zum Beispiel schon äh da war aber ähm oft das  
452 Chaos herum so sehr äh dominiert hat, dass das darum weniger eine Rolle gespielt hat  
453 //mhmm//, weil wenn wirklich so Sachen wie okay, wie kriegen wir jetzt die Person ähm äh  
454 dass sie nicht abgeschoben wird oder wie wir machen jetzt. Das waren so akute Probleme oft  
455 //mhmm//, dass es gar nicht ähm eben so sehr um diese Machtstrukturen äh ging oder da  
456 oft auch einfach keine Rolle spielen konnte //mhm//. Ähm

457

458 (.....)

459

460 **D:** Und jetzt eben auch von dem Team her, auf jeden Fall nicht ähm darüber gesprochen wurde  
461 oder das als Thema gemacht worden ist, sodass man es vielleicht das Thema mal mit die Su-  
462 pervision oder so nimmt, weil wir zum Beispiel auch regelmäßig in die Supervision gegangen  
463 sind, aber da jetzt auch keine Rolle gespielt hat, interessanterweise. //mhm// Was is das oder  
464 das muss Teil der @Struktur@

465

466 **Q:** Okay mhm gut, dann hast du das eigentlich auch irgendwie schon mit beantwortet. Also  
467 meine nächste Frage, Ich stell sie jetzt trotzdem, du kannst noch mal drüber nachdenken, ob  
468 du explizit dazu was sagen möchtest. Ähm die nächste Frage wäre gewesen, ob du mir von  
469 deinen Erfahrungen im Arbeitsalltag erzählen würdest und zwar aber auch eben vor dem Hin-  
470 tergrund von den Ungleichheitsverhältnissen von von rassistischen Ungleichheitsverhältnis-  
471 sen und sexistischen oder eben patriarchalen Ungleichheitsverhältnissen, ähm genau. Also,  
472 ich glaube das hast du jetzt gerade schon beantwortet.

473

474 **D:** Ja, ja.

475

476 **Q:** Genau okay und dann wäre meine letzte Frage, aber ja das hast du eigentlich auch schon  
477 so im großen ganzen immer wieder gesagt, zumindest also Die Frage ist ehm wo siehst du oder  
478 wo spürst du in dem in diesen verschiedenen Arbeitskontexten, in denen du jetzt warst deine  
479 persönlichen Möglichkeitsräume oder Handlungsmöglichkeiten aber auch halt Grenzen und.  
480 Ich glaube du hast im viel zu Grenzen erzählt auch ähm aber wo wo hast du da auch Möglich-  
481 keitsräume zum Beispiel gesehen aber also du kannst natürlich auch nochmal was zu Grenzen  
482 sagen, also zu beiden @.@ (.)

483

484 **D:** Ähm mit Möglichkeitsräumen ist also was, was gut war oder was da?

485

486 **Q:** Mhm vielleicht so Handlungsoptionen oder Handlungsmöglichkeiten in verschiedenen Si-  
487 tuationen, wie weiß nicht vielleicht wie zum Beispiel, wenn du was im Team zum Beispiel als  
488 also wahrnimmst oder also sich irgendjemand rassistisch oder so äußert dass du dann vorhin  
489 gesagt hast okay du eine Handlungsmöglichkeit das ist manchmal, dass du es benennst und  
490 anklagst in dem Sinne //ah, okay//, aber also das wäre dann so auf der Ebene mit dem Team.  
491 Dann gibt es aber die Ebene mit den Jugendlichen zum Beispiel oder dann gibt es die Ebene  
492 mit den Jugendlichen gegenüber von gegenüber verschiedene Behörden oder so. Also es gibt  
493 verschiedene verschiedene Ebenen, glaub ich, oder ganz oder ganz viele wahrscheinlich und  
494 es ziemlich deswegen ja es ist ein sehr sehr weit gefasste Frage, sehr offen //ja// deswegen ist  
495 ein bisschen überfordert, //@ja@//das kann ich verstehen. //ja// Aber genau vielleicht so mit  
496 dem Beispiel, sodass du vielleicht Keine Ahnung oder 1/2 oder irgendwie Erlebnisse oder Er-  
497 fahrungen, in denen (..) du das damit verbinden würdest und sagen würdest ah ja da ähm war  
498 das so und so. (.)

499

500 **D:** Ähm

501

502 (ca. 15 Sek Pause)

503

504 **D:** Also Beispiel was du gesagt hattest war im Team, das man sitzt und dann äh auf etwas  
505 reagiert und dann sagt ähm das kann man so nicht sagen.

506

507 **Q:** Zum Beispiel weil also also ich kenne es zum Beispiel auch von mir, dass ich auch manchmal  
508 in einem Team sitze, die auch halt @immer@ eigentlich weiß\* sind und ich dann auch schon  
509 spüre, dass ich eigentlich was sagen möchte, aber die Dominanz zum Beispiel so groß ist, dass  
510 ich mich also das man könnte dann sagen okay ich traue mich nicht, aber ich kann auch also,  
511 ich könnte es auch so deuten sagen, das war für mich keine Handlungsoptionen in dem Mo-  
512 ment //ja// weil zum Beispiel Keine Ahnung warum. Also, es gibt ja verschiedene Gründe ähm  
513 vielleicht nicht nur so konkrete Handlungsmöglich- also Handlungsoptionen, sondern tatsäch-  
514 lich so dein- deine persönlich gefühlten Handlungsmöglichkeiten oder Optionen oder Gren-  
515 zen, die aber ja auch mit ja mit bestimmten Strukturen zusammenhängen, die nicht nur mit  
516 dir selber zusammenhängen, weil das man jetzt zum Beispiel Rassismus nicht immer anspre-  
517 chen kann, liegt nicht unbedingt an mir selber, sondern daran dass es halt ne sehr krasse Nor-  
518 malität hat, dass man rassistische Sachen äußert und es irgendwie okay ist. So sag ichs so als  
519 Beispiel und jetzt mal.

520

521 **D:** Ja ja ja. Ähm ich muss kurz nachdenken. Ähm (...) echt eine offene Frage @.@. Okay @.@

522

523 **Q:** Ja, okay, aber also wenn du nicht nichts also gerade dazu einfällt oder dazu sagen möchtest,  
524 muss auch nicht, weil ähm genau.

525

526 **D:** Ich überleg nochmal kurz, vielleicht fällt mir ja was ein ähm

527

528 (...)

529

530 **Q:** Oder vielleicht ist es so einfacher zu stellen, wenn ähm wenn du wie deine Umgangsweisen,  
531 obwohl es vielleicht nicht ganz stimmt @.@. Ne ähm @.@ okay vielleicht ist einfach, also viel-  
532 leicht ist schon auch okay, weil eigentlich thematisiert man das schon auch immer auf eine Art  
533 automatisch mit, wenn man davon erzählt //ja,ja// Oh ja genau aber Es gibt auch Menschen,  
534 die ganz explizite Strategien oder so erzählen zum Beispiel //ja, ja//

535

536 **Q:** Genau, Ähm.

537

538 (15 Sek Pause)

539

540 **D:** Ich glaub, es fällt mir gerade echt schwer da was Konkretes gerade, also ich denke schon,  
541 dass es so Einiges gibt, aber irgendwie fällt es mir gerade schwer darauf zu zugreifen  
542 //mhmm//.Weil ich schon schon sagen würde, dass es eigentlich ständig war, dass irgendwie

Interview mit Daria (ID)

543 ich irgendwie in dieser Handlungs- äh Fähigkeit oder in einer Handlungs- ähm Möglichkeit mich  
544 da irgendwie befunden hab oder oft ähm //ja// vielleicht manchmal auch zu sehr.

545

546 (20 Sek. Pause)

547

548 **Q:** Also, es ist, ich weiß nicht, aber es kann ja auch sein dass es halt total Situations- halt ab-  
549 hängig ist und man gar nicht was klar konkretes sagen kann.

550

551 **D:** Ja ja und es dann so miteinander zu verknüpfen. Also einerseits sich daran zu erinnern, aber  
552 es gleichzeitig zu verknüpfen mit //genau// was heißt das und das //ja//. Eine tiefe Leistung  
553 am frühen Morgen, @früher morgen@. @.@

554

555 **Q:** @.@ @Okay@. ja gut aber ja das wär's dann auf jeden Fall mal soweit ja Danke vielen dank  
556 für das irgendwie, voll total also ich glaub also also hier ist jetzt das offizielle Interview mal  
557 beendet.



## Interview mit Linda (IL)

1 (Gespräch mit der Tochter 50 Sekunde)

2

3 **L:** Die Neugierde.

4

5 **Q:** Ja, ja schön dass es geklappt hat. und ehm ja also Danke für deine Zeit auf jeden Fall.

6

7 **L:** sehr gerne kein Problem.

8

9 **Q:** Ich weiß nicht, ob Johanna ehm das erzählt hat. also wir studieren ja ehm an der PH Erzie-  
10 hungswissenschaften mit Schwerpunkt Sozialpädagogik //mhm// und genau jetzt schreiben  
11 wir unsere Masterarbeit und interessieren uns für Berufsbiografien ä:h:m Von Frauen in sozi-  
12 alen Berufen und insbesondere von Frauen Von PoC's oder von schwarzen Frauen äh ähm  
13 genau und wie ich gesagt hab das Interview wird voll anonymisiert sein. also du kannst auch  
14 jederzeit Ach so ist es eigentlich für dich okay dass ich dich duze oder?

15

16 **L:** Ja klar ist das @okay@.

17

18 **Q:** äh du kannst auch jederzeit dich doch umentscheiden und sagen dass du nicht möchtest  
19 dass das benutzt wird oder in irgendeiner Form dann werden sofort alle Daten gelöscht also  
20 auch nach dem Interview oder irgendwann //mhm// genau und dann wollte ich noch sagen  
21 dass das Interviewverlauf nicht so ein klassisches Interviewverlauf sein wird mit Frage Ant-  
22 wort-Prinzip sondern es ist eher so gegliedert, dass im ersten Teil ähm, du viel Zeit hast und  
23 möglichst viel Raum, um deine persönliche Erfahrung und Geschichte zu erzählen. Das heißt  
24 in dem Teil werd ich mich eher zurückhalten und wenn ich dann nachfragen hab kommt es  
25 dann im zweiten Teil, wenn du mit dem ersten Teil fertig bist. //mhm// dann ja ich mach mir  
26 während dem Interview so ein paar Notizen, damit ich nachher wieder vielleicht darauf zu-  
27 rückkommen kann. damit ich mir das merken kann. //alles klar// okay ähm ja. dann würde ich  
28 dich jetzt gerne bitten, mir deine Geschichte von Anfang an zu erzählen wie du zu dem Beruf  
29 gekommen bist, den du jetzt machst ehm beginne da wo du möchtest und all die Erlebnisse  
30 und Erfahrungen, die dir einfallen mit allen Einzelheiten die du eben teilen magst für mich  
31 oder für uns wäre alles interessant, was dir wichtig ist und ehm du kannst dir für deine Erzäh-  
32 lung so viel Zeit nehmen wie du möchtest //Okay// und ich werde dich nicht unterbrechen  
33 und dir erstmal keine Fragen stellen ich überlasse dir jetzt im Prinzip die Regie. du kannst so  
34 viel erzählen wie dir einfällt und auch eben wieviel du teilen möchtest.

35

36 **L:** Da muss ich jetzt ganz stark drüber nachdenken, wie ich dazu gekommen bin. Weil nämlich  
37 ähm als ich 18 war, ehm da war ich das erste Mal in Deutschland gewesen, wollte hierher  
38 kommen, zum studieren. Oder halt als ich hier war, wollt ich hier bleiben, um zu studieren.  
39 Und ich komme ja aus Brasilien und ich weiß es nicht, ob das bei vielen bekannt ist, dass man

40 in Brasilien bevor man zur Uni geht, gibt es eine sogenannte Aufnahmeprüfung und ehm diese  
41 hatte ich damals ausgefüllt, bevor ich kam. und ähm mhm bei diesem Formular stand dann  
42 drinne, welche Hautfarbe Ich habe und was meine Familie verdienen würde. und ehm das war  
43 das erste Mal, wo ich mich gefragt hab, was spielt das für eine Rolle, wie relevant ist es denn  
44 halt meine Hautfarbe und Verdienst meine Familie, sodass ich mich entschieden hab hierher  
45 zu kommen, um hier zu studieren. Wie ich mich für Pädagogik entschieden hab, war Folgen-  
46 des. ich hab schon immer gerne mit Menschen gearbeitet und hab auch schon vorher viel  
47 ehrenamtlich gemacht. und irgendwann war ich ja dann davon überzeugt meinem Studium  
48 dann in diese Richtung so zu fahren, dass ich meinen heutigen Beruf, ehm den ich unglaublich  
49 sehr gerne ausübe, war überhaupt nicht vorhergesehen. ich hab nach meinem Studium erst-  
50 mal mit ähm in einer tagesgruppe mit schwererziehbaren Kindern. Ich nenne es immer  
51 schwererziehbare Eltern ehm gearbeitet. und ehm das fand ich immer ganz schön mit Kindern  
52 zu arbeiten. in der Zwischenzeit habe ich dann mit äh geflüchteten Jugendlichen gearbeitet,  
53 was mir nicht so wirklich viel Spaß bereitet hat, aber ähm bis ich ja dann in der Schule gelandet  
54 bin. ehm Das hat ein bisschen länger gedauert. Ich war in B-Stadt gewesen mit meinem Mann  
55 Und dort habe ich in=einer Schule als Schulsozialarbeiterin erst Mal gearbeitet für zwei Jahre  
56 oder? ja ((hustet)) und dann ähm und dann hatte ich unglaublich viel Spaß am Beruf also ge-  
57 habt, weil das ähm (..) die Herausforderungen ehm waren andere als die ich schon kannte, mit  
58 Kindern und Jugendlichen, nicht nur mit ähm geflüchteten Jugendlichen Männern, sondern  
59 auch ich hatte auch Mädchen dabei. und ähm ja und so hat er sich das alles entwickelt, sodass  
60 ich gesagt hab, Ich möchte weiterhin in der Schule bleiben. (.) Ja. (.)

61

62 **Q:** okay. (...) Un- also bist du dann jetzt immer noch in der Schule?

63

64 **L:** Ich bin immer noch in der Schule und arbeite als sogenannte pädagogische Fachkraft. Ich  
65 bin dann in einer mit einer Klasse mit der Klassenlehrerin in einer Doppelbesetzung und ähm  
66 unterstütze Kinder, die Förderbedarf haben. //mhm// und ähm ich weiß es nicht, ob ihr das  
67 (gemacht wurde) das ( ) ist Inklusion Und diese Schule ist eine Schwerpunktschule und dort äh  
68 ja unterrichte ich die Kinder halt differenziert dann. //okay// ja.

69

70 **Q:** aber du hast mhm ja also was hast du dann genau studiert gehabt?

71

72 **L:** Ich habe tatsächlich Sozialpädagogik auf Bachelor of Arts studiert und Sprachwissenschaften  
73 nämlich romanische Sprachwissenschaften.

74

75 **Q:** ((holt tief Luft)) Und Mhm und du hattest vorhin erzählt dass du dann bei diesem bei die-  
76 sem, dieser Prüfung in Brasilien //Ja // ehm dir das zum ersten Mal so aufgefallen ist. hast du  
77 denn, also wie ging es dann weiter? hast du dann die Prüfung dort gar nicht mehr gemacht  
78 oder hast du dich dann gleich entschieden? (.)

79

80 **L:** Ja also ne ich hab mich geweigert dieses Formular auszufüllen //okay// und habe dann mei-  
81 ner Familie gesagt, dass äh dass es für mich an sich keinen Sinn macht sowas auszufüllen, weil

82 das für mich halt das ganze keine Rolle spielt. und hab mir dann ähm also mit meinen Tanten  
83 die schon in Deutschland gelebt hatten, hab mit denen dann darüber gesprochen, wo sie ge-  
84 sagt haben, wenn du Interesse hättest, komm nach (Deutschland) guck dir das mal an und hab  
85 dann hier das ehm ehm dieses Formular hier die Aufnahmeprüfung ausgefüllt, Wo es keinerlei  
86 Frage halt aufkommen, wie welche Hautfarbe oder wieviel verdient deine Familie //hmm//,  
87 (dass du) aufgenommen wirst und so kam dass dann dazu, dass also in Brasilien hab ich es  
88 verweigert. Das hab ich nicht gemacht. und bin dann hierhergekommen und hab hier dann  
89 angefangen die Sprache zu lernen und hier studiert. Ja.

90

91 **Q:** okay ehm und ehm wie also (.) also ist ja jetzt, also das sind ja dann viele auch viele Ent-  
92 scheidungen und also viel ein ich sag jetzt mal nicht so ganz holprig, wenig holpriger Weg  
93 vielleicht, wie war das also dann für dich oder wie ka- also du hast entschieden hierher zu  
94 kommen und welche Schwierigkeiten oder oder Möglichkeiten sind dir dabei so entgegenge-  
95 kommen?

96

97 **L:** In Bezug auf was? in Bezug auf ehm das Studium, in Bezug auf das alltägliche Leben?

98

99 **Q:** Ähm (.) vielleicht beides, also weil du ja am Ende dann Auch also es ist vielleicht nicht ganz  
100 zu trennen @auch@

101

102 **L:** Ja. äh also da muss ich mich daran erinnern, ehm leider ist es mir nicht mehr so bewusst.  
103 Ich hab ehm (...) Ich kann mich an Schwierigkeiten nicht erinnern, weil für mich war alles so  
104 schön perfekt. das ist einfach ähm damals alles super gelaufen. Mhm im Vergleich zu dem was  
105 ich dann irgendwann erlebt hab aber ähm (...) also gerade an der Uni muss ich ganz ehrlich  
106 sagen da ga- also halt bis auf die Sprachbarrieren, die ich hatte, also muss ich ehrlich sagen  
107 war es für mich keine wirkliche schwierige Situation. ( )

108

109 (.....)

110

111 **L:** Oder? (.) Also mir fällt irgendwie dies bezüglich keine konkrete oder keine

112

113 (.....)

114

115 **L:** ja mir fällt nichts ein. also in der Zeit wo ich zumindest studiert habe nicht mhm mhm Liebe  
116 also @alles okay@. //okay//

117

118 **Q:** okay, ähm.

119

120 (.....)

121 **L:** Ich denke noch drüber nach, aber du kannst gerne deine Nachfragen @stellen@.

122

123 **Q:** Okay. also du kannst dir natürlich auch gerne Zeit zum Nachdenken @nehmen@. das ist  
124 kein Problem, aber genau ich kann auch weitermachen, wenn du magst. //hmm// ähm ja.  
125 dann würd ich dich noch bitten ähm von deinem Weg zu deinem Beruf vor dem Hintergrund  
126 der ehm Ungleichheitsverhältnisse also der rassistischen und geschlechtlichen Ungleichheits-  
127 verhältnisse erzählen.

128  
129 (...)

130  
131 **L:** puh. ((räuspern)). Also wie ich gerade gesagt habe, habe ich zehn Jahre in M-Stadt gelebt  
132 und studiert und ehm, was Rassistisches an der Uni, muss ich ehrlich sagen, habe ich nie erlebt.  
133 es ist nicht irgendwie was (so kommt) ich weiß es nur und ich kann das auch nur darüber  
134 erzählen. Wir sind, Ich bin 2014 bin ich nach B-Stadt gezogen mit meinem Mann. Und haben  
135 B-Stadt (4 ein halb) Jahre gelebt ((räuspert sich)) und was ich in B-Stadt erlebt hab, war für  
136 mich ein Weltzusammenbruch. ich kann mich noch erinnern ehm das is auch ne krasse Ge-  
137 schichte. Ich hab ähm, Wir haben uns eine Wohnung gemietet und so in einem Viertel, der  
138 also also eh ich sag mal wo die Mittel Oberschicht besiedelt war. //hmm// ja. Und als ich da  
139 war, da haben wir uns die Wohnung angeguckt, die haben wir dann gemietet und Ich bin dann  
140 irgendwann von M-Stadt nach B-Stadt gefahren und hab meinem Mann gesagt, ich werde da  
141 in der Wohnung dann äh ein bisschen sauber machen, vielleicht ein bisschen streichen, Fens-  
142 ter putzen, was weiß ich. Und dabei als ich die Fenster geputzt habe, Hat es unten an der  
143 Haustür geklingelt und das war die Polizei. und die Polizei kam dann hoch und hat dann ge-  
144 meint "ah guten Tag, ehm wir ne so und so" äh wir sind gekommen wegen ähm ähm. Wir  
145 haben ne Anzeige bekommen wegen Schwarzarbeit.

146 //wah// und dann hab ich gesagt ja ne (..) also ähm (..) also schwarz arbeiten tu ich immer, ich  
147 kann meine Haut nicht abziehen, aber wir beziehen hier die Wohnung. und dann haben die  
148 ähm mich um meinen Ausweis gebeten und dann hab ich mich natürlich ausgewiesen. und da  
149 haben sie mir schönen Tag gewünscht. und ehm sind dann ja halt gegangen. ich kann es ver-  
150 stehen die Polizei muss ihrem Job halt nachgehen. aber ich hätte es nie sowas von der Nach-  
151 barschaft als Willkommensgruß, also so //((räuspern))// das hab ich nicht äh ja. das war, das  
152 war keine schöne keine schöne Ankunft. Und ab dem Tag ehm musste ich für mich irgendwie  
153 auch selber wirklich oder irgendwie ich musste irgendwie daran glauben, es kam mindestens  
154 einmal oder bis zweimal die Woche als ich unterwegs war immer zu rassistischen Sprüchen,  
155 (.) immer. (.) ehmm Ich war hochschwanger an der Fußgängerzone gewesen und da war eine  
156 alte Dame, und ich hab mich natürlich mich langsam bewegt, weil ich hochschwanger war und  
157 dann woll- ich da war ich auch also am Eingang von einem Geschäft und diese Dame war in  
158 Eile gewesen und hat mich zur Seite sozusagen so geschubst und hat gesagt äh machen Sie  
159 jetzt mal Platz, gehen sie zurück, wo sie also hergekommen sind. oder als ich mit meiner Fa-  
160 milie halt in der Öffentlichkeit oder Einkauf gemacht haben Ähm da guckt da hat halt eine  
161 Dame geguckt und hat gemeint äh (.) also mich, meinen Mann und meine Tochter, wie ekel-  
162 haft. In meinem Beruf ist es anders. In meinem Beruf bin ich diejenige, die ähm

163  
164 (...)

165

166 **L:** Die so eine gewisse besondere Achtung kriegt, weil Ich bin dann halt neben meinem Kolle-  
167 gen, die Deutsch sind, die sich ähm mit einer anderen Mentalität und Kultur nicht auskennen.  
168 Äh. Wie sollte ich das sagen, also sowohl für die Kinder, für die Jugendlichen ähm (...) bin ich  
169 gut. ja, dann werde ich nicht, ähm ähm ich werd nicht schief angeguckt. Ich bin, da krieg ich  
170 ein ganz anderes Feedback als wenn ich mich in der Öffentlichkeit bewege und ehm das ist  
171 halt das Gute, was Ich halt in meinem Beruf habe. egal wo ich mich bewerbe, ich werd immer  
172 genommen. Und ich kann immer mein Gehalt verhandeln. //okay// un- eh und das mach ich  
173 auch. und ähm das ist halt sie komplette irgendwie, Oh das ist auch ein bisschen paradox, aber  
174 das eine trägt al- , also da hat man eine unglaubliche positive Bestätigung, ja. und das andere  
175 ist halt komplett negativ. und die zwei Leben, also das sind für mich parallele Welten ja? da  
176 ähm im Beruf bist du, (diejenige), die lehrt, bist da mit dem Wissen, mit dem Wissen wir brau-  
177 chen dich und du bist uns also, die Person und halt in der Öffentlichkeit werde ich äh behandelt  
178 als (..) also hier nicht mehr, Gott sei Dank. aber in der Zeit, in B-Stadt grad war der Ausbruch  
179 in der Flüchtlingskrise. das war halt inakzeptabel, der Umgang mit Ausländern, irgendwie ja.  
180 //hmm// (..) Ich könnte halt Geschichten erzählen bis es nicht mehr geht, ja? //(seufzen, aus-  
181 atmen)// ja. also das ist äh äh oder auch ähm Ich weiß nicht, Wir haben Freund getroffen, Ne  
182 das war ja auch hier, aber das würde ich dir, weiß ich nicht, ob ich das als Rassismus interpre-  
183 tieren sollte oder (...) wie soll ich sagen? mangelha-, mangelhafte Bildung, da hat äh, da haben  
184 wir ein Freund von uns getroffen. Und ähm jetzt wirklich durch diese Corona-Krise natürlich  
185 ähm wenn du Lehrer im öffentlichen Dienst bist, bist dann waren wir halt, mein Mann und ich  
186 waren wenig betroffen davon na. Wir gingen, hatten keine Kurzarbeit, hatten halt sowas nicht  
187 und er war in Kurzarbeit. und ich glaub, der war ziemlich mit seinem Leben unzufrieden. Und  
188 ähm meinte er ach Lehrer müsste ich sein, um mit ehm einem BMW zu fahren. Und da hat  
189 mein Mann gesagt, ah warum? Was ist mit dir passiert? alles okay? und dann hat er gesagt  
190 joah ne, dann hat er seinen Teil so erzählt, wie schlecht es ihm geht was den Job angeht und  
191 äh da habe ich gemeint, du das ist kein Problem, gerade halt äh äh Momentan ist der Lehrer-  
192 mangel so groß als Quereinsteiger hast du große Chancen, da was zu bekommen und bla bla  
193 bla und dann sagt mein Mann ah ja meine Frau, die L. ist jetzt auch in der Schule und ehm und  
194 arbeitet da. und dann sagte, ah ja.

195

196 (...)

197

198 **L:** diese, wie hat, hat er gesagt? ah ja sie hatten diesen Platz in der Schule nur bekommen, weil  
199 du woanders Schulleiter bist. Also ich als Frau //hmm// hab hab bekommen, weil mein Mann  
200 woanders höhergestellt ist. //hmm//. und dann und das war irgendwie in den paar Minuten,  
201 das waren 3 Sätze wo ich keine Ahnung und dann sagte er dann Ähm aber für die Schule für  
202 die Schule, wo ich gedacht hab, (.) ach keine Ahnung. und dann sagte er dann(..) ehm (...) aber  
203 für die Schule, für die Schüler ist es bestimmt gut, dass du als Schwarze in einer Schule arbei-  
204 test. (...) (hustet). ja? Das sind so Dinge, die hörst du tagtäglich, aber manchmal weißt du nicht.  
205 okay, es fällt zwar unter Rassismus, aber ist diese Person in der Lage so weit zu denken, dass  
206 es Rassismus war, so. und das manchmal, sag ich okay, ich überhör es und lass es soweit, aber

207 bei manchen, wo Ich denke, da ist ein Stück Bildung dahinter, so lasst mal miteinander reden,  
208 aber das ist für mich teilweise(...) äh also für mich ist es, ja. zum Teil teilweise halt auch ( )  
209 geworden, ja.

210 **Q:** Was geworden? Ich hab das Grad akustisch ehm- ?

211

212 **L:** Solche Sprüche, solche Anmerkungen, ich teilweise in meinem, also in meinem Alltag also  
213 ist es alltäglich geworden. //mhm// //ja//. Solche Sprüche zu hören, solche Anmerkungen und  
214 ja. das is äh (.) na ja gerade, wenn man, ja. Ist nicht schön. Aber im Beruf nicht, eher im im  
215 Privaten, weil da wissen viele zu schätzen ähm was äh also (.) was jemand, wie mich mit einem  
216 Migrationshintergrund ähm, was für eine Bereicherung sein kann. und bei mir in der Schule,  
217 das sagen die, also meine Schulleitung, auch die Lehrer immer wieder, wie gut das ist ne? dass  
218 ich da bin, weil ähm die Tatsache, dass wir, dass ich erstmal aus Brasilien komme und dort  
219 aufgewachsen bin. und dann hierher und dann hier die Kultur kennengelernt hab erstmal M-  
220 Stadt und dann B-Stadt. und dann gerade hier bei uns in der Region ist ziemlich äh äh ich sag  
221 mal so ähm zurückgeblieben sind. Es is schon eine Bereicherung ist und das ist halt, ja. Ja.

222

223 **Q:** Okay. (...) Danke. Und dann, also du hast jetzt auch schon ein bisschen darüber erzählt aber  
224 vielleicht jetzt nochmal spezifisch ehm, würde ich dich eben bitten von deinen Erfahrung in  
225 deinem Arbeitsalltag ehm oder in der pädagogischen Praxis also egal ob es jetzt mit Kolleg:in-  
226 nen oder mit Lehrer:innen oder mit den Jugendlichen und Kindern ist auch vor dem vor dem  
227 Hintergrund der. also der Ungleichheitsverhältnisse von Rassismus und von Sexismus zu er-  
228 zählen.

229

230 **L:** hmm gerade über Sexismus, ist bei mir, in meinem Beruf, spielt es überhaupt überhaupt  
231 keine Rolle, weil in der Grundschule, da sind wir alles Frauen und nur der eine Schulleiter ist  
232 der Mann. Also von daher. Ehm wenn man macht über Sexismus spricht dann, sind wir alle  
233 unter Frauen und von daher, ja ne. und auch jetzt und vorher ähm (...) Ich hatte wenig, also  
234 gerade im pädagogischen Bereich, hab ich wenig Berührung äh ähm zu Pädagogen also von  
235 Männer, wie gehabt also sei es Lehrer, weil mhm nee nee grad was, das Sexistische angeht,  
236 war nie ein Problem für mich gewesen. und äh Ich hatte da nie ein Problem damit, weil ich ja  
237 alles immer beruflich und freundlich. also Ähm, wie waren die anderen Fragen?

238

239 **Q:** Auch im von deinen Erfahrungen, in deiner Praxis, also im Alltags- in der Alltagspraxis über  
240 also In Bezug auf Rassismus, also ob jetzt in der Arbeit mit den Kindern oder mit Kolleginnen  
241 mit den Kindern //hmm// in jeglicher Konstellation?

242

243 **L:** ehm dann sind wir halt das ähm da hab ich schon vieles erfahren. Und zwischen Lehrer und  
244 und

245

246 (...)

247

248 L: Kindern. Es ist nicht offensichtlich, aber man, wenn, man weiß es ja, wenn wenn mit dem  
249 Lehrer irgendwie separat mal spricht. wenn man so sitzt im Lehrerzimmer das ist da halt nicht  
250 gegenüber des Kindes Und äh ausgesprochen werden, aber dass ein Lehrer da tatsächlich sehr  
251 sehr abwertend und  
252 (....)

253  
254 L: rassistisch und diskriminierend über über die Kinder reden kann. Das ist Fakt und ehm. Das  
255 hab ich hier gemerkt. und das war für mich äh unbegreiflich. Ich hab erstmal hier immer alles  
256 angehört und hab ähm die ganze Situation immer beobachtet bis dann irgendwann eine Kol-  
257 legin gefragt hab äh, ob das ist für sie ehm, ob es ihr bewusst ist äh, so abwertend wie sie über  
258 das Kind spricht, dass es unter Rassismus läuft. weil (.) ja? und äh (.) es ging halt das war eine  
259 Situation, Die Familie kommt weiß keiner, ist nicht mal Libyen oder Libanon und der junge ja  
260 der ist ein Stückchen zurückgeblieben. und ja und die Familie kann die Sprache nicht. die Mut-  
261 ter kann die Sprache nicht und die leben einfach in eine andere Welt. Die haben niemanden,  
262 der sie unterstützt und mal sagt und mal klärt, wie das geht und funktioniert, so dass dieser  
263 Junge halt nicht an Regel und all diese Sachen sich äh ehm(...). Wie sagt man nochmal? ah  
264 halten kann, so. Und ehm dann hab ich sie einmal dabei ( ) wie abwertend sie über diese Fa-  
265 milie und über diesen Jungen gesprochen hat und hab sie gefragt, ob es nicht anders ging, ne.  
266 Na, also nicht so abwertend, sondern halt äh wenn sie ihm ein bisschen mehr Hilfe und Ver-  
267 ständnis anbietet, ob das nicht für ihn hilfreich wäre, ob statt einfach mal im Hausaufgaben-  
268 heft irgendwelche Nachrichten zu schreiben, was die Mutter eh nicht lesen kann, nicht sofort  
269 reagieren kann, nicht besser wäre das Telefon zu nehmen und da anzurufen und vielleicht mit  
270 jemand, der die Sprache kann, der beide Sprachen kann, einen Termin vereinbaren und eine  
271 Uhrzeit zum Telefonieren. Und ehm da hat sie gesagt, Nein, das sehe ich nicht ein, das ist nicht  
272 ihr Job. Sie ist Lehrerin und alle anderen haben zu funktionieren. Und redete weiterhin abwei-  
273 send, abwertend über diesen Jungen, sodass ich irgendwann ( ) gesagt haben, Herr W. und  
274 ehm Wir haben keine anderen Möglichkeiten. Es ist so und lass mich mit dem Jungen arbeiten.  
275 Und lass mich und es ging auf einer Tour, er kann das nicht, er kann das nicht, er kann das  
276 nicht. Er kann **nichts**. (.). Darum geht es, er kann nichts. Und irgendwann hab ich ein Gespräch  
277 mit der Schulleitung geführt und da hat sie mir tatsächlich gesagt ehm (..) es wäre normal  
278  
279 (....)

280  
281 L: Es wäre normal. und ehm dann dacht ich ehm ja dann an einer Schule mit dem Schwerpunkt,  
282 kann nicht sein, dass das halt normal ist, ähm dass man über die Kinder, die am meisten Hilfe  
283 brauchen, die gezielt in diese Schule gehen, dass die so abwertend von Lehrern einfach (..) und  
284 also für mich dabei auch rassistisch, ne? weil es geht ja nur um die Herkunft. Also sei es  
285 halt ein ausländisches Kind oder sei es ein deutsches Kind, was auch aus schwierigen familiä-  
286 ren Verhältnissen kommen. und ähm Da fehlt noch ehm also für mich fehlt es noch viel viel  
287 viel Arbeit in diesem pädagogischen Bereich um einfach mit anderen auf Augenhöhe, Augen-  
288 höhe zu zu sein. Ich sag nur, Ich bin die Lehrer oder nur die Kinder die die folgen können ähm  
289 sind sozusagen in der Schule privilegiert oder über die wird nur besser geredet und ( ) und

Interview mit Linda (IL)

290 prompt auch entsprechend die Noten verteilt, ja und ehm (...) ja das war für mich erst Mal ein  
291 Schlag ins Gesicht. Dass äh das ist wohl eine ( ) Situation (ausatmet) sowas überhaupt geht.  
292 Ne? ja. //mhm//

293  
294 (...)

295  
296 **Q:** Okay.

297  
298 (...)

299  
300 **Q:** und ähm wenn du jetzt so eine Situation erlebst oder auch andere in deinem Arbeitskon-  
301 text, also wo siehst du oder spürst du dann ehm persönliche Möglichkeitsräume oder also  
302 Handlungsmöglichkeiten und Grenzen?

303  
304 **L:** Nochmal die Frage, bitte.

305  
306 **Q:** In also, wo siehst du oder spürst du in der, in in deinem Arbeitsalltag ehm Handlungsmög-  
307 lichkeiten oder auch Grenzen?

308  
309 (.....)

310  
311 **L:** Handlungsmöglichkeiten, ja. Wenn man, also meinst du für mich oder für andere?

312  
313 **Q:** Beides.

314  
315 (...)

316  
317 **Q:** Vielleicht zuerst für dich und dann für andere.

318  
319 **L:** Okay, für mich ja. Ich handel dann auch.

320  
321 (...)

322  
323 **L:** Grenzen, (.) ja. Die werden aber häufig überschritten. Oder mehr als überschritten, wenn  
324 also über Rassismus und Diskriminierung spreche. (..) ähm manchmal denke ich sind die Kol-  
325 legen in der Art und Weise überfordert und wissen nicht wie sie es machen sollten. Also die  
326 Kollegen oder die eine Kollegin. Von den anderen Kollegen, also, da hab ich nicht so eng mit  
327 den gearbeitet, um darüber zu reden. Handlungsmöglichkeiten sind da. Das ist halt die Frage,  
328 möchte ich diese ergreifen oder nicht. Möchte ich mich an diese Grenzen halten oder nicht?  
329 Oder ist es mir lieber die immer so zu überschreiben und mich halt hier als Person oder keine  
330 Ahnung, wie sagt man als Mitmacher, um Anerkennung zu bekommen, immer weitermachen.  
331 ja. So wie ich das jetzt mach, um einfach nur das andere merken, ich bin da ( ) und den anderen



332 schlecht machen. Keine Ahnung. Also, Handlungsmöglichkeiten sind da, sei es an an an Mate-  
333 rialien als auch als äh (...) nach jetzt fehlt mir das Wort.

334

335 (.....)

336

337 **L:** ( ) Also Handlungsmöglichkeiten sind da. Man muss es nur wollen. (...) Man muss es nur  
338 wollen, weil für alles, also, findet man einen Weg so. und man muss es wollen, um einfach  
339 anders zu sein oder nicht anders zu sein, um mit anderen anderen umgehen zu können. Und  
340 für mich gehört halt ein bisschen mehr als, nicht nur

341

342 (.....)

343

344 **L:** nur los geprappel.

345

346 (....)

347

348 **L:** Also gerade das jetzt mit dem Blacklivesmatter. Das ist immer noch, nicht nur wegen der  
349 Hautfarbe, nicht nur weil man Schwarz ist oder so. Es ist auch, andere Kinder, weiße Kinder,  
350 deutsche Kinder, die äh sozial schwach sind und äh trotzdem anders behandelt werden und  
351 diskriminiert. und äh dass ist für mich auch Rassismus, ja so. (..) Die ne Lese-Rechtschreib-  
352 schwäche haben oder äh oder oder oder, ja. Gerade hier bei uns in K-Stadt des is halt (..) die  
353 Leben hier als wären die hier noch im 19. Jahrhundert ja mhm doch ja mhm und so (...)

354

355 **Q:** @.@.

356

357 (....)

358

359 **Q:** ehm wohnst du nicht gerade in M-Stadt?

360

361 **L:** Nein in M. hab ich studiert //aha//. Dann sind wir nach B-Stadt und von B-Stadt sind wir in  
362 die Nähe von Singen gezogen. Mhm okay also in M-Stadt haben wir studiert ja. (..). Also hier  
363 siehst du halt nur, siehste die Berge.

364

365 **Q:** @Ja@, ich hab es mir vorhin schon gedacht. Ja, dass das Fenster @groß@ ist.

366

367 **L:** Ja, in M. sind nicht so viele @Berge@.

368

369 **Q:** @Stimmt@.

370

371 **L:** Nur ( ) //Ja//. Äh ähm ne, es gehört viel mehr dazu und es ist ehm. Das ist halt so ein Ding,  
372 was ich manchmal nicht verstehe, weil wir werden dazu ausgebildet, ja, gerade als Lehrer ( )

373 und das sowas immer noch irgendwie, in irgend einer Art und Weise gerade so noch stattfindet,  
374 finde ich einfach und auch also als ich noch (....)

375

376 **L:** äh in ah als ich im ehm, ich hab bei dieser Tagesgruppe gearbeitet und da waren die Fälle  
377 noch, noch heftiger als die, die ich jetzt hab. Ähm das würde noch abwertender damit umge-  
378 gangen, ja. und ehm dann haja die Mutter (prügelt) und guckt sich ein Porno an, ja und das  
379 Kind kommt daher und ehm wenn (es ihm niemand erklärt). Ja klar. Das Kind denkt, das ist  
380 normal. Das Kind **denkt nicht**, das ist irgendwie nicht normal. Das ist klar, wenn die Mutter  
381 das macht. Dann, wie gehen wir damit um? Aber es wird nicht die Frage gestellt, wie gehen  
382 wir damit um, was machen wir oder keine Ahnung. Es wird nur verurteilt oder (urteilt)?  
383 //mhm//(..). Klar. Und das findest du gerade ( ) findest du auch, sehr oft. Bei mir halt, mit  
384 denen arbeiten, die in der Gesellschaft nicht (..) anpassungsfähig ist oder sich nicht anpassen,  
385 ja. ja und sofort dann verurteilt werden, für das was anders ist. Statt irgendwie zu sagen,  
386 komm mal her. Also (gerade so) Institutionen oder Hilfsangebote oder oder oder wir tragen  
387 ihre Berufung ( ) (sachlich Pioniere), also ich bin kein Bi- also Ich bin Pädagoge, aber arbeite so  
388 als Lehrerin mit Pädagogik, das sind nicht viele, ja. (..) Sondern, das wäre schon irgendwie (...)   
389 wünschenswert, dass das anders sein könnte, aber die Realität ist eine andere. //hmm//

390

391 (....)

392

393 **Q:** Und ehm wie siehst du dann deine Handlungsmöglichkeiten für andere, also vielleicht da-  
394 neben Grade dann so für die Kinder und Jugendlichen?

395

396 (.....)

397

398 **Q:** Oder hattest du das damit schon dann beantwortet, weil das war ja dann irgendwie @al-  
399 les@ //mhm//

400

401 (....)

402

403 **L:** Ich weiß es auch nicht, ob meine Handlungsmöglichkeiten auch die richtige waren, aber mir  
404 war es als Pädagogen immer wichtig immer halt Vernetzung Vernetzung Vernetzung, ja? ähm  
405 im aufzubauen. Sei es Täter-Opfer Ausgleich, sei es mit ähm ähm gerade äh äh für für für se-  
406 xuellen Missbrauch. Und also (...) mir war es immer wichtig als Mitglied (..) in einer Schule so  
407 vernetzt zu sein, dass es in jeglichem ähm ähm Fall, der da käme, dass ich da die Möglichkeit  
408 habe, so eine Vernetzung zu haben, um ein Kind oder Jugendliche weiter zu unterstützen. Statt  
409 mich einfach so, ähm zu sagen, oh mein Gott hast du gesehen, was passiert ist und keine Ah-  
410 nung, aber die Eltern müssen vor ähm

411

412 (....)

413

414 L: Ist es das, was du meintest? //Ja, ja// Ehm, (...) Also mir ist die Vernetzung oder der Kontakt  
415 zu anderen Institutionen //hmm/, die außerhalb deiner eigenen noch besteht, noch zu zu zu  
416 kontaktieren und einfach halt so in Kontakt zu bleiben. Angebote zu zeigen, also halt präventiv  
417 und äh Interventionen usw. //mhm// Das was mir in meiner Arbeit unglaublich wichtig ist.  
418 Gerade halt in Bezug auf Rassismus, Es ehm es gibt auch viele tolle Sachen, die man machen  
419 kann. Zum Beispiel, es gibt eine Schule ohne Rassismus. Das ist halt ein Projekt, wo man einmal  
420 im Jahr mit den Kindern macht. Und es geht um ne, um den Kindern bewusst zu machen, es  
421 geht um das Ausgrenzen, das Ausschließen und ehm rassistische Sprüche, wie geht man damit  
422 um, die wie sieht man äh ähm äh Kinder zu stärken darin zu stärken halt anderen also irgend-  
423 wie sowas sehen einfach mal einzugreifen und zu sagen auch hier Nein, so redet man nicht  
424 oder klar so spielerisch dann auch Kindern äh Dinger beizubringen oder mit auf dem Weg zu  
425 geben, ja. Und es gibt unglaublich viele Handlungsmöglichkeiten. Die sind da, man muss die  
426 nur auswählen und recherchieren. Und ehm kann man machen, aber nicht viele. @.@  
427 //@.@//

428  
429 (.....)

430  
431 L: Also, mhm ich mache das, es kann sein, dass ich es einfach mach halt und irgendwie, Ja. (..)

432  
433 Q: Okay

434  
435 L: So, das Tun, das ist wichtig. //Ja//. Ja.

436  
437 Q: Okay emhm wenn du jetzt keine ehm Anmerkungen noch hast, die dir ganz wichtig sind,  
438 dass es irgendwie vollständig oder so ist, dann waren das alle Fragen von mir aus.

439  
440 L: @Jetzt schon?@

441  
442 Q: @Ja@ aber ehm viel genau also ich ähm wow also ich finds super ehm? Also, ich arbeite  
443 auch in der Schule. Also vielleicht ist das nicht mehr @Teil des Interviews@ weil also

444  
445 L: |@.@ und wenn du merkst, dass das gut wird, dann machst das wieder an und dann schreibst  
446 du die Frage.

447  
448 Q: @.@ Genau. Ich arbeite auch in der Schule, also wie wir dann auch also beide ein bisschen  
449 halt zu dem Thema gekommen sind. Auch als pädagogische Fachkraft, also die ist jetzt nicht  
450 schon immer mit Schwerpunkt auf Inklusion, aber die ist jetzt seit letztem Schuljahr irgendwie  
451 also hat sie so 3 inzwischen sind es 5 Kinder mit besonderem Förderbedarf irgendwie aufge-  
452 nommen, aber eigentlich also das ist eigentlich eine Schule die ja bei den also einfach viele  
453 Kinder auch mehr oder andere Unterstützung brauchen als die Schule irgendwie geben kann,  
454 aber halt keine Diagnose in dem Sinne haben. Und ehm da wird es auch, die Lehrerin ye also  
455 die reden teilweise so-, also man kann es fast nicht aushalten. Ich kann es echt manchmal fast

456 nicht aushalten, wie sie wie sie mit den Kindern umgehen, was sie teilweise machen. Die, also  
457 die Direktorin hat es fertig gebracht ähm(...) ja sie hat es fertig gebracht einer Mutter, einer  
458 alleinerziehende Mutter anzuzeigen, weil ihre Tochter, die die betreu, also so wo ich auch die  
459 Hauptbezugsperson auch bin, die ihr Bein gebrochen hatte und halt 2 Wochen lang nicht in  
460 die Schule gekommen ist, weil ihr Klassenzimmer im 3. Stock ist und sie halt natürlich auf Krü-  
461 cken gelaufen ist. Und ehm ja und sie hat halt auch ab und zu Migräne, aber irgendwie hat die  
462 Direktorin für sich irgendwann mal entschieden so. Das ist ein Kind, das ist kritisch, weil die ist  
463 natü-, die hat auch Migrationshintergrund und ehm ist halt vor allem halt irgendwie so Roma  
464 oder so und und so da wird sowieso immer ganz ganz anders nochmal gesprochen, ne. Und  
465 dann hat sie die Mutter angezeigt ehm, wegen nicht Nachkommen der Schulpflicht, um also  
466 die Worte der Direktorin ist, um sie zu unterstützen. Und die Mutter, die bekommt sowieso  
467 schon Sozialhilfe, alleinerziehende Mutter von 2 Kindern und muss jetzt 1000€ in Raten abbe-  
468 zahlen.

469

470 **L:** Weil die Bußgelder zahlen muss?

471

472 **Q:** Wegen dieser Anzeige. Und ich dachte mir so okay pf und das nennt man dann @Unter-  
473 stützung@.

474

475 **L:** Hat sie das Telefon in die Hand genommen und hat sie die Familie angerufen oder hat sie  
476 die Mutter zu einem Gespräch? //Nein, hmm// Gab es vorher Mahnungen, ja? oder // gar  
477 nichts// Das sind ja Handlungen, ja? Und wenn ich merke die Familie kommt immer noch nicht  
478 oder das Kind kommt immer noch nicht oder keiner reagiert //ja// auf meine, ja. Aber das als  
479 Hilfe, das ist das wa-, Handlungsmöglichkeiten sind da, aber keine Sau handelt. Die xxxxx  
480 xxxxxxx xxxxx //ja//. Entschuldigung, das wollte ich im Interview nicht so sagen. //@Ja@//.

481

482 **Q:** Ja. @.@. Ja wirklich vorher lief nichts und das stimmt halt nicht. Dieses Kind war immer bei  
483 mir. Die ist nie, sie ist immer gekommen. Die Mutter hat sich immer, also ich hatte immer  
484 guten Kontakt zu ihr. Das stimmt nicht, dass sie so larifari ist. Sie war, vor allem denk ich mir  
485 halt so warum war, sie war das ganze Jahr jeden einzelnen Tag bei mir. Wie kann es dann sein,  
486 dass sie dann, dass die Direktorin dann denkt, dass sie zu viele Stunden geschwänzt hat oder  
487 so //hmm//. Na ja, genau so da.

488

489 **L:** [Selbst wenn, selbst wenn, also da sind halt auch noch krassere Sachen. Ich wusste nicht, ob  
490 ich das erzählen sollte. Oder also Ich geh zu meinem, zu meinem Schulleiter, ja und sag äh.  
491 Hier das Kind fühlt sich gemobbt, ja. Also das Kind hat ( ) der Mutter, dass es gemobbt wird.  
492 Dann erzähl ich das meinem Schulleiter. Dann hab ich gesagt, es gibt von Pro pro, keine Ah-  
493 nung Jetzt fällt mir der Namen nicht ein, ach keine Ahnung. (Film halt das mit dem Tiere) und  
494 ich kann halt, wenn sie wollen. Ich hatte mal in B-Stadt ähm halt mit den Kindern halt über das  
495 Thema Mobbing hab ich ein Projekt gestartet. und Es ehm wäre schön, wenn Sie mir das er-  
496 lauben, würde ich das machen. Dann sagt mir der Schulleiter, dann hab ich das alles gemacht,  
497 dann ( ) und dann hat er dann irgendwann gesagt, eine Woche später, sind bald, kurz vor

498 Schuljahresende ehm machen Sie das äh, brauchen sie nicht zu machen das würde eh noch  
499 mehr äh äh äh Unruhe in die Klasse bringen, aber ganz ehrlich es ist mal ganz gut, dass der  
500 Schüler einfach mal Gegenwind bekommt, ne. Beobachten Sie ihn, beobachten sie ihn in der  
501 Pause und dann sehen Sie, wie er gegenüber anderen Kindern ist. Und ich hab dieses Kind  
502 beobachtet. Er sagt einfach nur klipp und klar was er möchte und was er nicht möchte. Und  
503 andere Kinder sind nicht damit einverstanden, ich mein, das ist sein gutes Recht, wenn er nicht  
504 das und das spielen und aus dem Spiel dann aussteigt. (...) //achso// Na? und das und hat  
505 gemeint also heute ist das für mich. Also, wenn ich etwas nicht möchte, mach ich auch nicht.  
506 (...) Und das Kind handelt genauso. Also, er macht da nichts Verkehrtes, aber halt das andere  
507 Kinder (immer lachen abgeschlagen) oder also weggehen usw. Das äh das sollte man anspre-  
508 chen danach ( ) das wiederum //hmm//. Aber ne, dann ist es so Handlungsmöglichkeiten sind  
509 da. Ich biete sie an, wenn man sie annehmen möchte. //Ja, ja// Deshalb, ich weiß nicht, ob die  
510 Gesellschaft so intolerant, also. Ich weiß nicht, ob die Toleranzgrenze in der deutschen Gesell-  
511 schaft, in unserer Gesellschaft irgendwie erreicht ist, weil auch in der Politik, was man halt  
512 zumindest über die Medien mitkriegt mit Toleranz gerade, was die oder andere Parteien oder  
513 Ähm ne im alltäglichen Leben. Ehm ist die Toleranz ganz klein geschrieben. (..) Ja, es gibt nur  
514 das Prinzip. Oh Entscheidungen treffen so ist es, fertig. //mhm// Man vergisst einfach mal zu  
515 gucken wie die Anderen - //Ja// Aber das jetzt mit deiner Schülerin, das ist jetzt auch äh (doof).  
516

517 **Q:** Ja und also am Ende also, manchmal denk ich mir halt auch okay am Ende kann ich gar nicht  
518 so viel machen. Ich hab dann halt mit der Mutter gesprochen, mit der Direktorin. Und am Ende  
519 sitze ich nicht in der, in dieser Position, zu sagen okay, ich nehms zurück. Also, ich hätte das ja  
520 sowieso nicht gemacht, ne. Und ich kann dann nur noch sagen so hä ich versteh das nicht, was  
521 ist das für eine Form von Unterstützung, so. Sie müssen sie erst mal darüber informieren, Sie  
522 müssen sie versuchen anzurufen, Sie müssen irgendwie mal versuchen Gespräche zu führen.  
523 Zumal sie gar kein Problem Kind in der Form ist oder so. Also, sie schwänzt nicht die Schule  
524 und sie hatte ihr Bein gebrochen und nur weil die Schule nicht barrierefrei ist. so. Denk ich mir  
525 halt so, was soll sie machen. Sie wird sich jetzt nicht jeden Tag in den 4./ 3. Stock schleppen.  
526 Das kann ich auch verstehen. Und dann jedes Ma,l wenn Pause ist runter dann wieder hoch,  
527 runter, hoch. Das ist übelst, also keine Ahnung.

528  
529 **L:** Welche Schule bist du, in der Grundschule?

530  
531 **Q:** Ne, eine Realschule.

532  
533 **L:** Oh eine Real auch, da sind die Umgangsweisen noch schlimmer. Also da gehen sie mit den  
534 Kindern noch schlimmer um.

535  
536 **Q:** Ja, ja auf jeden Fall. Ja.

537  
538 **L:** Ich weiß es nicht, wie ist in Freiburg ist die Hauptschule mit Realschule zusammen?

539

540 **Q:** Es gibt eigentlich so keine Hauptschule mehr, in dem Sinne.

541

542 **L:** Ja, hier auch nicht.

543

544 **Q:** Ja. Ja.

545

546 **L:** ( ) ich denk ganz anders rum und da hab ich, manchmal denke ich mir da hab ich mit meinem  
547 Mann gesprochen, da sagt ich, Ich glaube in einer Realschule Plus, also so heißt es hier in  
548 Rheinland-Pfalz, wäre ich besser aufgehoben oder viel mehr gebraucht als in einer Grund-  
549 schule. (..)

550

551 **Q:** Ziemlich wahrscheinlich. @Ja@

552

553 **L:** Aber äh ehm, Es gibt äh keine als ich mich beworben habe, da war keine Realschule Plus,  
554 hier war keine Realschule //hmm// Irgendwie für die Grundschule hier in Rheinlandpfalz also  
555 Leute wie du ( ) //hmm// Also.

556

557 **Q:** Gut, ich mein in der Grundschule ist es natürlich auch, also, es ist immer nötig und ge-  
558 braucht, ne. Also es ist, also kein- es ist auf jeden Fall notwendig auch in der Grundschule.  
559 Aber klar, da also an der Realschule brennt halt es ein bisschen. Also da braucht man noch  
560 @noch viel@ und mehr und ja. Okay.

561

562 **L:** Ja, das ist ((seufzt, atmet aus)) (...) und das ist der pädagogische Bereich.

563

564 **Q:** Ja, das ist er. Mhm. ja das war aber total ehm spannend und ehm ja Danke, dass du mit mir  
565 so persönliche und ja von einer Geschichte irgendwie erzählt hast und das mit mir get-.

566

567 **L:** [Ich hoffe, ich konnte euch dabei hilfreich gewesen sein.

568

569 **Q:** [Auf jeden Fall, auf jeden Fall ähm genau und wenn wir fertig sind dann würden wir uns  
570 einfach melden und ehm wenn du möchtest, kannst du natürlich die Arbeit lesen. Und wenn  
571 du dich eben doch umentscheiden solltest kannst du gerne dich auch melden und sagen du  
572 möchtest dass und das-.

573

574 **L:** ( ) die Arbeit zurückgeben?

575

576 **Q:** Bitte?

577

578 **L:** Wann müsst ihr eure Arbeit zurückgeben?

579

580 **Q:** Ehm, wir müssen sie erst im Januar abgeben, aber wir werden, ehm wir wollen sie bis im  
581 Oktober etwa fertig schreiben.

582

583 **L:** Mhm okay. Sonst hätte ich euch angeboten, ich weiß es selber nicht, ob ich das schaffe aber  
584 ehm nee das im Oktober schaff ich das nicht oder sonst hätte ich und mein Mann angeboten  
585 eure Arbeit Korrektur zu lesen.

586

587 **Q:** @Oh@ Das ist aber lieb. aber ja wir ehm wir machen das wahrscheinlich so, dass wir viell-  
588 also einfach viele viele Freundinnen Fragen und Freunde. Ja, weil die auch ziemlich groß wird.  
589 Also, wir haben eine Vorgabe von 180 - 200 Seiten. @Deswegen@. Ja, ja. Mhm genau, wir wir  
590 werden wahrscheinlich so ein bisschen splitten, damit also nicht eine Pers-, also Ich will es  
591 einfach niemandem zumuten, neben seinem Job und seinem Leben oder ihrem Leben, Familie  
592 keine Ahnung was, eine 200 Seiten Arbeit zu korrigieren. Genau //ok//. Deswegen ehm ja.  
593 Danke, aber ich glaub wir finden auf jeden Fall Leute, die immer so Teile lesen werden.

594

595 **L:** Ach ich weiß es noch in meinem Studium. ich musste Geld bezahlen für Korrekturen bis ich  
596 dann den G. kennengelernt habe. Also, und er dann vom immer meine Arbeit in korrigiert hat  
597 oder ne. Grad bei mir ist es so halt äh mit den Endungen.

598

599 **Q:** Ja, ja. Bei mir ist manchmal mit Artikel, aber @.@.

600

601 **L:** Artikel und Endungen und äh ja //ja// und das hat er dann gemacht, ja. //Ja// Ich kann gut  
602 Kommasetzen und er kann die Artikel

603

604 **Q:** Ahja, Na dann ergänzt ihr euch ja ganz @gut@.

605

606 **L:** das war das A und O. Er hat immer die Endungen gemacht und die Artikel und ich hab dann  
607 in meiner Arbeit die Kommas gesetzt. Ich hoffe, ich konnte dir helfen.

608

609 **Q:** Auf jeden Fall. Vielen vielen Dank für deine Zeit und es war echt nett. Ehm ja ich wünsch  
610 dir auf jeden Fall noch viel ehm, dass du immer noch deine ja deine Toughheit oder deine Kraft  
611 in der Schule vor allem bei behältst, weil ich schaff das zum Beispiel nicht immer dann die  
612 Lehrerin dann wirklich so drauf anzusprechen und zu sagen, sag mal weißt du eigentlich ge-  
613 gerade, dass du @so@ über die Kinder sprichst. Manchmal finde ich das auch total schwierig,  
614 gerade so aus der Position, die halt ja auch halt nicht weiß ist und irgendwie dann auch so-  
615 wieso nicht, so wirklich, also, ich hab manchmal den Eindruck ich werde sowieso nicht so rich-  
616 tig ernst genommen, als ach die, die ein bisschen Pädagogik ein bisschen macht halt @irgend-  
617 wie@ und ja das ist auf jeden Fall sehr sehr beeindruckend dann,

618

619 **L:** //hmm// Ist fast schade mhm. Na ja

620

621 **Q:** Okay dann wünsch ich dir noch ein schönes Wochenende mhm

622

623 **L:** Dir auch, Qùynh-nhu.

## Interview mit Sabine (IS)

1 **Q:** Okay e::hm ja wie ich das gerade besprochen hab eben interessieren uns Berufsbiografien  
2 von Frauen, die in einem sozialen Beruf arbeiten. Ee:hm oder eben von Frauen, die mal in=ei-  
3 nem sozialen Beruf ehm tätig sein wollten, aber es irgendwie doch nicht gemacht haben. Und  
4 würde dich dann bitten ehm mir=deine Geschichte zu erzählen, eh von Anfang an wie du zu  
5 deinem Beruf gekommen bist und ehm den du jetzt machst. Und eh:m du kannst da beginnen,  
6 wo möchtest und alle Erlebnisse und Erfahrungen, die dir einfallen und ehm. die für dich wich-  
7 tig sind, sind für mich auch wichtig. Und du kannst dir so viel Zeit nehmen wie du möchtest.  
8 Ehm Ich werde dir eben Ich werde dich erstmal nicht unterbrechen und keine Fragen stellen.  
9 E::hm Erzähl einfach so viel wie du willst, wie dir einfällt und wieviel du auch teilen möchtest.

10

11 **S:** Mhm. (.) Ja also Ich bin Ende der 60er Jahre geboren und war ein Kind ganz ganz junger  
12 Eltern. Also meine Mama war 16 und mein Papa war 18. e::hm und vielleicht noch dazu sagen,  
13 dass des ne Zeit damals war, wo man natürlich erst volljährig war mit 21. Das heißt laut Gesetz,  
14 haben da 2 Kinder ein Kind in die Welt gesetzt. (..) U:nd (.) Ist es an?

15

16 **Q:** @ja@

17

18 **S:** U:nd e::hm (...) war natürlich ein bisschen so, dass dann meine Eltern auch, so wie es da-  
19 mals üblich war, mussten dann auch heiraten und alles, haben die dann auch gemacht und  
20 wenn man gesagt hat, zwei so junge Kinder, die kann man auch nicht alleine leben lassen.  
21 Meine Eltern mussten dann quasi zu den Eltern meines Vaters ziehen ins Haus. (.) Und des ist  
22 natürlich alles mit vielen Problematiken verbunden, wie man sich das vielleicht auch vorstellen  
23 kann, weil es natürlich der zur //hmm// damaligen Zeit nicht so war, wie es vielleicht heute ist  
24 //hmm//. und meine Mutter mit ihren 16 Jahren, die konnte keine Ausbildung dann aufgrund  
25 dessen machen, die hat dann also einfach in der Fabrik gejobbt und mein Vater auch u:nd aus  
26 diesem Grund war es natürlich so, dass meine Mutter auch ehm, weil ich finde es ist wichtig,  
27 um es zu verstehen. Es war auch nicht so, dass sie dann irgendwie großartig hinterher ein Jahr  
28 zu Hause blieb, sondern die hat immer gearbeitet mein Vater auch und Ich bin einfach immer  
29 in anderen Nestern groß geworden. Und ich sage bewusst Nester, weil es waren wirklich auch  
30 Nester, wo ich groß geworden bin, mit all dem was man auch kriegen kann. Also, weil ich  
31 einfach denke, dass ist auch wichtig, wenn man immer so denkt, es ist nur so die Herkunftsfam-  
32 ilie //hmm// aber es kam dann hinzu, dass mein Vater eine Suchtproblematik entwickelt hat.  
33 Und e:hm dann meine Großeltern mütterlicherseits mich zu sich genommen haben oder mich  
34 ganz oft hatten / mm// und e:hm weil sie einfach dachten, naja das ist jetztte (eh) meine Eltern  
35 sollen sich mal um sich kümmern und und und. Und genau an den wochenenden wo eigentlich  
36 meine Eltern Zeit gehabt hätten, war ich aber dann halt Weg. E:hmm (..) und das war mit Si-  
37 cherheit für meine Eltern vor allen Dingen für meine Mutter ganz ganz schwierig. //hmm// äh  
38 aber für mich war es einfach ein großes Glück und deswegen hab ich schon von klein auf im-  
39 mer war ich einfach flankiert von von e:hm Erwachsenen, die (.) die einfach so stetig und



40 zuverlässig an meiner Seite waren, die zwar nicht jetzt, ist jetzt nicht das klassische Mama  
41 Papa Bild //hmm//aber die einfach da waren und die mich gefördert und gefordert haben.  
42 natürlich auch mit vielen Nachteilen, die ist halt auch hat einfach, weil es einen Altersunter-  
43 schied dann gibt. E:hm als ich dann größer wurde, war es einfach so, dass ich glaub, meine  
44 Eltern sind so gemeinsam (.) erwachsen geworden //hmm// mit all den Problematiken, die es  
45 gibt und dazu gehört aber auch, dass man sich nicht trennt egal wie es //hmm// in der Ehe  
46 steht, sondern das zieht man jetzt durch und somit ist auch diese Suchtproblematik von mei-  
47 nem Vater ganz, hat sich ganz schlimm entwickelt. Und das hab ich natürlich immer wieder  
48 mitgekriegt und ich hab auch meine Mutter als eine Frau erlebt, wo ich gedacht hab, also so  
49 möchte ich mal nicht werden, weil //hmm// ich die als sehr ähm passiv aber aus ner Hilflosig-  
50 keit, passiv erlebt habe. Und als ich dann so heranwachsend war, war es einfach so, dass ich  
51 gedacht hab, das kann ja nicht sein, dass es so ist und dass mein Vater dann so=ein Auftreten  
52 zu Hause hat. Also kam dann auch so Gewaltgeschichten mit dazu. Also, dass er einfach ehm  
53 ja, dass er dann halt einfach, wenn er dann betrunken war, dass er dann halt einfach auch mal  
54 schneller die Hand //hmm// ausrutschte und alles. ((atmet tief ein)) und ehm, dass ich dann  
55 schon mit mit 13 überlegt hab, weil ich auch niemanden mit nach Hause brachte. Das war  
56 dann schon so, dass meine Eltern, also wir wohnten alle im gleichen Haus, aber ich war halt  
57 bei meinen Großeltern //aha// und dann konnte ich niemand mit nach Hause bringen, weil  
58 ich nie wusste, was ist denn jetzt wieder zu Hause oder steht da meine Mutter und macht  
59 heulend auf, dass ich schon mit 13 12/13 weiß ich noch, dass ich aufs Jugendamt marschiert  
60 bin und es einfach so mitgeteilt habe und auch klipp und klar gesagt hab. Also, Ich möchte  
61 nicht, Ich möchte, dass Ich möchte einfach wissen, wo Kinder denn Hilfe bekommen können  
62 //aa// Und da bin ich schon relativ früh. ich komme ja auch nicht aus F-Stadt und F-Stadt aber  
63 so die nächstgrößere Stadt. Dann hieß es Menschenkinder hier in F-Stadt gibt etwas. Ja sag  
64 ich, ja aber wie soll ich da mit 13 hinkommen nach F-Stadt.

65

66 **Q:** @Ja@

67

68 **S:** ((Atem)) Und da hat man dann so Netzwerk gegründet, um mich also einmal die Woche  
69 abzuholen und so Gespräche zu führen. Da hab ich schon gedacht. gucke Mal eigentlich egal  
70 aber Es gibt so verlässliche Erwachsene, die sich um mich kümmern und des fand ich, des fand  
71 ich ganz fands ich einfach toll, fand ich eine ganz tolle Erfahrung. //hmm// und meine Jugend  
72 war ( ) ich geh jetzt wirklich auch bewusst auf die Jugend, weil ich immer glaub, dass in diesem  
73 sozialen Arbeitsfeld in dem man tätig ist das ist ganz viel mit einem selbst zu tun hat wie man  
74 diese eigene Phase des Lebens erlebt hat //hmm//. ((atmet tief ein)) und wie gesagt in der  
75 Jugend des war, also Ich ( ) Es war wirklich immer so, dass ich mich an Leute gewandt habe  
76 also jetzt nicht Bittstellend vor allem war jetzt auch nicht viel aber an die die ich mich gewandt  
77 habe, die mir immer weitergeholfen haben und ich muss auch sagen es waren in der größten  
78 im größten Teil waren es Frauen. Frauen, die mich beraten haben, die mir so einen Weg ge-  
79 wiesen haben und ehm ja. und für mich war es dann nur so Ich hab jetzt ja zum einen natürlich  
80 einen Vater erlebt, der aufgrund seiner Suchtgeschichte und seines Alters e:hm. Ich sag jetzt  
81 eher in diese passive Rolle @(. )@ und die kam und deswegen hab ich die Frauen außer jetzt

82 vielleicht meine Mutter richtig powervoll erlebt //hmm// und auch dass die immer auch ohne  
83 zu urteilen also ich hatte keinen Stempel drauf und ich hab auch immer gemerkt, auch wenn  
84 ich gerade in der Jugendzeit so Freunde hatte und ich das vielleicht mal erzählt hab, was jetzt  
85 so Grad ist zu Hause. Die waren immer, dass das war für mich keine Hilfe //hmm//. also Ich  
86 fand auch immer dass die auch dann später, dass ich immer oft auch Männer hatte, die die  
87 fand ich immer toll wie ich meinen Weg gegangen bin, aber letztendlich also haben die mich  
88 auch nicht weiter gebracht, also ich sag es ganz ehrlich.

89

90 **Q:** hmm @(.)@

91 **S:** also es waren immer die Frauen, die mich irgendwie weitergebracht haben.//hmm// Und  
92 e:hm dann hatte ich eine Zeit=lang ich glaub das ist vielleicht auch normal, dass man denkt  
93 man müsse so den Traum der eigenen Mutter weiterleben und ich weiß ihr großer Traum war  
94 ein::e Friseurin Ausbildung zu machen. Da dacht ich ja gut das mach ich jetzt halt auch und  
95 dann habe ich aber gemerkt nee das ist es nicht, weil ich schon relativ früh einfach aufgrund  
96 auf meiner Geschichte war ich e:hm Zum Beispiel relativ früh kirchlich sozialisiert wurde ich  
97 kirchlich sozialisiert (was weiß) ich beim Jungschar in //hmm// Gruppenstunden aber kirchlich  
98 deswegen weil es gab halt nix anderes wie wie die Kirche und deswegen war ich dann ganz  
99 klassisch im Jungschar Gruppenstunden dann habe ich irgendwann selbst die Leitung über-  
100 nommen. dann bin ich da immer weiter gerutscht weiter gerutscht und hatte dann relativ früh  
101 schon mit 16 hatte ich ganz viele eigene kindergruppen Jugendgruppen und dann hieß es im-  
102 mer eben von den Leuten, die mich begleitet haben. ja dann mach doch was Soziales das wär  
103 doch super das wäre toll und dann habe ich immer gedacht ja das finde ich auch toll aber um  
104 Gottes Willen ich hatte nur im Kopf Kindergarten. Also also das will ich nicht //@(.)@// also  
105 das finde ich wahnsinnig langweilig und ehm hab aber dann weil ich auch keine andere Idee  
106 hatte und ich dachte ja ich glaub ich kann das ganz gut und macht mir auch Spaß und mir auch  
107 darüber Gedanken zu machen und und und äh hab ich mich dann tatsächlich an einer erzie-  
108 herinnenschule beworben und zur damaligen Zeit war das aber ne Phase wo die Erzieherinnen  
109 Schulen so viel Zulauf hatten dass die ein wa::hnsinnig hohes Auswahl also so ganz oder hohes  
110 also die hatten Auswahlverfahren zur damaligen Zeit. ich weiß noch, ich musste 3 Tage kom-  
111 men und musste 3 Tagen in Prüfungssituationen reingehen also damals konnte man sich das  
112 noch aussuchen Und dann hab ich das auch gemacht und bin auch prompt bei der einen gleich  
113 angenommen worden und da war ich aber auch ein bisschen stolz //hmm//, muss ich ehrlich  
114 sagen weil ich so gedacht habe also ich weiß jetzt nicht diese Prüfungsgeschichten ob ich das  
115 jetzt so schaffe und so //hmm//und dann hab ich das gemacht und dann wurde ich im ersten  
116 Beruf Erzieherin Und hab dann natürlich auch im Kindergarten alles und dann hab ich aber  
117 relativ schnell gemerkt das ist genau das was ich schon immer gesagt hab also so Kinder mich  
118 unterfordert des ein bisschen weil ich einfach denke es ist toll mit denen zu arbeiten aber ehm  
119 ne also wenn ich zu denen sag jetzt bleibsch mal am Tisch sitzen dann machen die das auch  
120 zum größten Teil //hmm// ohne mit mir in Diskussionen zu gehen

121

122 **Q:** @Ja@

123

124 **S:** Und hab immer gedacht nee das da muss, muss es noch was geben und nach der Erzieherin  
125 Ausbildung hatte ich ein wahnsinniges Glück weil Damals war das noch möglich als Erzieherin  
126 in die offene Kinder- und Jugendarbeit zu gehen und war dann in O-Stadt in dem Jugendzent-  
127 rum und des war so mein prägendes Erlebnis, weil ich bin da rein und ich wusste das ist es  
128 genau das möchte ich machen und nichts anderes und bin dann da ziemlich ja wenn bin da  
129 gut gebrieft worden auch und dann kam nach 2 Jahren eine Reform, dass man die offene Kin-  
130 der Jugendarbeit geschlossen also die Zulassungsvoraussetzung waren nicht mehr gegeben  
131 für Erzieherinnen.

132

133 **Q:** |ok.

134

135 **S:** also ich hätte die Möglichkeit gehabt, wenn ich mal so dies- da drinnen zu bleiben und dann  
136 hab ich Chefs bekommen, die gra:d frisch, damals hieß es ja noch, konnte man ja nur entweder  
137 Sozialpädagogik studieren oder soziale Arbeit die ga:nz frisch kamen, die weder eine Erstaus-  
138 bildung hatten, aber frisch von der FH kamen und dann hier so, vor allen Dingen die Männer,  
139 so die Chefs raushängen lassen konnten. und dann hab ich gedacht, also ist des jetzt mein  
140 Weg, dass immer irgendeiner kommt, der meint er kann es besser und ohne mich jetzt drüber  
141 stellen zu wollen, aber die weder die Erfahrung hat noch sonst was und hab ich gedacht Oh  
142 Gott jetzt muss ich auch noch studieren und ich wollte nie studieren //hmm// Aber wurde  
143 dann irgendwann gezwungen um einen weiteren Schritt zu gehen um weiter in der offenen  
144 Kinder und Jugendarbeit tätig bleiben zu können dann doch zu studieren und dann hab ich das  
145 gemacht und es war letztendlich die beste @Entscheidung@ die ich machen konnte ja weil  
146 seit dem 94 fing ich an zu studieren seitdem bin ich hier, also in F-Stadt.

147

148 **Q:** okay. (...) okay. Wow ja ehm (..) also dann hätte ich gerade auf jeden Fall dazu halt @ne  
149 Frage@ das war dann so das ehm (.) dass sich geändert hat und obwohl du dann schon in  
150 diesem arbeitsfeld gearbeitet hattest, musstest du jetzt auf einmal nochmal andere Voraus-  
151 setzungen oder formale Abschlüsse vorweisen oder wie und wärst sonst dort rausgefl- also?

152

153 **S:** Ja, also ich wäre dort nicht rausgeflogen, weil da hätte ich ein altvertrag gehabt in O-Stadt

154

155 **Q:** As:o

156

157 **S:** Aber ich Damals, war ich ich glaub Ich war, 24 da fing des an 24 /25 fing es an sich zu refor-  
158 mieren oder zumindestens (.) also Ich weiß nicht vielleicht war das auch nur eeeee vielleicht  
159 war das auch nur landesweit, das das kann ich, weiß ich nicht mehr, aber für mich war relativ  
160 schnell klar, aber was ist denn ich will doch ich weiß doch nicht eben was wir vorhin hatten  
161 //hmm// ich weiß doch nicht mit 24, wo bin ich denn mit @40@

162

163 **Q:** Ja

164 **S:** Vielleicht will @ich@ deswegen hab ich gedacht, ne und es hat mich auch so geärgert weil  
165 ich gedacht hab die kriegen immer die besseren Jobs also sind bessere Bezahlung und ganz

166 ehrlich also fachlich außer jetzt gibt. Es gibt Bereiche also wie die Rechtsbereiche und und und  
167 die sind natürlich im Studium oder waren damals die kannst du nicht toppen die hast du als  
168 Erzieherin //ja// nicht aber die ganzen praktischen Sachen //hmm// und die pädagogischen  
169 Sachen da und das fand ich dann auch als ich studiert hab da dacht ich also ganz ehrlich wenn  
170 ich nur das Studium //hmm// hätte würde ich mich nirgends trauen zu arbeiten weil ich dieses  
171 Handwerkszeug nicht hatte //ja// und dadurch dass ich das hatte und daher war mir das wich-  
172 tig dass ich gedacht hab ne das will ich machen Egal ob ich das anwende vielleicht vielleicht  
173 geh ich doch irgendwann wieder in Kindergarten //hmm// da brauch ich es nicht oder viel-  
174 leicht will ich mal eine Leitung übernehmen /hmm/ dann brauche ich es vielleicht doch und  
175 deswegen hab ich das gemacht //hmm// aber es war wirklich im Nachhinein war es die beste  
176 Entscheidung //hmm//

177

178 Q: Okay aber dann hattest du auch im Prinzip ehm die Zulassung schon zu dem Studium sozu-  
179 sagen, also Abitur in dem Fall oder Hochschulzugangsberechtigung

180

181 S: | also Ich war als Kind Ich war Ich war tatsächlich auf dem Gymnasium e:hm und ich war  
182 eine sehr gute Grundschülerinnen und bin dann aufs Gymnasium gekommen. und ich muss  
183 man auch, ich glaub man muss auch immer mit der Zeit in Verbindung bringen //hmm// also  
184 Ich war einfach ein klassisches Arbeiter:innen-Kind und (..) wir waren damals ganz rar gesät  
185 und man hat es denen damals auch recht schwer gemacht aufm Gymi und Ich bin überzeugt  
186 heute auch. nur heute spricht man nicht darüber, weil heute andere Faktoren, wie Migration  
187 oder was weiß ich wichtig sind, aber eh Ich glaube das ist so ein Faktor der echt bisschen unter  
188 den Teppich gekehrt wird, weil ich war dann da. Ich war dann bis zur 10. dort. Es wurde auch  
189 immer schwieriger für mich. Und ehm wie ist es wenn was schwierig wird und man dann denkt  
190 ja sag mal das gibt=es doch nicht, aber da der der Schorsch Gockel da nur weil eine Firma  
191 daheim hat und weil die Eltern immer hinrennen. Dann finde ich hat man nur 2/3 Möglichkei-  
192 ten, um auf sich aufmerksam zu machen, @entweder@ man e:hm das ist, finde ich weiß so  
193 viel klassisch so viel männliche Jugendliche machen man geht so in diese Gewalt Schiene rein.  
194 (holt tief luft) E:hm und ich wurde frech ich wurde richtig frech, also das weiß ich. ich hatte  
195 eine wahnsinns große Klappe, ja. Weil ich gedacht hab, mir kann ja mal keiner was. //Ja// und  
196 dann kam es natürlich wie es kommen musste. ich bin dann sitzen geblieben das erste Mal in  
197 der 10. und beim zweiten Mal musste ich dann bei der Wiederholung musste ich dann die  
198 Schule verlassen, weil ich in ja (Stimme wird etwas leiser) ich hab dann einfach ein Feuermel-  
199 der eingeschlagen. Das war ein riesen climb Borium, Feuerwehr kam und Ich fand es sehr wit-  
200 zig ja. //ja// aber meine Lehrer damals nicht und Lehrerin nicht und dann bin ich runtergeflo-  
201 gen und dann hatte ich zur damaligen Zeit. obwohl ich nach der 10. war, gar keinen Abschluss  
202 das war damals so. Also hat ich noch nicht mal Hauptschulabschluss und dann hat man mir  
203 ans Herz gelegt n::e externe Prüfung abzulegen. Dann hätte ich können ein Realschulabschluss  
204 und dann hab ich gesagt aber ich setz mich doch nicht 6 Wochen Sommerferien daheim hin  
205 und lern den Stoff. //ja// Ich war ja eh nicht gut. Des hätte ich ja nie geschafft und dann sagte  
206 man mir naja dann geh doch auf die Realschule. das hätt ich schon machen können und dann  
207 hab ich das möchte ich aber auch nicht genau also das möchte ich auch nicht (Unterbrechung

208 7 Sek. Störgeräusche) genau des möchte ich auch nicht, weil die kennen sich seit der fünften  
209 Klasse. dann komm ich dahin ne das mag ich nicht. und dann hab ich die, das zweijährige (Un-  
210 terbrechung Störgeräusche 4 Sek) noch mal nach und die zweijährige Berufsfachschule be-  
211 sucht und hab dann dort die mittlere die Mittlerereife nachgeholt, in 2 Jahren das heißt Ich  
212 war auch schon relativ alt //hmm// aber auch da muss ich sagen also alles im Rückblick be-  
213 trachtet auch da sind mir wieder Erwachsene begegnet äh (..) was ich so toll fand und diese  
214 Schule die hat mir beigebracht wirklich zu lernen und Spaß am Lernen zu entwickeln und sich  
215 einfach eine ganz andere Ebene zu fördern und zu fordern wie das Gymnasium damals  
216 //hmm// und dann habe ich die Realschule abgeschlossen und hab ja dann die Erzieherinnen-  
217 ausbildung gemacht und hat=es mich irgendwann geärgert weil ich gedacht hab wie vorhin  
218 schon ja wo ich, ich glaub ich stoß immer mal wieder auch jetzt Übrigens, des ist glaub so ein  
219 bisschen Lebensthema von mir immer an so irgendwann an so grenzen, wo ich denk ich hab  
220 immer irgendjemand vor mir den ich als nicht so kompetent erachte und nur aufgrund mei-  
221 nem fehlenden Abschluss aber auch meines fehlenden Mutes das muss man auch sagen, also  
222 ich hab dann schon auch an fehlenden Mut, um zu sagen eh das mach ich mal wie ich finde  
223 dass Männer sehr häufig machen //hmm// also //ja// das mach ich mal. Ich bin jetzt mal Leiter.  
224 //@.@// e:hm hab ich gedacht ne also jetzt muss ich muss das Abi noch nachholen. und das  
225 hab ich dann gemacht. des hab ich dann auch auf dem zweiten Bildungsweg nachgeholt noch  
226 nebenher und so habe ich dann die Zulassungsvoraussetzung

227

228 (...)

229

230 **Q:** okay emhm (...) (Störgeräusch) (...) Genau. Ahja dann hattest du noch davon gesprochen,  
231 dass du in der kirch also in eine kirchlichen Gemeinde warst, oder //hmm// dass du recht früh  
232 kirchlich sozialisiert warst //mhm// (.) also und wodurch dann also durch deine Großeltern  
233 oder?

234

235 **S:** gar nicht, also überhaupt nicht, @auch@ nicht von meinen Eltern also es ist wir Wir feiern  
236 die Feste //hmm// die Es gibt eh, würde ich jetzt auch mal sagen wir glauben an Gott oder was  
237 auch immer das ist da oben //ja// aber es ist nicht so dass wir gar nicht null also gar niemand  
238 in unserer Familie. ne das war einfach so @dass@ ich sonntags alleine tatsächlich schon in  
239 den Kindergottesdienst marschiert bin weil ich die Geschichten immer spannend fand  
240 //hmm// das war für mich wie eine vorlesestunde und da dachte ich das finde ich toll //hmm//  
241 und ja wie die Kirche ja ist, die kümmern sich ja schon auch um ihre Schäfchen die @sie@ da  
242 haben und Ich nehme an das war dann bei mir auch so und dann Finde ich rutscht man relativ  
243 schnell in alle Dinger rein weil ich dein Blockflötenkurs //hmm// und und und also was man  
244 sich vorstellen kann. und das war dann quasi ein weiteres Nest tatsächlich, was ich gefunden  
245 hab //hmm// in meinem Aufwachsen, was verlässlich war, was gut war und was mich geför-  
246 dert und gefordert hat. Da hab ich gedacht, ja super das mach ich jetzt weiterhin.

247

248 **Q:** Okay (..) und e::hm Geschwister hattest du dann keine?

249

250 **S:** Nein.

251

252 **Q:** Okay. und dann e:hm (.) Würde ich jetzt mit den nachfragen also nachfragen in Bezug auf  
253 unser spezifisches forschungsinteresse beginnen e:hm und würde dich nochmal bitten von  
254 deinem Weg zu deinem Beruf e:hm eben das hast du jetzt auch schon ein bisschen gemacht  
255 aber vor dem Hintergrund von rassistischen Ungleichheitsverhältnissen zu sprechen. //mhm//  
256 oder also vor dem rassistisch und vor allem auch ehm geschlechtlichen Ungleichheitsver-  
257 hältnissen.

258

259 **S:** mhm. (.) also (.) ich muss dazu sagen, ich, wenn ich die die, also ich mein guck ich hab ne  
260 weiße Farbe. ja ich hab ein deutschen Namen //hmm// bei mir ist es einfach so da würde man  
261 ja nie vermuten. Ach Gott, da ist irgendwie was und e:hm natürlich ist es so also mein Groß-  
262 vater ist jüdischer Abstammung, ja. und mein mein mein Vater und meine Großeltern väterli-  
263 cherseits, die sind damals während dem Krieg geflüchtet aus Tschechien. //hmm// also so Wir  
264 haben also schon, natürlich so eine Geschichte, aber das sieht man mir nicht an. und deswegen  
265 ist es auch etwas und des muss ich auch sagen das hat in unserer Familie intern auch nie eine  
266 Rolle gespielt. also Wir haben da auch nie ist es ist also Wir haben auch keine jüdischen Feste  
267 gefeiert //hmm// oder so deswegen war das nie Thema. und Mein Vater war selber noch klein  
268 also geflüchtet //hmm// sind der hat ja nur die Auswirkungen irgendwie mitgekriegt. deswe-  
269 gen war des bei uns zu Hause auch nie ein großes Thema, aber deswegen hab ich es auch nie,  
270 das das war nie ein dings darüber zu erzählen oder oder was weiß ich und das sieht mir auch  
271 nicht an oder hab mich auch nicht drum gekümmert, deswegen hab ich solche Erfahrungen,  
272 ja, auch nie nie nie nie erfahren. ich finde, ich hab Ausgrenzungserfahrungen erfahren auf-  
273 grund meiner Herkunft dass meine Eltern, eben wie gesagt aus diesem klassischen Arbei-  
274 ter\_Arbeiterinnenmilieu stammten und e:hm auch (im) Bildungsabschluss hatten, meine  
275 meine Eltern waren beides Hauptschülerin //hmm// ja ? und genau so war es halt //hmm//  
276 die haben mir auch immer gesagt die haben mich auch immer, das fand ich auch immer toll,  
277 die haben immer gesagt. ja wenn du das willst dann machst du das. des waren ja auch nie  
278 meine Eltern, die gesagt haben, du gehst jetzt auf=das Gymnasium //hmm//, sondern ich geh  
279 aufs Gymnasium //ja// und (die) gesagt haben, also wenn du dir das zutraust, dann mach es  
280 //hm//. wir können dir nicht helfen, aber wenn du Hilfe brauchst und das fand ich auch immer  
281 toll dann schauen wir das irgendwie hinkriegen. Also die haben mir nie Steine in den Weg  
282 gelegt //hmm//. Ehm, aber (.) das fand Ich war, ab dem Zeitpunkt des Gymnasiums wirklich  
283 was ganz großes und als ich dann meine berufliche Ausbildung gemacht habe bei der Erziehe-  
284 rinnenausbildung war es nun mal so, wir hatten nur Frauen in der Erzieherinnenausbildung

285

286 **Q:** Ok, mhm also komplett?

287

288 **S:** [komplett, nur Frauen //okay// also wir hatten dann also die, die das gemacht haben. Wir  
289 hatten im Lehrer\_ Lehrerinnenkollegium gab es, glaube ich, zwei Männer, aber auch das war  
290 so unter ( ) //hmm// Und da dachte ich ja das ist halt so ja Erzieherinnenberuf, der ist halt sehr  
291 weiblich belegt. und es änderte sich dann als ich studiert hab, tatsächlich ganz extrem. und da

292 bin ich zum ersten Mal drauf gestoßen oder auch schon meiner damaligen Zeit als Erzieherin  
293 im Jugendzentrum in O-Stadt, dass ich gedacht hä warum krieg ich denn immer Chefs also  
294 männliche Chefs vorgesetzt. //@ja@// also wo sind denn plötzlich diese vielen vielen Frauen  
295 //ja// die ich vorher gesehen hab und dann bei dem Studium wurde mir des dann bewusst  
296 also zum ersten Mal weil es nimmt man ja dann auch durch //hmm// weißt guckt sich den  
297 Beruf an und das natürlich alles was immer mit höheren Abschlüssen zu tun hat, mit einer  
298 besseren Bezahlung und da sind plötzlich auch die Männer zu finden. //hmm// Und dann  
299 dachte naja aber ist ja schön und ist auch schön daß sie sich im sozialen Bereich dann tum-  
300 meln. Aber ich muss auch sagen, ich glaube, weil ich auch selber sehr klassisch weiblich sozia-  
301 lisiert bin von Frauen einfach größtenteils erzogen wurde //hmm// war ich schon immer etwas  
302 skept- oder nicht skeptisch, aber ich hab immer diesen Blick auf Männer im beruflichen Kon-  
303 text (.) aber auch im privaten, glaub ich. Ist es einfach so, dass ich denk, ja ich ich finde dieses,  
304 manchmal bewunder ich das, dieses neigen dazu sich selbst ein bisschen zu überschätzen.  
305 //@.@// glaub das hätte ich manchmal gerne //ja// auch so. //ja//. das ist das einzige was ich  
306 nur sagen kann.

307

308 **Q:** Okay, //Ja// und e:hm du hattest eben vorhin auch gesagt, dass e:hm dann ab dieser Re-  
309 form-Zeit auch so oft eben auch junge Chefs vorgesetzt bekommen hast //@.@// die dann  
310 irgendwie und auch oft Männer, die dann ein bisschen so den Chef raushängen lassen haben  
311 //hmm// Inwiefern hast du das dann wahrgenommen, oder?

312

313 **S:** hmm. also, Ich (atmet tief ein) nehme des, Auch heute übrigens, also wir Wir tau wir haben  
314 ja ein großes Austausch Ding unter den Jugendhäusern so, nehme ich nur durch wahrnehmen,  
315 nehme Ich war, als Beispiel, wenn wir Sitzung hatten, der Redeanteil von Männer äh im Ge-  
316 gensatz zu Frauen. Ich nehme aber auch wahr, wie Frauen in Frauenkontexten, sich vielmehr  
317 zuhören auf vielmehr in Streit gehen und sobald man aber in einem Raum ist, wo Männer mit  
318 sich mit drinne aufhalten, auch die Frauen sich so zurücknehmen //hmm// unglaublich zurück-  
319 nehmen. (atmet tief ein) e:hm das ist das eine. das zweite, wo ich das wahrnehme ist einfach  
320 das jetzt ich meine also Ich bin jetzt auch schon @uralt@ sozusagen, ehm in der Entwicklung  
321 von Ideen als Beispiel. Also passiert mir das , das ist mir schon mehr wie einmal passiert das  
322 zum Beispiel Ideen, die ich entwickelt habe plötzlich als eigene Ideen verkauft werden  
323 //hmm// Fän- kann ich damit Leben, aber ich finde das muss man dann auch immer benennen  
324 //hmm//und sagen Na ja aber das hab ich nicht Ich ich bin gar nicht drauf gekommen //hmm//  
325 Wir haben das im gemeinsam Ding entwickelt oder so. Das also das das stell ich ganz häufig  
326 fest, aber stell ich auch muss ich sagen bei Kollegin ganz häufig fest. also, das ist so ein Thema  
327 ist äh also Ich bin ja nicht allein ja.

328

329 **Q:** [allgemein okay, hmmm. also, dass du das dann auch bei ehm bei weiblichen Kolleginnen  
330 **S:** [ja bei weiblichen Kolleginnen auch. Dass genau das passiert, warum auch immer. das die  
331 auch sagen ja also eigentlich habe ich das //ah// mit meinem Kollegen mitentwickelt //hmm//  
332 oder Wir haben //hmm// dass wir waren ein Gemisch aber das waren meine //ja// Ideen und  
333 plötzlich ist aber diese Idee //ja// ich erlebe aber auch natürlich was ich vorhin schon gesagt,

334 ich erlebe schon auch den Mut von Männern, wo Ich denke so schade und ich hab den selber  
335 ja auch nicht, also ich mein, ich könnt mir an die eigene Nase fassen und sagen ja dann mach  
336 des doch oder nimm doch eine leitungsstelle ein //hmm// hm aber dann lieber doch auch  
337 nicht. //ja//

338  
339 (...)

340  
341 **Q:** Ja und e:hm aber das also dass dir dann so häufig auch so dass du hast dann auch häufig so  
342 erfahren einfach dass es dann so, vor allem also grundsätzlich und nicht nur so einzelne e:hm  
343 bei einzelnen Männer sind einfach so andere Mut oder and- also (wie ist das da?)

344  
345 **S:** Ja, also Ich, ich sehe das, aber wie gesagt ich ich wunder mich manchmal, ich wie gesagt Ich  
346 bin ja viel im Austausch auch mit anderen Kolleginnen in der offenen Kinder- und Jugendarbeit  
347 jetzt auch und Ich weiß nicht, ob das so ein Generationsding ist. Ich bin jemand, ich, wie ge-  
348 sagt, also ich mach auch mädchenarbeit //hmm// das mache ich mit Herzblut //hmm// das ist  
349 mein, dass das ist einfach mein Ding. ja und und die deswegen, glaube ich, hab ich da auch so  
350 ein Blick drauf //hmm// und ich sehe das, Ich nehme das wahr und ich klage das auch an, weil  
351 im Sinne von Anklagen, weil ich=es dann auch anspreche //hmm// wenn mir dann irgendwann  
352 der Kragen platzt ja? //ja// ich aber auch oft auch bei jüngeren Kollegin mitkrieg dass die das  
353 gar nicht so empfinden //hmm// und dann denke ich mir ich finde es so wahnsinnig also das  
354 sind so meine persönlichen Gedanken //hmm// dass ich denk, jetzt befinden wir uns gerade  
355 in einer Zeit wo wir immer drüber sprechen, die Sprache, wir müssen die so und so, damit  
356 auch jeder jede sich mit ins Boot genommen fühlt. wir achten auf so viel, nennt man das tech-  
357 nokratisches oder Ich weiß nicht. also wir achten auf so viel //hmm// auf so viel die die ganzen  
358 Möglichkeit- wir nehmen das alles mit ins Boot //hmm// und vor lauter drauf achten und dass  
359 wir uns auch politisch korrekt ausdrücken //hmm// und verhalten ist es aber in der ich sag mal  
360 in der Basis nehmen wir andere Dinge gar nicht mehr wahr //hmm// und das ist so ein bisschen  
361 was was mir auffällt, aber Ich weiß nicht ob das das ist einfach nur mein mein Auffallen //ja//

362  
363 **Q:** Okay

364  
365 **S:** Darf ich dir einschenken?

366  
367 **Q:** Mhm, ja dann würd mich auf jeden Fall interessieren, würde ich dich bitten von deiner  
368 Erfahrung, in deinem also im Arbeits- also im Arbeitsalltag in der Praxis, auch eben vor dem  
369 Hintergrund der also der Ungleichheit ungleich Verhältnisse erstmal des Rassismus zu erzäh-  
370 len und dann der Geschlechterverhältnisse.

371  
372 **S:** mhm (.) also ((holt tief Luft)) (...) bei uns hier ist sowieso in ein relativ kleines Team und bis  
373 bis bis diese Woche war es noch so dass wir auch der, unser Frauenanteil extrem hoch war,  
374 verändert sich ja jetzt Wir sind ja eigentlich nur n- und also die Hauptämter nur ein Dreier  
375 Team //hmm// und 2 Frauen ein Mann. Ich glaube das ist so, das macht auch nochmal viel.



376 E:hm ich bin jetzt auch sehr gespannt, wie das sein wird nach den Ferien, weil da wird sich  
377 umdrehen das sind 2 Männer eine Frau in diesem Dreier Team in diesem Dreieck. //hmm//  
378 und von daher muss ich echt sagen, also im Großen und Ganzen, was jetzt das Team angeht,  
379 fand ich, dass also wir hatten immer einen guten Austausch da drüber, aber auch da ist es so,  
380 dass mein Chef was so manche Dinge angeht, des auch anders sieht. also. der ist ehm, wenn  
381 wir über solche Geschichten reden, wie jetzt Mädchen-Arbeit Jungs-Arbeit Jungenarbeit. ich  
382 glaub, wir machen hier im Haus wahnsinnig viel Mädchenarbeit und auch gute Mädchen-Ar-  
383 beit. das mach ich ja nicht nur alleine, machen die anderen ja auch //hmm//. E:hm das unter-  
384 stützt mein Chef, also der Hausleiter hier, auch extrem aber er auch sagt eigentlich, wenn er  
385 ehrlich ist eehm: hält er gar nichts von diesen gemischtgeschlechtlichen Gruppen. Er findet  
386 einfach lernen geht nicht Gemisch von von den also von den nicht getrennten Gruppen.  
387 //hmm// (An) lernen geht am besten in gemischtgeschlechtlichen Gruppen so. und das ist aber  
388 seine Einstellung, aber es ist nicht aufdrängen, sondern es ist seine Sichtweise so. und von  
389 daher ist das, geht, also ging das bis jetzt immer gut. und hat auch alles immer unterstützt,  
390 wirklich wahr, also au- auch wenn wir dann gesagt, jetzt probier wir mal ein Mädchen OT ja.  
391 dann mach das. wir probieren das aus, aber natürlich der muss ja auch zahlen im Kopf behal-  
392 ten //hmm// und das versteh ich auch. Das hab ich auch, dass man einfach sagt Na ja, wenn  
393 ich=es jetzt ein Jahr ausprobieren und es nicht funktioniert, dann müssen wir dann, dann funk-  
394 tioniert=es halt auch nicht. dann müssen wir es auch wieder Ad Acta legen. //hmm// Also von  
395 daher hab ich jetzt hier, eher geringe Sachen. also jetzt im im im auf der Ebene des der Kolle-  
396 ginnen\_Kollegen. In der alltäglichen Arbeit, ist es also mit den Kindern und Jugendlichen (.) Eh  
397 ist es schon so, dass (.) in der, Wir haben ja Wir haben ja eine Abend OT, das ist so ab 13/14  
398 bis also offiziell bis 27, so ist es ja gesetzlich geregelt, aber ich sag jetzt mal die ältesten bei  
399 uns sind so 22 //hmm//.Wir haben einen relativ großen Batzen von 19 - 22 jährigen hier im  
400 Haus. Wir haben Besucherinnen die so ganz klassisch, ich sag jetzt mal aus der unteren F-W  
401 Straße stammen //hmm// die zum größten Teil alles aus Transferfamilien kommen sehr kin-  
402 derreich sind und oft Eltern haben, die ja die einfach eh, ja, ich glaub, die meisten sind libane-  
403 sen oder so //hmm// und im Abendbereich gibt es schon Dinge und die spürt man das. Das ist  
404 so und die spüre auch ich. Und je älter die männlichen Jugendlichen werden desto mehr müs-  
405 sen sie es auch zeigen //hmm// also als Beispiel Wir haben hier am Abend für unser Haus finde  
406 ich ein Besucherinnen aufkommen zwischen 25 und 40 Jugendliche am Abend hier im Haus,  
407 sind nicht alle gleichzeitig da, //hmm// manchmal sind sie aber alle gleichzeitig da //hmm//  
408 viele sind miteinander verwandt oder Schwestern und Brüder und da ist es natürlich schon so,  
409 dass vor allen Dingen die Brüder und, Wir haben jetzt auch wieder zu Ferienaktion große Akt-  
410 eh große Diskussion, sagen die gehen da nicht mit. also, wir gehen heute zum Beispiel schwim-  
411 men. Und dann sagen die, die nicht. wir gehen ne die dürfen nicht, so. dann kommen so Dis-  
412 kussionen und dann sagt man ja du bist nicht ein Elternteil du bist nicht der Vater, du bist nicht  
413 die Mutter //hmm// und des dann natürlich schon so ist, dass sie da schon auf ihr Recht po-  
414 chen und dass ich dann manchmal auch hinter all den Jahren, Finde ich manchmal immer noch  
415 sehr frustrierend, dass ich denk da machst du Mädchenarbeit und jetzt passiert genau das  
416 gleiche wie aber auch auf erwachsener Ebene in diesem gemischtgeschlechtlichen Kontext  
417 //hmm//, nehmen die Mädchen sich wieder zurück und sagen dann sogar: Ach S. das verstehst

418 du nicht, also im Gegenteil, so die die ich sag jetzt mal die fallen mir dann sogar in den Rücken,  
419 ja. //hmm// und das sind schon so, das sind Ausgrenzungen. ich finde es ist auch, ich finde es  
420 wirklich auch rassistisch rassistisch ja auch den Mädchen gegenüber und ne Ungerechtigkeit  
421 //hmmm// und des erfähr ich schon und das ist am Abend so, @ja@

422

423 **Q:** Aber wie, also wer sagt, als ich hab das irgendwie nicht ganz verstanden, glaub ich, wer sagt  
424 dann, dass die nicht mitgehen.

425

426 **S:** Die Brüder, die Brüder und Cousins //ach, ok// also die bestimmen des dann //hmm// und  
427 dann liegt es an uns. und dafür sind wir ja auch da. wir müssen diese Aushandlungsprozesse  
428 die Diskussionen rein gehen. wir müssen uns Dinge überlegen //hmm// Das machen wir auch.  
429 wir diskutieren dann auch. wir sagen dann, aber es müssen. wir gehen aber es müssen zu  
430 mindestens 4 und 4 Mädchen müssen mit. //hmm// Mädchen die wir kennen, also nicht ir-  
431 gendwelche. ja? //@ja@// und die müssen mit, sonst gehen wir nicht //ja// und des ist aber  
432 ein Aushandlungsprozess und auch in der Diskussion. wir erklären ja auch, warum das so ist  
433 und dass das so nicht geht und immer wieder immer wieder immer wieder //hmm// und das  
434 ist ein nie aufhörendes, immer wiederkehrendes Phänomen //hmm//

435

436 (....)

437

438 **Q:** Okay, aber ja also aber ehm, aber gut also ich finde es auch auf jeden Fall total spannend,  
439 dass ihr dann da auch so, ich sag mal jetzt so ne nen F- wie so eine Forderung habt //ja// auch  
440 das dann halt mindestens //ja// 4 Mädchen da mit gehen natürlich. ich glaub, nicht dass das  
441 so überall so ist ne?

442

443 **S:** des weiß ich nicht. Also, aber es ist natürlich für uns auch, wir mussten das ja auch erst ehm  
444 also ich sag auch mal so das Handwerkszeug (Unterbrechung 1 Sek Störgeräusche) im sozialen  
445 Bereich, glaube ich, hängt ganz stark damit zusammen, wie lang du irgendwo arbeitest, dann  
446 wirst du natürlich auch sicherer, du kriegst ein Repertoire auch an die Hand. du weißt wie  
447 kannst du dich entscheiden. unser Ding war wir hatten früher viele viele Jahre hatten wir 7  
448 Tage 10 Tage Freizeiten in Frankreich //hmm// bis irgendwann keine Mädchen mehr mitgin-  
449 gen nur noch Jungs, weil dann auch zum einen die Eltern sagen ne wir möchten das nicht  
450 //hmm//. wir sprechen jetzt nicht von Elternteile, also unsere Kinder sind nicht. ich sag jetzt  
451 mal dieses klassisch Mittelschicht weiß sozialisierte Klientel //ja// das sind die überhaupt nicht  
452 //hmm// zu uns kommen Kinder und Jugendliche die es gelernt haben, hoch selbstständig ihre  
453 Freizeit zu organisieren //hmm// und trotzdem passierte des, dass die Eltern sagten ne die  
454 geht aber nicht mit, //hmm// weil da sind ja Jungs dabei //hmm//. also, nicht wie man viel-  
455 leicht klassisch denkt, Oh Gott 7 Tage in die Hände von fremden Menschen, //@ja@// also  
456 wie ich jetzt vielleicht denken //ja// würde, wo ich denk also Ich weiß nicht, ob ich da mein  
457 zehnjähriges Ki- da, weiß ich nicht, ja. so. und ehm und und da wurde uns das zum ersten Mal  
458 bewusst dann oder nicht zum ersten Mal bewusst, aber das ich, Ich glaube auch da gibt es  
459 immer wieder so Wellen auch bei unseren Kindern und Jugendlichen je nachdem wie stark

460 religiös, die wieder eingebunden //hmm// sind oder nicht. ich nenne es jetzt mal star-, ist nur  
461 ne Vermutung //hmm//, ich weiß es nicht //hmm//. ich krieg es halt nur immer mal wieder  
462 mit, wie die dann sagen der Iman ist wieder da und und //hmm// und von daher ja und das ist  
463 auch so bizarr irgendwie nach all diesen Jahren Mädchenarbeit und wird es auch immer wie-  
464 der unter Mädchengruppe thematisiert auf einer Seite beschwerten sich die Mädchen, dass sie  
465 so, ich sag jetzt mal von ihren Brüdern oder von ihren Geschwistern so kurz gehalten werden,  
466 nichts machen dürfen und gleichzeitig finden Sie auch ganz toll, weil das für die ne Art des  
467 benennen sie auch ein Liebesbeweis ist, so nach dem Motto //hmm// oder es kümmert sich  
468 jemand um uns //hmm// und das verstehst du nicht //hmm// und das finde ich immer auch  
469 so eine Gratwanderung. und da muss man natürlich auch lernen nicht mit seinem Blick da  
470 drauf zu gucken //hmm// sondern manchmal auch loszulassen und zu sagen ja Ich verstehe  
471 schon, ich weiß was du sagen willst. //hmm// könnten wir dann auch nochmal aber darüber  
472 diskutieren, aber es ist eine Form von liebe //hmm// ja. aber ganz ehrlich ich hab das Gefühl  
473 mein Großvater spricht mit @mir@. also das sag ich dann manchmal auch, weil also ich sag so  
474 bin ich auch groß geworden //ja// ja, des (hat nicht) seit ich auch immer sagen, sie tun es ja  
475 immer sehr mit ihrer Kultur in Zusammenhang bringen. Da sag Ich hasse das dann auch. Das  
476 hat doch dann mit Kultur nichts zu tun. du hast einfach ne Einstellung wie ein Großvater,  
477 //@.@// so bin ich auch groß geworden, weil Ich möchte auch gern ein bisschen abheben  
478 //ja// von dieser kulturschiene //ja // (Unterbrechung)

479

480 (Unterbrechung Störgeräusche 5 Sek)

481

482 **S:** Es ist unglaublich heute, ich weiß gar nicht was heute los ist.

483

484 **Q:** Es ist echt krass, ja.

485

486 **Q:** Bist du dann die einzige im Haus, die ehM Mädchenarbeit dann macht? Oder?

487

488 **S:** Mhm. also also in der ( ) haben wir alles ein bisschen bei uns aufgesplittet äh Ich war oder  
489 bin eigentlich für die Mädchenarbeit zuständig, hab 2 feste Mädchengruppen, eine also vom  
490 Alter her eine kleine die sind alle zwischen 9 und 13 und deine ältere Gruppe, die sind inzwi-  
491 schen ich sag jetzt mal 14 - 19, wo man sich einmal in der Woche trifft. //hmm// Das ist ein  
492 fester gruppentermin. //hmm// Und ä:::h wir machen auch hier Mädchen Freizeiten. meine  
493 Kollegin hat aber angefangen vor vielen Jahren das Mädchen-Schwimmen zu initiieren hier,  
494 weil sie mitgekriegt hat, dass die Mädchen auch nicht schwimmen können und das auch teil-  
495 weise nicht mehr lernen in der Schule, weil sie nämlich dann zum Schwimmunterricht abge-  
496 meldet werden //hmm// und hat es dann samstags gemacht in den Wintermonaten. Genau  
497 und also da da hat die noch so einen kleinen Teil mit mit reingenommen //hmm// ja. aber  
498 sonst bin ich schon nur ich. //mhm//

499

500 **Q:** und weil du vorhin gemeint hast ehM die Hausleitung //ja// ist es dann ist das team ein  
501 bisschen hierachisch aufge- also aufgeteilt oder wie ist es hier?

502

503 **S:** Nein. //Ok//Ich glaube nicht. //ok// also es ist schon pro forma ist es natürlich so. Wir haben  
504 das, die Hausleitung //ahja// und und und dann gibt es uns, aber eben der N. ist ja die Haus-  
505 leitung arbeitet genauso in pädagogischen Setting und natürlich gibt es Dinge, die ich sag jetzt  
506 alles alles nach außen hin, auch die Entscheidungen, die trifft dann die Hausleitung //hmm//  
507 da bin ich auch froh drum //ja// aber das ist alles im Prozess der Rückkoppelung und dass wir  
508 sagen, wir besprechen das zusammen wir entscheiden das zusammen //hmm//, aber Es gibt  
509 eine Person, die muss den Kopf hinhalten //hmm// und die muss natürlich auch ein bisschen  
510 mehr machen //hmm//, kriegt aber auch mehr Geld ja. und ehm ja. und das ist aber auch gut,  
511 also er macht das auch super @.@ muss ich echt sagen.

512

513 **Q:** Okay dann hätte ich noch eine Frage ehm auch wenn du so auch schon teilweise darüber  
514 gesprochen hast emhm, wo du in also im im arbeiten oder auch also in der alltäglichen Praxis  
515 oder auch im Zugang zu deiner Arbeit eben ehm möglicher Räume oder auch halt ehm du  
516 hast vorhin auch von Grenzen gesprochen, wo du die so spürst oder halt auch wahrnimmst,  
517 nochmal explizit?

518

519 (...)

520

521 **S:** mhm, also ich ich, es ist schon so. ich ich glaub das einzige, wo ich diese Grenzen spüre  
522 manchmal oder Widerstände oder glaub ich schon auch in der Abend OT mit den Jugendli-  
523 chen. Also nicht, ich sag jetzt mal so, wir sind ein sehr familiär geprägtes Haus. das heißt, die  
524 die am Abend hier kommt, die kenn ich schon seitdem sie Kinder sind //hmm// zum größten  
525 Teil die kamen schon mit 6 hierher //aha// das ist auch ein großer Vorteil //hmm// und Ich  
526 glaube schon auch, sagen die auch oft ist schon. Wir sind so ihre Ersatzeltern //hmm// Aber  
527 wenn viel am Abend hier los ist und es sind viele Jungs da und die sich dann in ihrem männer-  
528 ding Domänen sich treffen. es ist immer noch sehr klassisch also die Mädchen suchen mich  
529 auf die Jungs N. //hmm// ehh dann also auch als Gesprächspartnerin //hmm//Es ist einfach  
530 so, ja aber vielleicht auch weil ich so, manchmal glaub ich vielleicht liegt es auch daran, ich  
531 glaub schon, dass ich auch so ne Alpha Frau //hmm// bin und es wäre vielleicht anders wenn  
532 das nicht so wäre. Ehm also auch so ein Alphetierchen bin, als Frau //hmm// und und von  
533 daher glaub ich haben so die die Jungs eher dieses, die haben dann mit mir eher so Reibungs-  
534 punkte und die suchen mich schon auch auf und das ist aber auch das finde ich ganz bezeich-  
535 net, also wir könnten Statistiken darüber führen, wie uns Jugendlichen, zu welchen Gesprächs-  
536 themen aufsuchen. und mich suchen sie auf, wirklich immer wenn es um diesen Punkt Bezie-  
537 hung, Freundschaft, Sexualität geht. //mhm// meine Kollegin das war immer der Punkt ä::h  
538 solche Geschichten, wie mit Einbürgerungsgeschichten diese Ausgrenzung erfahren den N.  
539 mein Kollegen immer zu politischen Themen. ja und das finde ich dann schon interessant und  
540 es ist auch so. die suchen schon auch die männlichen Jugendlichen, ne Reibung, weil sie genau,  
541 die kennen meine Einstellung, die wissen das. die sagen dann auch schon ja ich du und deine  
542 Mädchen. Also für die bin ich, die mit den Mädchen //ja// mit meiner Mädchen Gang. //@.@//

543 da muss ich manchmal ja drüber lachen ja, aber es ist natürlich schon so dass ich da ein Auge  
544 drauf hab //ja// auch über die Sprache über die man mit den Mädchen spricht //hmm//

545

546 **Q:** okay das ist ja spannend mit den Themen.

547

548 **S:** mhm

549

550 **Q:** und war- also wie erklärt ihr euch, dass deine Kolleginnen dann zu Einbürgerungsthemen  
551 und?

552

553 **S:** Ja, also meine Kollegin hat ja den ganzen Hausaufgabenbereich unter sich. das ist einfach  
554 auch schon in sich in der Thematik mit drin verhaftet und die hat das auch schon immer ge-  
555 macht. die hatte da auch- ich glaub es hat immer was mit Interesse auch zu tun. Ich bin da  
556 auch ganz ehrlich mich interessiert weder die Hausaufgabenhilfe //@.@// ich ja ich hab ein-  
557 fach ich glaub dass der ganze schulische Bereich mit meiner eigenen Geschichte //ja// sag ich  
558 pff bin ich grad froh, dass ich das jetzt nicht machen muss //ja// ja. und somit, Ich bin viel, also  
559 ich marschier gern im Leben Im Im im Leben fremder Menschen umher @sag ich mal@ wirk-  
560 lich ich finde es spannend, Ich find es spannend, wie jemand wird und und und und wa- was  
561 war ausschlaggebend, dass man so geworden ist //hmm// oder so dass man so handelt. das  
562 ist meine Intention, des interessiert mich. Ich glaub man bringt des rüber was einen auch in-  
563 teressiert und deswegen, des spüren die //ja// also Jugendliche sind ja per se schon finde ich  
564 so kleine Trüffelschweinchen //hmm// die riechen schon sehr gut, ah mit welchen Themen zu  
565 jemandem kommen kann, aber auch wie man jemanden antriggern muss //hmm// wo der  
566 Wunde Punkt. //ja// das ist ja auch das schöne //ja// an Jugend finde //ja// ich.

567

568 **Q:** ja okay, ja okay gut. ehm wenn du jetzt nichts mehr ehm anmerken oder erzählen möchtest,  
569 dann glaub ich sind wir fertig.

570

571 **S:** Super vielen Dank, war mega spannend auch für mich.

572 **Q:** War für mich auch super spannend, also wirklich spannende Biografie, vielen Dank!

## Interview mit Devi (ID)

1 **J:** Also, ähm, wie ich ja jetzt im kurzen Vorgespräch schon angesprochen habe, interessieren uns für  
2 die Masterarbeit Berufsbiografien von Frauen, ähm, die in 'nem sozialen Beruf arbeiten oder in die  
3 Richtung gehen wollten u:nd ich möchte dich daher bitten mir deine Geschichte von Anfang an zu  
4 erzählen, wie du zu dem Beruf gekommen bist, den du jetzt machst u:nd du kannst dabei dort beginnen  
5 wo die Geschichte für dich anfängt. ähm, alle Erlebnisse und Erfahrungen, die dir einfallen, alles was  
6 du mit mir teilen willst, alle Einzelheiten, sind ähm für mich von Bedeutung (.) und äh es ist alles inte-  
7 ressant was dir wichtig ist und du kannst dir für die Erzählung so viel Zeit nehmen wie du willst, ich  
8 werd dich nicht unterbrechen und dir auch keine- Devi?

9

10 (Die Videokonferenz wird aus technischen Gründen für 1 Minute und 23 Sekunden unterbrochen)

11

12 **J:** Hallo?

13

14 **D:** Hallo. tut mir leid. ich hab aber alles verstanden, was du mir gesagt hast also ähm fang ich schonmal  
15 an mit dem narrativen Teil.

16

17 **J:** Okay.

18

19 **D:** Ähm, nur mal vorneweg, ich bin grade arbeitssuchend und ich übe nicht aktiv einen Beruf grade  
20 //mhm// ähm, das letzte was ich gemacht habe war ein Minijob von April bis Mitte Mai //mhm// die-  
21 sen Jahres und da ging es um eine Forschungsassistentin. Aber ich fang lieber mal von ganz vorne an,  
22 aber das war nur quasi so ein (disflamer), damit du weißt, dass ich jetzt nicht irgendein-

23

24 **J:** Ja, okay.

25

26 **D:** Äh irgendeine Stelle habe.

27

28 **J:** Danke, ja.

29

30 **D:** Also ich komm aus Indien und ich habe (.) hm (.) nach Ende unsere unseres Abiturs, soweit man das  
31 übersetzen kann, also die zehnte Klasse, hab ich mich für ähm Gesellschaftswissenschaften entschie-  
32 den //mhm// und, das ist eher unüblich in Indien, beziehungsweise ist nicht so hoch angesehen, weil  
33 ähm ja brotlose Kunst und so, aber ich hab mich trotzdem dafür entschieden und danach hab ich ein  
34 Bachelorstudium gemacht der Germanistik, Anglistik und Psychologie. und danach hab ich mich ent-  
35 schieden, meinen Master in Deutschland zu machen, ähm im Fach interkulturellen Germanistik und  
36 Deutsch als Fremdsprache //mhm//mit der Absicht eben, dass ich dann später in Deutschland Integ-  
37 rationskurse unterrichte oder allgemein im Bereich Deutsch als Zweit- und Fremdsprache tätig werde  
38 //mhm// und ich muss sagen, damals waren wir noch nicht so gut aufgeklärt oder (.) ja, ich hab mich  
39 selber dann nicht (.) so gut informiert oder, ich hab dann schon negatives gelesen über die Branche  
40 aber ich hab's irgendwie verdrängt, ne also ich hab gehofft, ja okay ähm vielleicht wird in der Zukunft  
41 mehr in die Bildung investiert in Deutschland und ähm damals war auch die (.) äh der Höhepunkt der  
42 ((atmet hörbar aus)) des Zustroms von Menschen mit Fluchthintergrund in Deutschland //mhm// und

## Interview mit Devi (ID)

43 ich weiß nicht, da hab ich mir Hoffnungen gemacht, dass die Regierung das dann auch mit der Erwach-  
44 senenbildung ernster nehmen wird //ja// und hab dann quasi alles drauf gesetzt und das studiert und  
45 die Qualifikation erlangt und leider ist das ähm immer noch nicht die Realität, dass hier mehr investiert  
46 wird in die Bildung oder dass nachhaltige Strukturen geschaffen wurden für dieses Themenfeld von  
47 Erwachsenenbildung //mhm// und speziell von Integrationskursen. (.) Also hab ich mich dann, ähm,  
48 also ich hab von Anfang an eine Studienkrise gehabt, die selbst nach dem Abschluss nicht weg gegang-  
49 en ist, also ich hab mich dann (.) ähm, ich wusste ich will weiter im sozialen Umfeld arbeiten, also ich  
50 will einen sozialen Beruf ausüben, und die Information jetzt speziell für ausländische Frau, also weil du  
51 das schonmal angesprochen hast, was sind die Unterschiede. ich glaub bei mir war der Nachteil, dass  
52 ich nicht so gut informiert war beziehungsweise nicht die offiziellen Informationen, die hat, die man  
53 so aus dem Internet bekommen kann //mhm// aber auch so, wie nehmen andere Leute in Deutschland  
54 soziale Berufe wahr, wie werden sie gesellschaftlich anerkannt, werden sie überhaupt gesellschaftlich  
55 anerkannt. Ne also, je sozialer der Beruf, desto asozialer das Gehalt und solche Sätze.

56

57 J: @ (.) @

58

59 D: Ich wusste gar nicht, dass das so ist und ähm dann hab ich ähm (.) in der Mitte meines Studiums  
60 angefangen mich so n bisschen umzuorientieren weil bisher, also wenn man meinen Lebenslauf sieht,  
61 is am Anfang ganz viel mit Erwachsenenbildung un Deutsch als Fremdsprache und Menschen mit  
62 Fluchthintergrund. Irgendwann war ich so, ja das lohnt sich einfach nicht. ähm so gemein wie das auch  
63 klingt, du musst dich auch selbst ernähren mit @ (.) @ all deinen zukünftigen Berufen. und ich hatte  
64 dann kein Bock mehr auf Honorarverträge und Kettenverträge und fehlender Krankheitszahl- also  
65 wenn du krank bist musst du arbeiten, wenn du nicht arbeitest kriegst du kein Geld. ( ) Und ähm  
66 darauf hatte ich kein Bock mehr und dann (.) ähm bin ich jetzt grade ähm in einer Phase nach meinem  
67 Studium wo ich ein Aufenthaltstitel habe nach Paragraf 16 des Aufenthaltsgesetzes, das ist ein Auf-  
68 enthaltstitel zur Arbeitsplatzsuche, kurz gesagt, und das dauert 18 Monate. Also ich hab noch bis Mitte  
69 nächsten Jahres Zeit einen Arbeit zu finden und ich versuch mit aller Gewalt diese Branche weiterhin  
70 zu vermeiden. weil es so wenige Festanstellungen gibt und selbst wenn man eine Festanstellung hat,  
71 wird man ähm ausgenutzt, ja also du musst dann 40 Stunden arbeiten und wirst 30 Stunden bezahlt  
72 quasi //mhm// also jetzt such ich eher im Bereich Universität oder öffentliche Verwaltung also feste  
73 Anstellungen, am besten noch unbefristet und ähm ein Gehalt was einem Masterabschluss entspricht.  
74 (.) genau also ähm (.) willst du da mehr Details zu den einzelnen Jobs, die ich bisher gemacht habe?

75

76 J: Kannst du selbst entscheiden.

77

78 D: Okay. Weil ich n bisschen das Gefühl habe, das ich in Labern komme ich weiß nich inwiefern das  
79 alles relevant ist.

80

81 J: Alles ist relevant, es ist gut wenn du ins Labern kommst würd ich @sagen@.

82

83 D: Super. @ (.) @ Ähm. Also ich hab dann als allererster Job, ähm hab ich angefangen in Indien einen  
84 Deutschkurs zu unterrichten und ich glaube selbst da wenn ich n bisschen mehr Erfahrung gehabt  
85 hätte, hätte ich ähm die Möglichkeit gehabt ne rationale Entscheidung zu treffen was mein Studien-  
86 gangentscheidung angeht. ähm oder wenn ich dann bisschen mehr Kontakte gehabt hätte zu ähm  
87 (überall/vor allem) Studienberatern in Deutschland, da hätt ich vielleicht schon vorher gewusst, dass

## Interview mit Devi (ID)

88 es auch die Möglichkeit gibt brotlose Künste auf Lehramt zu studieren //mhm// und dann zu verbeam-  
89 tet zu werden und ein gutes Gehalt zu kriegen. das alles hab ich aber erst im zweiten Semester raus-  
90 gefunden von meinem Masterstudium und dann wollte ich das Studium nicht abbrechen weil, ja keine  
91 Ahnung, weil das (.) meine Familie dann nicht so gut gerne angesehen ähm ist, oder weil ich das selber  
92 nicht, also ich wollte nicht das Gefühl haben Oh ich hab jetzt mich umorientiert und das war damals  
93 für mich irgendwie so'n Zeichen von Schwäche //mhm// ähm ich weiß nich, vielleicht werd ich das  
94 noch bereuen. Noch bereu ich es nicht @meinen@ Abschluss gemacht zu haben in diesem Fach. ähm  
95 aber ich muss auch sagen, ähm als ausländische Frau hat man n paar mehr Hürden, einfach bürokrati-  
96 sche Hürden, als deutsche Studierende //mhm// ähm oder als ausländischer Student auch, also nicht  
97 nur auf Frauen eingeschränkt. das man von der Ausländerbehörde dann ähm sehr viel mehr Nachfra-  
98 gen bekommt, ja ähm, sie wollen sich umorientieren, das müssen sie bis soundso Datum gemacht ha-  
99 ben oder danach brauchen sie dann noch ein extra Schreiben vom Studiengangskoordinator der das  
100 einwilligt und so, also da gibt es einfach ein längerer Prozess und ähm ich selber hatte so ein bisschen  
101 Angst vor diesem ganzen Bürokratie //ja// und war so ne dann mach ich das lieber so wie ich das  
102 geplant habe zu Ende (.) und ähm ich hatte dann auch noch ne @ (.) @ interessante Erfahrung mit der  
103 Ausländerbehörde und was jetzt mit sozialen Berufen angeht, das war damals 2018 glaub ich, also auch  
104 ein sehr hoher Bedarf an Deutschlehrerinnen für Kurse für Geflüchtete //mhm// ähm und ich hab dann  
105 die Ausländerbehörde gefragt, ja darf ich diese Tätigkeit machen und die Sachbearbeiterin hat gesagt  
106 ja, ohne wirklich nach meinem Vertrag zu fragen //mhm// und wenn sie in meinem Vertrag geguckt  
107 hätte, hätte sie gesehen, dass es sich um eine freie Mitarbeit handelt oder um eine selbständige Tätig-  
108 keit //aah// deshalb hat sie eben nicht verlangt und ich hab's auch nicht freiwillig ähm geschickt, war  
109 auch mein Fehler. und dann hieß es ähm 6 Monate später äh @ (.) @ ähm als ich mein Aufenthaltstitel  
110 verlängern wollte, hat sie gesagt Oh Nein Sie haben diese Tätigkeit ausgeübt und das ist selbständig  
111 und das ist nicht erlaubt und vielleicht muss Ihr Aufenthaltstitel jetzt widerrufen werden und großer  
112 Chaos, ne. //mhm// und ich so (.) ja halt mal, du hast ja selber gesagt, dass ich das machen darf und  
113 dann sagt sie aber, ja du hättest mir den Vertrag schicken sollen, ich so du hättest mich fragen sollen  
114

115 **J:** Ja. ja.

116

117 **D:** nach meinem Vertrag, aber da hab ich zum ersten Mal gemerkt, dass ich so dass ich Welten ausei-  
118 nander liege von meinen deutschen Kommilitoninnen, weil die können arbeiten was sie wollen und ich  
119 muss um jede Sache quasi die Ausländerbehörde halt fragen //ja// was an sich auch nicht so schlimm  
120 is aber da gibt's halt so viele Falschinformationen von der Ausländerbehörde und so viele Missver-  
121 ständnisse ähm da gab's dann auch als äh im Anschluss daran an diese ganze (.) ähm Episode, ich  
122 musste meine zwei Stellen als Lehrerin kündigen. ich mein das macht keinen Sinn ne also das Land  
123 sucht Lehrkräfte und ich bin bereit das zu machen aber das Land selbst stellt mir dann Steine in den  
124 Weg //ja// und sich selbst damit //ja// ähm dann hab ich sie Stellen gekündigt und dann @ (.) @ hab  
125 ich einen internationalen Studenten gefragt oder meine Situation geschildert und er hat gesagt, ja Devi,  
126 warum hast du die Stellen eigentlich gekündigt? du kannst das ja ganz legal extra nochmal beantragen  
127 //mhm// da gibt es so ein Formular wohl, ähm das muss man ausfüllen und das ist so ne ähm Ausnah-  
128 megenehmigung. war ich so ja super warum erzählt mir die Ausländerbehörde nicht davon? weißt sie  
129 selber nicht oder will sie nicht, dass ich hier arbeite //ja// und erfolgreich werde? also ich bin mir (.)  
130 letztendlich (.) sicher, dass es ein menschlicher Fehler war, dass die Sachbearbeiterin schlicht nicht  
131 wusste von diesem Formular aber ähm, ma da sieht man also wie äh (.) hilflos man manchmal ist oder  
132 wie streng gebunden das eigene berufliche Schicksal ist an solchen Behörden, die diese Sachen halt für



## Interview mit Devi (ID)

133 viele Leute machen und wo die Individuen dann untergehen besonders Individuen mit (.) ähm nicht  
134 üblichen Berufsbiografien //ja// ähm (.) genau aber das war so nur ein äh nur ein, nur ein incident wie  
135 heißt das Episode oder (.) ja. es gibt auch andere Sachen zum Beispiel jetzt gerade bin ich wieder auf  
136 der Stellensuche während Corona das macht auch Spaß

137

138 J: @ (.) @

139

140 D: kann ich dir sagen @ (.) @ und ich frag jetzt gerade wegen Reisekostenerstattung weil das ist eine  
141 Art Sozialleistung und die dürfen ausländische Studierende in der Regel nicht in Anspruch nehmen,  
142 weil wenn sie das machen könnte es Nachteile für die Beantragung einer Niederlassungserlaubnis  
143 //mhm// haben. also ich will dann perspektivisch weiter in Deutschland bleiben, ich will einen unbe-  
144 fristeten Aufenthaltstitel äh beantragen und ähm (.) da gibt es sehr viele (.) Konflikte in in, also sehr  
145 viele widersprüchliche Informationen. ich spreche mit dem Agentur für Arbeit und die sagen mir jaja  
146 mach das, das ist doch toll und //ja// du hast ein Recht drauf und ich sage ich bin Ausländerin, sind Sie  
147 sie sich sicher, dass ich ein Recht drauf habe? und sie sagen och ja hm: das wissen wir dann nicht, dann  
148 müssten Sie der Ausländerbehörde äh kontaktieren. dann kontaktier ich die Ausländerbehörde und  
149 die Frau sagt mir noch sind Sie nicht berechtigt diese Niederlassungserlaubnis zu beantragen also  
150 macht es keinen Sinn Ihnen die Voraussetzungen dafür jetzt schon auszuzählen. das ist Wortlaut. ne  
151 also //ja// ich mein wenn ich jetzt ein Fehler mache, dann macht es schon Sinn mir die Voraussetzung  
152 auszählen damit ich eben nicht in so ne Falle rein laufe. dann hab ich die Migrationsberatung gefragt,  
153 das is ähm so ne Organisation oder Initiative von der Diakonie hier in G-Stadt //mhm// und da gibt es  
154 zwei Mitarbeiterinnen, die eine sagt ja das ist unbedenklich, das können Sie machen, die andere sagt  
155 ja wenn du magst oder selbst wenn du dich als arbeitslos meldest, kann es ähm Nachteile haben, für  
156 die Beantragung der Niederlassungserlaubnis. un ich frag mich jetzt wen ich, also wem ich glauben  
157 sollte weil ich krieg so viele verschiedene Informationen //mhm// ähm da bin ich mir also ich hab dann  
158 selber in die in das Aufenthaltsgesetz gewählt, aber ich hab da keine Rechtskenntnisse und da find ich  
159 auch ähm (.) Sachen, die (.) sich teilweise widersprechen.

160

161 J: Mhm.

162

163 D: genau so das sind nur n paar Beispiele davon wie ähm (.) wie sich (.) das Berufsleben für mich anders  
164 gestaltet als ausländische Studentin, //mhm// als es für meine deutschen Kommilitoninnen //mhm//  
165 sich auszeichnet. also eher bürokratische Sachen ähm ich selber habe keine (.) rassistischen Erfahrun-  
166 gen gemacht im Berufsleben bisher //mhm// ähm beziehungsweise vielleicht habe ich die gemacht  
167 aber ich hab nichts davon mitbekommen, also ich habe ja etliche Absagen gekriegt. ich weiß nicht was  
168 der Grund war, ich hab jetzt nicht bei jeder Stelle nachgefragt und das könnte natürlich auch ein Aspekt  
169 sein //ja// von manchen Bewerbungen. ich selber aber hab ähm zu mir selbst gesagt, du darfst nicht  
170 in solchen Linien denken weil selbst wenn das stimmt, ähm es hilft dir nicht weiter du kannst es nicht  
171 beweisen und du fühlst dich dann nur in eine Opferrolle gedrängt, also ich sag zu mir selbst ja ähm du  
172 hast die gleichen Qualifikationen wie alle anderen und du sollst jetzt einfach vergessen, dass du ne  
173 andere Hautfarbe hast und wenn das dann (.) wenn du das unbedingt ähm (.) in Betracht ziehen soll-  
174 test, dann siehst du das halt halt als Potential weil du dann Auslandserfahrung hast und ähm vielleicht  
175 auch Sprachkenntnisse die ähm (.) üblicherweise man nicht in Deutschland hat. //mhm// also ich seh  
176 das dann als Vorteil und zieh mich halt aus ähm also ich will nicht damit mich selbst damit konfrontie-  
177 ren, dass da auch Rassismus existiert obwohl ich sehr gut weiß, dass es das gibt //mhm// also ich

## Interview mit Devi (ID)

178 verdränge das und leugne das selbst ein bisschen als ähm Schutzstrategie @ (.) @ genau. (2) also ich  
179 bin äh soweit fertig mit meinem Teil äh du kannst da gerne dann deine Frage stellen.

180

181 **J:** Mhm. (3) hmm mich würde noch interessieren (.) wie es dazu kam, dass du (.) den Beruf gewählt  
182 hast oder dass du Lust auf den Beruf hattest oder hast den du gemacht hast (.) oder auf das Studium.

183

184 **D:** Ja. ähm (.) also ich hab mit der Klasse acht äh die Auswahl dafür getroffen, dass ich quasi Sprachen  
185 lerne und in diesem Bereich arbeiten möchte. wir hatten ne Auswahl zwischen Deutsch und Sanskrit  
186 un da hab ich mich für Deutsch entschieden und dann mich mehr und mehr vertieft im in dem Fach  
187 Germanistik und Deutsch als Fremdsprache. und ähm es hat sich halt so herauskristallisiert, dass ich  
188 sehr gute Sprachkenntnisse hatte. ich war einfach schnell drin neue Sprachen zu lernen und die Struk-  
189 turen zu verstehen, das auch an anderen zu vermitteln. also ich hatte schon früh, äh ohne jetzt zu viel  
190 Selbstlob, halt ein eine Begabung für Sprachen. und ähm ich wollte das dann schon nachverfolgen und  
191 nicht jetzt wie alle anderen ähm aus meinem Jahrgang, egal ob das passt oder nicht, Naturwissenschaft  
192 und IT studieren, weil das sind so die beliebten Fächern in Indien, äh zumindest in meiner Heimatstadt  
193 und egal ob man die Fähigkeit hat oder die Passung hat oder nicht, wird das halt gemacht, weil das (.)  
194 vermeintlich eine sichere Stelle (hat). //mhm// und ich hab mich halt überhaupt nicht damit identifi-  
195 ziert und ich wollte weiter irgendwas mit Sprachen aber auch mit anderen geisteswissenschaftlichen  
196 Fächern machen. (.) und ähm ich hab halt immer nach Studiengängen gesucht, die mir alles ermögli-  
197 chen, ja also so interdisziplinäre Geschichten wo ich nicht eine Auswahl treffen musste, weil das ist  
198 irgendwas, was mir immer schwerfällt, ne Auswahl zu treffen zwischen vier, fünf Sachen, die mich in-  
199 teressieren. //mhm// und ich hab mich für diesen Masterstudiengang entschieden, weil es eben so (.)  
200 interdisziplinär ist jetzt im Nachgang würd ich sagen ja @ (.) @ ein anderes Wort dafür wäre auch  
201 schwammig @ (.) @, dass man alles und nichts lernt quasi oder so ein jack of all trades wird, dass man  
202 weißt du (.) sehr viele Sachen nur oberflächlich berührt //mhm// und das die Praxiserfahrung dann  
203 ähm so eine eigenverantwortliche Sache ist. die man dann nebenbei machen muss.

204 un das ist in Indien auch anders, da war meine Erwartung an das Studium auch anders, dass ich da  
205 mehr geführt werde von den Dozentinnen, äh die mir dann ganz klar sagen ja in diesem Semester  
206 musst du das machen, in dem anderen noch das und ähm das is hier alles ähm (.) also am Ende musst  
207 du so und so viel gemacht haben //ja// aber dass man in Deutschland so viel selber entscheiden muss  
208 und so viel Eigeninitiative aber auch so selbst planen muss und //mhm// ähm besonders als Ausländere-  
209 rin, wenn man hier frisch ankommt, da weiß man noch gar nicht wie viele Möglichkeiten es gibt. //ja//  
210 man weiß, dass es ganz viel gibt aber irgendwie gibt es dieser Überblick nich am Anfang. (.) und da bin  
211 ich am Anfang in meiner kleine Blase geblieben in meiner Komfortzone und hab den dann erst ähm  
212 2018 glaub ich verlassen, als ich dann auch ähm Erfahrungen in der Forschung gesammelt habe und  
213 danach habe ich ähm an der Uni G-Stadt gearbeitet als studentische Hilfskraft ähm als ähm Projektas-  
214 sistenz in dem Sprachtandemprogramm. //mhm// also auch irgendwas mit Sprachen aber dann auch  
215 (.) ähm Richtung Öffentlichkeitsarbeit oder Teilnehmerakquise, Veranstaltungsorganisation, dass ich  
216 dann möglichst viele Erfahrungen in vielen Themengebieten bekomme und nicht nur im Unterrichten.  
217 weil ähm je näher ich zu dem Abschluss gekommen bin, desto intensiver hab ich mich mit Stellenaus-  
218 schreibung auseinandergesetzt und dann habe ich gesehen, dass äh in dem Arbeitsmarkt heutzutage  
219 Alleskönner gesucht werden. //mhm// also du musst dich sowohl mit rechtlichen Kenntnissen ausei-  
220 nandergesetzt haben, als auch mit EDV, als auch mit Veranstaltungsorganisation, Öffentlichkeitsarbeit  
221 un am besten noch Drittmittelverwaltung, und ich (.) so what the fuck also woher soll ich das jetzt alles  
222 bitteschön schon gemacht haben ne. //ja// un dann war ich so ja wenn meine Dozentinnen hier das

## Interview mit Devi (ID)

223 schon am Anfang erklärt hätten un erzählt hätten, ja das und das hat keine Zukunft, bitte mach das  
224 nicht, ähm dann hätt ich auch ähm mich schon früher damit auseinandergesetzt aber das ist so ein  
225 bisschen, die Schuld an andere zu verteilen ähm (.) an an der Stelle von diesem Studiengangskoordi-  
226 natorinnen würde ich auch nicht unbedingt schlecht reden //ja// also meinem eigenen Fach schlecht  
227 reden, weil dann kann man auch keine neuen Studenten gewinnen und dann hat das Fach allgemein  
228 auch kein Profil mehr @ (.) @ (.) //mhm// genau. (2)

229  
230 **J:** Okay.

231  
232 **D:** Hab ich die Frage beantwortet?

233  
234 **J:** Ja (.) ähm hast du Lust noch n bisschen mehr darüber zu erzählen, wie es zu der Entscheidung kam  
235 in Deutschland dein Masterstudium zu machen?

236  
237 **D:** Ähm da gab's sehr viele Faktoren. ähm erstmal so die (.) nicht emotionalen Faktoren es ist ähm ein  
238 gutes Studium ähm, also ein gutes Umfeld wo man studieren kann man hat sehr viel, äh die Möglichkeit  
239 sehr viele Praxiserfahrungen zu sammeln und äh der Arbeitsmarkt (.) damals zumindest, in Deutsch-  
240 land war ein Arbeitnehmermarkt, dass man äh händeringend nach Fachkräften gesucht hat, besonders  
241 in diesen sozialen Branchen äh wie von Erwachsenenbildung und Integrationskursen, ähm (.) und es  
242 war auch naheliegend, also ich hatte sehr gute Deutschkenntnisse und damals hab ich gedacht, ja das  
243 passt doch perfekt, dann kann ich weiterhin in Deutschland arbeiten und leben und gleichzeitig mein  
244 Deutsch verbessern und das auch irgendwie in so einem monetären Nutzen daraus ziehen. ähm (.) ja  
245 und das Studium hat auch nicht so viel gekostet, also es gibt keine Studiengebühren in Deutschland.  
246 das war dann auch ein entscheidender Punkt. äh ich war schon mal in Deutschland 2012 im Rahmen  
247 eines Stipendiums für einen Sprachkurs äh und das hat mir sehr gut gefallen, ich glaub die Entschei-  
248 dung weiter in Deutschland zu studieren oder hierhin zu ziehen ist schon damals gefällt damals gefällt  
249 worden so im Unterbewusstsein. //mhm// und jetzt mal zu den andern Sachen ähm, ja ich hatte schon  
250 Kontakte in Deutschland, ähm durch Brieffreunde und so und ich hab dann immer irgendwas von der  
251 Lebensweise in Deutschland mitbekommen, also von deren Perspektive. und das hat mir sehr gut ge-  
252 fallen, äh vor allem was die Freiheit für Frauen angeht weil in Indien ist das schon mal ein bisschen  
253 anders, ähm da hab ich vor vier Jahren dann mit meinen Eltern gewohnt und es war sehr schön, also  
254 meine Eltern sind relativ liberal, aber ich hatte dann auch nicht die Möglichkeit ähm irgendwie Party  
255 zu machen bis zwei und dann zurück zu kommen ohne dass ich dafür gescholten werden, ne also (.)  
256 ähm (.) es hat auch, es ist auch berechtigt, dass meine Eltern das nicht äh gerne sehen //mhm// weil  
257 es ist nun mal anders in Indien. dann zwei Uhr nachts zurück aus einer Party kommt und dir irgendwas  
258 passiert ähm und das dann anklagen möchtest, wird ganz schnell gesagt, auch von ähm (.) der eigenen  
259 Familie oder Freundeskreis äh aber auch von den Behörden, ja was haben Sie als Frau gemacht um  
260 zwei Uhr nachts //mhm// morgens. in einem Minirock, Sie haben doch, Sie haben das noch provoziert.  
261 und diese Mentalität ähm ist also ich bin halt ähm zwischen zwei Welten irgendwie aufgewachsen weil  
262 ich (.) sowohl in Indien gibt es nicht überall diese Mentalität, das äh diese Art von denken ähm unter-  
263 stützt. es gibt da auch sehr viele äh Initiativen dagegen aber irgendwie war ich einfach nur müde davon.  
264 und ich wollte nicht länger ähm in so ner Gesellschaft leben und versuchen die ganze Zeit irgendwas  
265 zu verändern, äh sondern ich wollte einfach weg @ (.) @ irgendwo wo das nicht ständig ausgehandelt  
266 werden muss, sondern wo es selbstverständlich ist und ähm ich hab das dann auch in Deutschland  
267 2012 als sehr befreiend empfunden ähm wie viel, wie heterogenen Gesellschaft dann doch ist wenn

## Interview mit Devi (ID)

268 man auf der Straße steht und ähm ja (.) und wie tolerant das äh zumindest auf den ersten Augenblick  
269 so ähm (.) auffällt. und genau, und ich wollte die Freiheiten genießen, in insbesondere für Frauen ähm,  
270 dass man nicht mehr als Kind behandelt wird von seinen eigenen Eltern, sondern bisschen mehr Dis-  
271 tanz zu schaffen und finanziell unabhängig zu werden und ähm dann auch berufliche Kontakte, also  
272 meine Netzwerke zu erweitern //mhm// (2) genau (3).

273

274 **J:** Ähm kurze Zwischenfrage, wie alt bist du eigentlich?

275

276 **D:** Ähm ich werde dieses Jahr 25.

277

278 **J:** Ah ja. und ähm nur rein aus Interesse, in welche Stadt bist du damals gekommen, als du ähm das  
279 erste Mal in Deutschland warst?

280

281 **D:** Das war keine Stadt, das war ein Kaff @ (.) @ äh in der Nähe von F-Stadt, das heißt B-Dorf.

282

283 **J:** Ah. Mhm.

284

285 **D:** Also es war wirklich sehr schön, es war ein sehr großes ähm Familienhaus so ein Jugendherberge  
286 quasi und da waren hier ähm Schüler aus 12 verschiedene Länder auf einmal und das war auch so ne  
287 Schlüsselerfahrung so mal weg von den Anderen, den eigenen Landsleuten und äh andere Leute ken-  
288 nenzulernen. und das ist auch irgendwas, was sehr wichtig war für meine Entscheidung äh nach  
289 Deutschland zu kommen, dass es hier halt so international ist, weil meine Uni in Indien gab's sehr we-  
290 nige internationale Studierende und das war ähm (.) ja ich fand's halt halt nicht bunt genug @ (.) @  
291 also (.) entgegen dem Stereo- Stereotyp, dass in Indien alles so bunt und heterogen ist, ich hab das  
292 selber immer als ähm (.) sehr bedrückend empfunden in meinen eigenen sozialen Kreis //mhm// mich  
293 zu bewegen. (.) Genau.

294

295 **J:** Mhm. (.) hmm, hast du Lust noch ein bisschen darüber zu erzählen, ähm was für Erfahrungen du in  
296 den Jobs gemacht hast, also in der praktischen Arbeit, ähm was auch immer was, ich weiß nicht ob,  
297 wie viele verschiedene Tätigkeiten du schon gemacht hast aber n bisschen so von den praktischen  
298 Erfahrungen in deiner Arbeit.

299

300 **D:** Kann ich kurz mein Lebenslauf holen?

301

302 **J:** Ja klar.

303

304 **D:** Das liegt hier um die Ecke (6). so ich hab eigentlich ähm (3) aus meiner Sicht genug Berufserfahrung  
305 jetzt wirklich loszulegen, das (sehen die Personen) aber anders, glaub ich, aber es ist genug damit ich  
306 das Bedürfnis habe in meinen Lebenslauf schauen wenn ich das aufzählen muss. (2) genau also die  
307 erste Tätigkeit, wie gesagt war im Bereich Deutsch als Fremdsprache ähm in Indien //mhm// und da  
308 hab ich einen A 1 Kurs geleitet für MINT-Studierende, also hauptsächlich naturwissenschaftliche Fach-  
309 richtungen und das war die erste Unterrichtserfahrung und die war überwiegend positiv, also was das  
310 emotionale anging mit den Beziehungen zu den Schülern, ähm aber negativ, was die Beziehungen mit  
311 den Chefs und mit der ganzen Organisation anging. weil das war schon so, wieder so ne Abzocke, dass  
312 die Lehrkräfte so ausgenutzt werden, soweit wie's möglich und dann musst ich zum Beispiel ähm (.)

## Interview mit Devi (ID)

313 äh ja hat man mir gesagt, ja Sie haben zu viel ausgedrückt, jetzt müssen Sie 500 Rupien bezahlen, also  
314 Sie müssen die Druckkosten selber übernehmen, ich so ja wie viel Erfahrung haben Sie denn mit äh  
315 Unterrichten und wissen Sie wie viel man ausdrucken muss für 25 Teilnehmer? un dann so ja: gut, un  
316 dann hab ich gesagt ähm ja ich werde das nicht ähm (.) selber au- ähm wie hei-, wie sagt man das, (.)  
317 ich werd die Kosten nicht selber aufnehmen, Sie können machen was Sie wollen @ (.) @ bin dann auch  
318 ein bisschen konfrontativ geworden, weil das, ja damals hatte ich auch nicht so viel Lebenserfahrung  
319 und wusste nicht was die Konsequenzen sein können. ähm und dann hab ich so ein bisschen Druck  
320 gemacht, so ja meine Mutter, äh sie is Rechtsanwältin sie wartet unten auf mich ähm (.) ist sie gar  
321 nicht, sie ist Architektin, aber //@ (.) @// ähm dann hat er gesagt ja gut dann müssen Sie das nicht  
322 (zahlen), dann übernehm ich das. ähm also das war sowohl ne positive als auch ne negative Erfahrun-  
323 gen die erste Stelle. ähm positiv insofern als dass ich glaube, dass ich wirklich gute Arbeit geleistet habe  
324 als Lehrerin. ähm äh am Tag der Lehrer, das is so ein Feiertag in Indien, ähm da hat man eine Überra-  
325 schung für mich vorbereitet ähm man hat mich aus dem äh Raum gesperrt, ich dachte Oh mein Gott  
326 ich hab jetzt völlig die Kontrolle verloren über die Klasse, aber die haben nur einen Kuchen vorbereitet  
327 für mich, also mit so einem sparkler und //mhm// ja das war eine sehr positive Erfahrung, auch der  
328 Grund warum ich dann, warum ich mich weiterhin für den Lehrberuf interessiert habe, weil ich dann  
329 auf der Suche nach weiteren positiven Erfahrung war. und (.) die erste berufspraktische Erfahrungen  
330 G-Stadt oder in Deutschland war dann mein Praktikum an der Beschäftigungsförderung G-Stadt. das is  
331 auch ne Einrichtung für ähm die Erwachsenenbildung und für die Arbeitsmarktintegration von (.) nicht  
332 nur Menschen mit Fluchthintergrund aber auch, und da war ich im Projekt Willkommen in G-Stadt, un  
333 da ging es dann wirklich um die (.) also so wie es im Projekt steht heißt Integration geflüchteter Men-  
334 schen in den deutschen Ausbildungsarbeitsmarkt, aber im Praktikum selber ging es nur um die Hospi-  
335 tation in verschiedenen Deutschkursen //mhm// und dann durfte ich mal selber den Kurs n bisschen  
336 übernehmen un gucken ähm wie man mit den Teilnehmern klar kommt und das war auf jeden Fall  
337 herausfordernder als der erste Kurs den ich in Indien geleitet habe. ähm weil die Zielgruppe einfach  
338 ganz anders war, ganz heterogen war. die erste Zielgruppe die ich hatte war sehr homogen, also glei-  
339 ches Alter und ähm gleichen Bildungshintergrund, gleiche Ausgangssprache (.) also das war ähm schon  
340 Praktikum wo die ersten Zweifel gekommen sind weil ich dann mit äh dem Lehrer gesprochen habe  
341 und er hat gesagt, ja ich krieg dann 25 Euro die Stunde und ähm später kann man nicht, also man kann  
342 nicht irgendwie Altersvorsorge machen damit //mhm// oder sowas, und ja ich weiß nicht, an der Stelle  
343 ich hab schon gezweifelt aber ich wollte den Zweifeln nicht ernsthaft nachgehen weil ich nicht wusste  
344 was für andere Optionen es gibt. also hab ich gedacht ja ich muss jetzt die Beste werden in diesem  
345 Bereich damit ich die eine Festanstellung, die irgendwann ausgeschrieben wird kriegen kann //mhm//  
346 und das war so n, das war ein Fehler ganz klar (.)  
347 un danach hab ich noch so Dozententätigkeiten gehabt für Englisch, als English as for- äh second lang-  
348 auge oder Deutsch als Fremdsprache, schon wieder Menschen mit Fluchthintergrund ähm das war der  
349 erste Kurs in Deutschland den ich eigenverantwortlich gegeben habe, wir ha- wir waren zu dritt, äh die  
350 Lehrkräfte. die anderen zwei waren weiß, ich weiß nicht ob das relevant ist, aber ähm ich selber hab  
351 es jetzt weder als nachteilhaft hat noch als vorteilhaft empfunden, ähm wir haben einander so ein  
352 bisschen ergänzt //mhm// also ich hatte schon die Erfahrung, dass ich selber Deutsch als Fremdsprache  
353 unterrichtet habe und hab dann n bisschen langsamer gesprochen als meine deutsche Kollegen oder  
354 hab deutlicher geschrieben @ (.) @ //mhm// ähm genau. äh also das ist jetzt Feedback von den Teil-  
355 nehmern, dass ähm die deutsche Lehrkräfte zum Beispiel zu schnell gesprochen haben, dafür dass das,  
356 dass der Kurs auf Niveau A 0 stattgefunden hat //mhm// also Alphabetisierungskurs. ähm ja im Rah-  
357 men dieser Stelle habe ich sehr viele negative Erfahrungen gemacht, leider @ (.) @ weil es äh auch

358 schon eine sehr sehr schwierige Zielgruppe war, also beziehungsweise die Zielgruppe war so wie es  
359 war, ich aber war durch mein Studium, also oder trotz meines Studiums, nicht vorbereitet auf die He-  
360 terogenität also ich wusste gar nicht wie man damit umgeht, dass man Leute hat in dem einen Kurs  
361 gleichzeitig sitzen, die einen können nicht mal ABC, der eine kann schon einen Text lesen und ich wusste  
362 nicht wie man einen Unterricht für so verschiedene Menschen auf einmal vorbereiten //mhm// und  
363 durchführen kann. Da gab es Teilnehmer mit sehr viele ähm (2) behavioral-problems oder auch Dro-  
364 gensucht und Alkoholsucht und ich war so wie ins Eis äh ins Ei- äh kalte Wasser rein gelassen, ne ich  
365 hatte keine Ahnung wie man mit sowas umgeht //mhm// und da hat ich sogar auch die Erfahrung, dass  
366 an dem einen Tag da ging es wirklich schlecht also ich hatte die ähm Klasse überhaupt nicht unter  
367 Kontrolle, Leute sind rein gekommen wann sie wollten und raus gegangen wann sie wollten. und dem  
368 einen Teilnehmer hat das ähm zugegebenermaßen, ähm er konnte es nicht mehr und ist aufgestanden  
369 und du bist eine ganz schlechte Lehrerin //mhm// und du kannst einfach nichts, so gebrüllt ne, und ich  
370 so Oh Gott was soll ich jetzt machen. und dann stehen die anderen auf und fangen miteinander zu ähm  
371 streiten und das sind alle Leute die zehn Jahre älter sind als ich //mhm// und in meinem Kulturkreis  
372 wir brüllen jetzt nicht Leute an, die älter sind als wir oder wir sagen wir denen nicht wie es lang geht  
373 und ähm das war für mich definitiv eine Lernerfahrung, zu wissen dass ich als Lehrperson, trotz meines  
374 jungen Alters ähm die Möglichkeit habe äh zu sagen Stopp wir machen hier Unterricht und Ihre per-  
375 sönlichen Probleme müssen wir nach dem Unterricht dann ähm lösen. //mhm// oder wenn es Ihnen  
376 nicht gefällt es gibt eine Art und Weise Kritik zu äußern und ihr könnt das gerne auch im Plenum ma-  
377 chen, aber dann nicht so aufstehen und brüllen //mhm// aber das war auch herausfordernd, weil die  
378 Teilnehmer nicht genug Deutsch konnten um solche Dialoge verstehen //mhm// und ich konnte da-  
379 mals kein Arabisch und kein @Französisch@ und das war wirklich ähm wie der Turm von Babel, also  
380 sich verständlich zu machen das ging gar nicht und außerdem habe ich sehr viel über die Erwachse-  
381 nenbildung als Industrie erfahren in Deutschland, wie die Lehrkräfte halt systematisch ausgebeutet  
382 werden und wie die Teilnehmer auch nur als Massenprodukte halt angesehen werden. ähm also man  
383 freut sich über jeden Teilnehmer weil er ähm (.) dazu beiträgt, dass ein Kurs überhaupt stattfinden  
384 kann, dass er die Mindestgrenze erfüllt und je mehr Teilnehmer man in einen Kurs reinstopfen kann,  
385 desto (profitier) war wird dieser Kurs und da ist es egal ob man dann einfacher oder schwieriger den  
386 Unterricht gestalten kann mit 25 oder 30 Teilnehmenden //mhm// und je heterogener die Gruppe  
387 wird, desto schwieriger wird es @ (.) @ ähm aber wenn man die Gruppe ein bisschen homogener  
388 gestalten möchte, dann gibt es schon wieder organisatorische Probleme, dann kann der Kurs nicht  
389 gestartet werden weil die Gruppengröße zu klein ist. also solche Sachen @habe ich@ dann erfahren  
390 und ich dachte Mensch ich muss jetzt eine Arbeits- äh ich muss ne Masterarbeit schreiben //mhm// zu  
391 meinem Fach und worüber schreibe ich? und dann hab ich um diese Fragestellung ähm (.) also wie  
392 geht man mit Heterogenität um, ich wollte das selber rausfinden weil ich das so katastrophal schlecht  
393 gemacht habe und dann habe ich im Rahmen meiner Masterarbeit auch ein bisschen ausgearbeitet  
394 wie die Lehrkräfte mit (.) also was sind die Grenzen oder der Möglichkeiten von dem Umgang mit He-  
395 terogenität. weil du kannst dich didaktisch, inhaltlich, methodisch super gut vorbereiten. es gibt aber  
396 ein bestimmten Rahmen, was der Kursträger dich setzt oder auch vom (BAMF) //mhm// ne also (.)  
397 genau diese, dieses Thema hab ich dann ähm behandelt in meiner Masterarbeit und dann hab ich auch  
398 ne 1,0 bekommen dafür und es war ja im Großen und Ganzen ne sehr gelungener Arbeit. insofern als  
399 dass ich dann für mich selbst mit ähm (.) also ich hatte ne rationale Grundlage am Ende der Masterar-  
400 beit zu sagen, ja ich will definitiv nie wieder in diesem Feld arbeiten //mhm// weil das sowas von kacke  
401 ist für ähm diese naiven hoffnungsvollen Leuten, die DAF und DAZ studieren in der Hoffnung, dass sie  
402 dann danach auch die gesellschaftliche Anerkennung äh und die monetäre Anerkennung bekommen.

## Interview mit Devi (ID)

403 was ja vollständig gerechtfertigt ist, ich meine deutsch- Deutschlehrer sollen genauso gut bezahlt wer-  
404 den wie mindestens Realschullehrer, ähm werden sie aber nicht und so lange das nicht gemacht wird  
405 sollte man's auch lassen @ (.) @ find ich. (.) genau.

406

407 **J:** Mhm (.) hmm (.) ähm dann fällt mir noch ein du hast ja vorhin gesagt, dass du eigentlich am liebsten  
408 jetzt aus diesem Arbeitsfeld ähm raus willst oder nicht mehr rein willst, ähm weißt du denn schon (.)  
409 ähm was du dann machen willst oder gibt's schon einen konkreten anderen Berufswunsch.

410

411 **D:** Es gibt keine konkrete Berufswünsche, es gibt aber eine Vielzahl an ähm Stellenbezeichnungen. oder  
412 so Wörter wenn ich die in einer Stellenausschreibung lese dann weiß ich Aha, das ist irgendwas was  
413 ich machen kann. //mhm// und ich hab mich jetzt neulich beworben für ne Projektmitarbeit an eine,  
414 an dem international Office von einer Universität, wo es um die Arbeitsmarktvorbereitung von inter-  
415 nationalen Studierenden und Gasthörern geht. und das ist dann auch schon mal irgendwas in dem ich  
416 Erfahrung habe, ist aber im Umfeld Universität angesiedelt und is auch nicht toll, ne ich meine Dritt-  
417 mittelprojekte die laufen immer dann nach ein zwei Jahren aus und dann ist man schon wieder auf  
418 Jobsuche. aber man hat dann zumindest einen geregelten Vertrag und wird nicht irgendwie Stunden-  
419 lohn bezahlt //mhm// und das ist jetzt nur ein Beispiel, ähm was ich auch interessant finde is die öf-  
420 fentliche Verwaltung, also dann im ähm in einem Amt für Migration und soziale Teilhabe wie es man-  
421 che Städte haben oder auch ähm im (.) ja im in der Abteilung Kultur und Soziales zum Beispiel von der  
422 Stadtverwaltung, also ich suche, mir ist jetzt nicht mehr so der Inhalt so wichtig als die Stellenkonditi-  
423 onen. //mhm// man kann sagen ich hab, ich bin endlich in dieser Phase wo der eErnst des Lebens  
424 begonnen hat //@ (.) @// un ich weiß worum es wirklich geht, also es geht dann leider wirklich um's  
425 Geld, um Stabilität, zumindest sind das die Werte an die ich mich orientiere gerade ähm und nicht  
426 mehr nur um ja ich hab Spaß und die Beziehungen sind toll mit den Teilnehmern //ja// weil die Teil-  
427 nehmer kriegen dann selber tolle Berufe //ja// un du bist dann immer noch in diesem sozialen Beruf,  
428 der für alle andere sozial ist, nur nicht für dich. und ich hab kein Bock @mehr drauf@ ausgebeutet zu  
429 werden und wenn es ein Fachkräftemangel gibt in diesem Bereich und wenn die Gesellschaft dann in  
430 20 Jahren darunter leidet, dann ja ist das halt so. ich nämlich, ich zieh mir nicht den Schuh an, dass ich  
431 nicht mehr im sozialen Beruf für (.) zwei Pfennig gearbeitet habe. (2)

432

433 **J:** Ja.

434

435 **D:** Hab ich die Frage beantwortet? @ (.) @

436

437 **J:** Ja. @ (.) @ klar. (.) ähm (2) dann würd mich noch interessieren ähm (.) wenn du darüber nachdenkst,  
438 wie du (.) an den Punkt deiner Berufsbiografie gekommen bist, an dem du jetzt stehst, hm: (.) was für  
439 ne Rolle spielen da (.) ähm deiner Meinung nach Macht- und Ungleichheitsverhältnisse in Bezug auf  
440 zum einen ähm Geschlechterverhältnis und zum anderen rassistische Strukturen?

441

442 **D:** Das ist ne sehr spannende aber (.) wie gesagt wie schon vorher gesagt habe, ähm ich hab durch  
443 meinen ganzen Laufbahn versucht zu verdrängen //ja// dass ich erstens eine Frau bin und zweitens  
444 eine (.) äh People of Color Frau bin weil ähm allein diese Bezeichnung diese, dieses reinstecken in eine  
445 Schublade, in eine Schublade was ja wo man weiß, dass es wirklich äh nachteilhaft ist da hinzugehören,  
446 äh was die Wohnungs- äh Chancen angeht oder Berufschancen angeht, ähm das ist für mich selber ein  
447 bisschen stigmatisierend ähm also obwohl ich da hingehöre ähm fühl ich mich da ein bisschen hilflos.

## Interview mit Devi (ID)

448 //mhm// ähm ich weiß, dass es vielleicht nicht der beste Umgang damit aber das ist so mein Umgang  
449 damit, wo ich äh denke, ja ich bin ein weißer deutscher Mann un mir steht der Welt offen Ähm und  
450 alle Möglichkeiten Ähm @ (.) @ ja ich glaub ich hab nie so wirklich drüber nachgedacht, dass da ir-  
451 gendwas sein könnte. ansonsten kann es natürlich sein, dass in meinem speziellen Fall sehr wenig ras-  
452 sistische Erfahrungen gemacht wurden oder auch ähm schlechte Erfahrungen aufgrund meines Ge-  
453 schlechts gemacht wurden, ich meine ich wohne auch in G-Stadt und ähm meine bisherige berufliche  
454 Laufbahn hat auch in G-Stadt stattgefunden und G-Stadt ist glaube ich eine sehr sehr weltoffene Stadt  
455 und sehr liberal und sehr progressiv, äh was ja nicht heißt, dass man keine schlechten Erfahrungen  
456 machen kann in G-stadt //ja// aber es ist jetzt, sag ich mal so vorsichtig ausgedrückt, hier ähm es würde  
457 einem ausländischen Frau hier besser gehen als zum Beispiel in Chemnitz und ich bin mir sicher wenn  
458 du mich gefragt @hättest@ und ich äh in (.) während ich in Chemnitz studiert hätte, hätte ich vielleicht  
459 (.) aber vielleicht sind das auch Vorteile von meiner Seite, ich bin mir nicht sicher. (.) genau also was  
460 (3) warte lass mich ma überlegen, vielleicht gibt es das tatsächlich irgendwas (7) nö (3) ja manchmal  
461 wird so als Kompliment gesagt ähm bei Vorstellungsgesprächen ja äh wie haben Sie jetzt Deutsch ge-  
462 lernt, Sie haben nicht mal ne- einen äh ein Akzent oder so und das ist natürlich als Kompliment gemeint  
463 und freundlich gemeint und da, ich hab mich auch über solche Komplimente gefreut am Anfang, weil  
464 ähm ich wollte auch keinen indischen Akzent haben, egal welche Sprache ich spreche, also ich ich lerne  
465 auch Französisch und Arabisch und da ist es für mich auch wichtig, dass dass ich authentisch spreche  
466 und das mein Akzent nicht zuhören ist //mhm// ähm ich finde aber ähm in letzter Zeit irgendwie, ja  
467 was wäre wenn ich einen Akzent hätte, wenn ich nicht so sprachbegabt wäre, wäre es dann nachteil-  
468 haft wenn man mein indischen Akzent zu hören bekommen hätte und warum? //mhm// also was ist  
469 daran so schlimm. warum muss man sich immer so ähm (2) why why do you have to conform you  
470 know? //mhm// warum muss man so Teil (.) so sein wie alle Anderen. //ja// ähm das ist vielleicht ein  
471 Punkt ähm was aber, okay es ist jetzt nicht so gravierend für mich ich seh das auch ein bisschen lockerer  
472 und gelassener und ähm (.) sag da niemals, vor allem nicht im Kontext Bewerbungsgespräch, ja Sie  
473 dürfen solche Komplimente nicht machen weil äh man weiß dann krieg ich die Stelle nicht @ (.) @  
474 //mhm// ähm genau also ich sag sag dann einfach ja Dankeschön und merke mir das. ja selbst ne Pro-  
475 fessorin in einem geisteswissenschaftlichen Fach hat dann manchmal nicht das Gefühl dafür was äh  
476 man, also welche Emotionen man mit vermeintlichen Komplimenten da erwecken könnte //mhm// ich  
477 finde aber auch ähm also ich setz mich mit verschiedenen Perspektiven auf einem Thema auseinander.  
478 ich weiß, dass es ähm Leute gibt, die wirklich alles sehr fein auseinander dröseln und sagen ja das ist  
479 rassistisch und das ist rassistisch und das darf nicht gesagt werden und es gibt Leute, die überhaupt  
480 kein Gespür haben dafür oder sagen, nein diese ganzen pc-Kultur, das ist nichts für mich und man will  
481 nur die Meinungsfreiheit unterdrücken. und ich versuch da irgendwie ein Mittelweg zu gehen weil oder  
482 zumindest wenn andere ein Mittelweg zu gehen, dass ich da nicht die ganze Zeit empört bin, weil ich  
483 finde es schon sehr anstrengend für mich selbst. genau also selbst wenn ich da Erfahrung gemacht  
484 habe mit Ungleichheiten und Machtstrukturen was Geschlecht und Ethnie her geht äh angeht, ich äh  
485 sprech das nicht an und zu mir selbst sag ich dann auch ja Augen zu und ähm durchmachen bis du an  
486 eine Führungsposition bist, dann machst du's anders. (.) //mhm// genau. (3) das wär so mein meine  
487 Erfahrung bisher, also nicht so viel, beziehungsweise nicht aktiv wahrgenommen äh und dann auch  
488 meine Umgangsstrategie damit.

489

490 J: Mhm (2) okay (.) hmm ich glaub mir fällt dann erstmal gar nichts Konkretes mehr ein (3) hm Ich guck  
491 ma kurz (3) ah ja doch eine Frage hätte ich noch, ähm (.) wo siehst du oder wo spürst du in diesem (.)  
492 in diesen Kontexten oder von dem was du jetzt erzählt hast ähm deine persönlichen



## Interview mit Devi (ID)

493 Möglichkeitsräume oder Handlungsmöglichkeiten aber auch die Grenzen sozusagen für dein (.) ja wie  
494 sagt man, für dein berufliches Handeln vielleicht oder auch für dich persönlich.

495

496 **D:** (nö) (.) äh wie meinst du wo seh ich sie also in welchem Kontext?

497

498 **J:** Hm (.) ja sowohl, sowohl im Job vielleicht als auch in deinem persönlichen Leben vielleicht oder ja  
499 wie wie sind da deine (.) deine Umgangsweisen, haja gut dass hast du jetzt zum Teil schon beantwortet.  
500 Ähm (.) oder deine Handlungsmöglichkeiten aber auch die Grenzen eben.

501

502 **D:** Ja die Grenzen sind glaub ich ähm vorwiegend bürokratisch, dass ich dann ähm zum Beispiel (.) falls  
503 ich hier dauerhaft in Deutschland leben möchte einfach keine selbständigen Tätigkeit nachgehen kann,  
504 also ich kann das schon gehen aber das ist so viel schwieriger, dass ich das nicht machen möchte. ähm  
505 ich glaube ich kann schon sehr viel machen aber die Frage ist will ich mir die Mühe machen //mhm//  
506 für manche Sachen, die sind dann so viel bürokratischer verschachtelt, dass ich den einfacheren Weg  
507 auswähle, weil ich da sehr effizient bin was meinen eigenen Aufwand und Nutzen angeht, was jetzt  
508 eine ne Umformulierung für faul vielleicht für andere Leute, die werden das als faul bezeichnen aber  
509 ich hab dann ehrlich gesagt keine Lust hier mich in wieder solchen Gesprächen zu verschachteln mit  
510 Ausländerbehörde und Arbeitsagentur und ja also ich will jetzt nicht eine Ausnahme sein //mhm// was  
511 meine berufliche Situation angeht. ich will mit dem Strom fließen und halt eine Kohorte haben von  
512 anderen Menschen, am besten noch internationale Studierende, die das gleiche äh erleben wie ich,  
513 damit ich auch ein Netzwerk habe von Leuten die äh die ähnlichen Probleme haben und auch von  
514 deren Umgangsstrategien profitieren kann. also Ich glaube ähm was meine Handlungsmöglichkeiten  
515 angeht, so wird das zumindest vermarktet von äh dem Auswärtigen Amt und von der ähm Kulturbe-  
516 hörden, vom Goethe Institut und von DAAD, ja ihr könnt alles machen wa- in Deutschland, alles was  
517 möglich is und dann erfährt man die böse Ausländerbehörde und die Arbeitsagentur und dann erfährt  
518 man ach man kann doch nicht alles machen oder wenn ich das und das mache muss ich ähm brauch  
519 ich n paar Jahre länger oder äh da wissen die auch selber nicht, wie das geht. (.) genau also ich will  
520 dann ähm irgendwas machen, was alle anderen auch machen //mhm// also ich will keine Einzelkämp-  
521 ferin werden, ich will in einem Team arbeiten und ähm ich will, dass mir sehr viele Handlungsräume  
522 offen liegen aber nicht, dass ich alles selber machen muss (.) ähm ich glaube deine Frage bezog sich  
523 aber gar nicht darauf.

524

525 **J:** Doch schon auch also

526

527 **D:** Genau, also ich glaub inhaltlich liegen mir ganz viele Handlungsräume offen. es gibt natürlich diese  
528 eine Bedingung vom Arbeitsagentur, dass man eine seinen Qualifikation entsprechende Tätigkeit fin-  
529 den muss und das ist ein sehr verwirrender Satz für mich, weil ich hab interkulturelle Germanistik und  
530 Deutsch als Fremdsprache studiert und die Arbeitsagentur kann unmöglich davon wissen, ähm welche  
531 Tätigkeit sich jetzt ähm auf mein Studium bezieht //mhm// oder ob mein Studium mich qualifiziert für  
532 irgendeine Tätigkeit weil ähm, das weiß ich ja selber nicht manchmal @ (.)@ //@mhm@//oder ja wie  
533 gesagt, ich bin für Alles und Nichts qualifiziert und das hat seine Vorteile, das hat seine Nachteile. ähm  
534 ich bin ein, eine Sache wo mir jetzt ähm eine Grenze gibt, oder wo ich selber eine Grenze sehe, ist das  
535 nicht Vorhandensein eines Führerscheins. und das hat wohl damit zu tun, dass ich Ausländerin bin als  
536 auch Frau ähm (.) ne eigentlich gar nicht. ne sorry das nehm ich zurück //okay// ähm weil meine Familie  
537 oder mein Vater hat immer gesagt ja mach dein Führerscheinen und ähm er hat nie so diskriminiert

538 zwischen Junge und Mädchen und ich hab mich selber persönlich @dagegen entschieden@, war so oh  
539 ich hab noch keine Zeit oder der Straßenverkehr ist so äh verrückt ich will das gar nicht machen, da  
540 fahr ich lieber Bus, und ähm selbst wenn ich das in Indien gemacht hätte, wäre es umgekehrt als in  
541 Deutschland weil wir Rechtsverkehr haben //Ah ja// ähm und Führerschein zu machen in Deutschland  
542 da braucht man schon mal ein bisschen Startkapital und den hab ich gerade nicht zur Verfügung und  
543 das ist leider eine Voraussetzung bei vielen Stellenausschreibungen, vor allem im sozialen Bereich. dass  
544 man die Teilnehmer befördern muss von A bis B, ähm oder allgemein sein eigenen Pkw zur eigenen  
545 Flexibilität äh bereit halten muss und das finde ich ein bisschen (.) naja es hat nichts mit der Stelle zu  
546 tun find ich inhaltlich, und trotzdem wird vorausgesetzt, dass man Führerschein hat //mhm// und äh  
547 auch am liebsten seinen eigenen Pkw und diese auch dann benutzt //mhm// un das finde ich irgendwie  
548 ist auch so ein spezieller Ding von sozialen Berufen. ansonsten finde ich auch sind Grenzen gesetzt von  
549 ähm (.) ja dieses (.) ähm Abschluss-Fetisch in @Deutschland@ also ich nenne es mal so. äh ich hab jetzt  
550 (.) inhaltlich gesehen die gleichen Qualifikationen wie ein Sozialpädagoge, ich hab auch die gleichen  
551 Erfahrungen gemacht, ich habe aber diese, dieses Titel nicht, weißt du so anerkannte Diplom Sozialpä-  
552 dagoge und bei vielen Stellen im sozialen Bereich wird dann auch vorausgesetzt, dass man diese Aner-  
553 kennung hat und äh aber nicht die Möglichkeit angeboten das innerhalb der Stelle noch nach zu holen  
554 oder irgendwie. weil Ich glaube 80% der Anforderung treffe ich schon, ich hab nur dieses Stück Papier  
555 nicht und dann ist aber zwingend erforderlich, dass man diese anerkannte Qualifikationen hat.  
556 //mhm// und ansonsten finde ich auch, dass es ähm sehr viele Leute gibt, junge Leute, die sich für  
557 soziale Berufe interessieren ähm und dass diese soziale Berufe einander leider ein bisschen in Konkur-  
558 renz stehen anstatt sich anzuschließen. ähm vor allem zum Beispiel ein Abschluss wie meiner, der kon-  
559 kurriert ein bisschen mit dem Abschluss eines Sozialpädagogen und da hab ich aber die Rechtskennt-  
560 nisse von dem Sozialgesetzbuch zum Beispiel nicht //mhm// und äh genau, anstatt zu sagen ja wir  
561 holen euch da wo ihr seid und ihr könnt das nachholen im Rahmen dieser Tätigkeit ähm is dann irgend-  
562 wie so ein Konkurrenzdenken. oder auch zwischen Sozialpädagogen und Deutschlehrern oder Deutsch-  
563 Lehrern und anderen Lehrämtler, die alle diese Zusatzqualifikation machen und dann heißt es ja dann  
564 brauchen wir keine Deutschlehrer mehr oder DAF-Lehrer weil es gibt ja diese Physik- und Mathelehrer,  
565 der auch diese Zusatzqualifikation DAF gemacht hat. //mhm// also die Grenzen sind für mich ähm (.)  
566 eher darin begründet, dass ähm (.) die (.) Arbeitsmarktsituation in Deutschland sich stetig akademi-  
567 sierte, dass man gar nicht so viel machen kann um herauszustechen, weil es so viele gibt von dem  
568 gleichen (Form) mit den gleichen Erfahrung und ähm ja, dass man quasi untergeht in der Fülle von  
569 anderen Bewerbern mit der gleichen Qualifikation, genau.

570

571 J: Mhm (.) mhm (3) okay (.) ja ich glaub ich bin mit meinen Fragen dann durch. (.) hmm fällt dir noch  
572 irgendwas ein was du ergänzen willst oder

573

574 D: Ähm nur eine Sache ähm ich hab auch als Forschungsassistentin für die Volkswagenstiftung gear-  
575 beitet ähm im Jahr 2018, 2019 und ein bisschen auch in 2020 und ähm @ (.) @ am Anfang dachte ich  
576 ja äh, bevor diese ganzen Abgas Skandal dass es voll die tolle Markenname ist, aber ich glaube jetzt  
577 haben sie sich ein bisschen also als zu asozial entpuppt //@ (.) @//vor allem auch mit dem neusten  
578 Werbekampagne, was da echt nicht durchdacht war oder vielleicht auch sehr gut durchdacht war und  
579 äh halt sehr geschmacklos. also das ist dann etwas wo ich mir erhofft habe, dass ich dann bessere  
580 Chancen in der Privatwirtschaft bekomme mit eben diese Marke in meinem Lebenslauf und jetzt bin  
581 ich halt in dieser Situation, dass ich die Marke verstecken muss, dass ich dann sage von irgendeiner  
582 Stiftung nicht von der Volkswagen Stiftung ähm und dann halt andere Punkte in meinem Lebenslauf

## Interview mit Devi (ID)

583 eher pushe //mhm// genau ähm (.) also dann, da hab ich ähm absichtlich so ne Marke rausgesucht,  
584 die sehr deutsch ist, auch @sehr@ weiß deutsch und nicht nur diese ganzen hm (2) ja soziale Hilfe  
585 Geschichten und Deutsch als Fremdsprache Geschichten, die einem nicht viel sagen äh und vielleicht  
586 auch dann den Eindruck geben von ähm ja, es ist irgendwas gesellschaftswissenschaftliches ist und  
587 somit einfach un unterfinanziert ähm sondern ja, auch irgendwas gut etabliert und mit sehr viel Geld  
588 dahinter, aber das ist ein bisschen ähm (.) wie sagt man das (.) irgendwas mit Hose, das is in die Hose  
589 gegangen oder so //mhm// genau also das hat sich nicht so (.) äh funktioniert wie ich's mir überlegt  
590 habe //mhm// genau ansonsten was dieser Punkt anging von äh Machtverhältnisse, Ungleichheitsver-  
591 hältnisse falls mir da ähm die Tage noch was einfällt, wenn ich mir mehr Gedanken mache drüber,  
592 dann lass ich dir davon Bescheid wissen. dann kann ich dir schreiben oder so //okay ja// ähm ich kenne  
593 von anderen Kommilitoninnen, dass die da auf jeden Fall rassistische Erfahrungen gemacht haben.  
594 ähm und ich hab in meinem persönlichen Leben auch rassistische Erfahrung gemacht aber jetzt nicht  
595 im Berufsleben //mhm// aber ich glaube das interessiert dich nicht oder? (.) also im Rahmen für deine  
596 Studie jetzt?

597

598 **J:** Hmm grundsätzlich schon, aber was ich noch sagen wollte du kannst natürlich auch gerne ähm dies-  
599 bezüglich nochmal mit Q., mit meiner Forschungspartnerin sozusagen ähm Kontakt aufnehmen wenn's  
600 angenehmer ist für dich mit äh ihr darüber zu sprechen, weil sie eben auch nicht weiß ist, ne nur so als  
601 Hinweis.

602

603 **D:** Nein also hm also für mich ist das egal. ich finde es ähm (.) also wir sollen als aufgeklärte Menschen  
604 (.) äh die diese Themen auch auf einer Metaperspektive untersuchen, da diese Differenzen beiseitele-  
605 gen. und für mich ist es persönlich egal ob ich jetzt mit einer weißen Frau oder einer nicht-weißen Frau  
606 spreche, und wenn ich mit dir spreche und du dadurch ähm vielleicht auch einsiehst wie es ist als nicht  
607 weiße Frau in der deutschen Gesellschaft zu wohnen, dann ist es für beide auch irgendwie ein Lerneffekt.  
608

609

610 **J:** Mhm, ja ja voll.

611

612 **D:** Also ich weiß das ist schon gut gemeint von euch und dass es Leute gibt, die wirklich sehr schlechte  
613 Erfahrungen gemacht haben und denen es total unangenehm ist mit ähm weißen Leuten darüber zu  
614 sprechen, ähm ich seh das aber als Lernmöglichkeit für beide Seiten (.) so. //mhm okay// ich würde  
615 auch gerne mit Q. darüber sprechen, aber ähm aber auch gerne mit dir, mir ist das egal sozusagen.

616

617 **J:** Okay gut.

618

619 **D:** Soll ich jetzt noch davon erzählen oder vielleicht hast du einen anderen Termin oder so.

620

621 **J:** Ich hab keinen Termin, wenn du wenn du noch Lust hast, wenn's für dich okay ist erzähl gerne noch  
622 was.

623

624 **D:** Also ich hatte bisher zwei rassistische Erfahrung ähm waren beide im öffentlichen Personennahver-  
625 kehr, äh also wirklich nicht aus meinem Arbeitsumfeld oder so. ne eigentlich hatte ich drei @ (.) @  
626 okay jetzt ( ) ähm das eine war auf eine (.) Jobmesse oder irgend so eine Informationsveranstaltung für  
627 internationale Studierende. //mhm// es ähm handelte sich um (.) ein Mitarbeiter der Uni, der auch für

628 irgendwie irgendwas mit internationalen Studierenden zu tun hatte und ähm vielleicht hab ich's bis  
629 heute falsch @verstanden@ aber ich hatte so ein schlechtes Gefühl gehabt, der hat mich gefragt äh ja  
630 willst du in Deutschland langfristig bleiben, ich hab gesagt ja ich will mich hier einbürgern und so und  
631 er hat dann irgendwie angefangen zu labern über Identität und ob es nicht doch besser ist zurückzu-  
632 kehren, da wo man hingehört un wo die Familie is und ähm wo der eigene, wo die eigene Kultur ist  
633 und so und völlig völliger Murks und //mhm// ich mein ich hab jetzt schon unter Beweis gestellt, dass  
634 ich ähm mich sowohl in Indien als auch in Deutschland als auch in irgendeinen X-Land äh (.) mich ja  
635 nicht anpassen kann aber äh ja dieses dieses Spagat zwischen anpassen und seine eigene Persönlich-  
636 keit beibehalten und seine eigene Meinung vertreten, nicht ähm Waschlappen werden //mhm// ähm  
637 ich hab das schon unter Beweis gestellt. also ich muss jetzt nicht zurück zu da wo ich herkomme um  
638 mich wohlfühlen langfristig. und der hatte aber ganz deutlich gemacht, dass er nicht will, dass ich  
639 hier mich langfristig ansässig mache und ich hab nur so gedacht, äh ja wie ist dieser Person äh zu diese  
640 Stelle gekommen, wie hat er diese Stelle gefunden wenn er sich so komisch äußert zu ähm (.) ja zu zu  
641 Menschen die sich ähm (.) die hier langfristig arbeiten und dann vielleicht auch Steuer zahlen wollen,  
642 also nicht vielleicht sondern Steuern zahlen wollen, in die Rentenversicherung einzahlen wollen. ähm  
643 das war die eine Erfahrung die wirklich sehr komisch war ähm ansonsten (.) bin ich einmal mit einer  
644 indischen Kommilitonin von mir ähm (.) Bahn gefahren, das war nachts oder so spät abends, zurück  
645 von K-Stadt nach G-Stadt und ähm da gab's zwei betrunkene Männer, oder der eine war ein bisschen  
646 betrunken der andere nicht, und ähm der Betrunkene hatte so ein Chihuahua-Hund auf seinem Schoß  
647 und dann haben wir uns neben ihn hingesezt weil es keine anderen (war) und es nicht so offensichtlich  
648 war, dass er getrunken hat und dann hat er angefangen den Hund mit mir zu vergleichen hat gesagt  
649 ich könnte die Mutter des Hundes sei, weil ich auch braun und schwarz bin äh beziehungsweise braune  
650 Haut und schwarze Haare habe und äh dass wir zumindest aber keine Chinesen sind und sein Hund  
651 nicht essen würden und ähm da war uns so unwohl @dass wir einfach aufgestanden@ und weggegan-  
652 gen sind, vor allem weil es ein Nachtzug war da hatten wir dann keine Lust auf Konfrontation das waren  
653 schon ältere ähm also nich ältere aber so Männer mittleren Alters mit ähm so Lederjacken und Tattoos  
654 und da hatten wir keine Lust auf da (.) interkulturelles Verständnis oder ja //mhm// so @ (.) @ Ge-  
655 schichten un wir wollten uns einfach entfernen von der Situation, un (das deeskalieren). und ein ande-  
656 res Mal da hat es mehr mit damit zu tun gehabt, dass ich ne Frau bin, da wurde ich angegrabscht von  
657 einem sehr alten Mann. und ähm auch sehr inappropriate und ich war mir gar nicht sicher wer das war,  
658 ähm am Anfang, dann hab ich gesehen ja es ist der Mann aber er war so alt, dass ich da gar nichts  
659 gesagt habe. ich hab gedacht vielleicht war es n Fehler oder so aber das war so fest das hätte gar kein  
660 Fehler sein können //mhm// und dann war ich aber ja was kann ich jetzt sagen zu ihm, er is (.) hundert  
661 oder neunzig oder irgendwas und ja, lass das jetzt. und das hab ich dann später ein Kommilitonin er-  
662 zählt ähm, die aus Kamerun kommt und sie hat sich total lustig gemacht über die Situation und ähm  
663 ich fand das wiederum gar nicht lustig und so, ja was hättest du gemacht wenn du in der Situation  
664 gewesen wärest //mhm// und ich hab mich, ich hab ähm glaub ich ein bisschen mehr Solidarität erwarte  
665 von einer anderen Frau, jetzt unabhängig davon ob People of Color oder nicht //mhm// ähm aber ich  
666 war da wirklich sehr enttäuscht wie auch andere Frauen ähm (.) sich nicht mit einem solidarisieren  
667 oder das als Problem sehen sondern sich lustig machen, Oh so ein so ein alter Sack hat dich ange-  
668 grabscht und ja ich lach jetzt erstmal ne halbe Stunde drüber //mhm// also das sind jetzt so Sachen  
669 aus dem Alltag, was aber auch nicht so üblich ist also das sind natürlich keine Situationen, die ich jetzt  
670 in Indien schonmal hatte. ich wurde nie rassistisch angepöbelt in Indien ähm oder auch ähm (.) äh  
671 mein- ich glaub meine Familie hat mich so gut geschützt in Indien, dass ich auch nie dieses ähm, was  
672 man erwarten würde ne als Frau in Indien. dass ich da angepöbelt wurde oder angegrabscht oder (.)

## Interview mit Devi (ID)

673 ähm angemacht. das ist mir alles in Indien nicht passiert //mhm// konträr zu den Vorurteilen, aber in  
674 Deutschland schon. //ja// also vielleicht ist das auch in die Hose gegangen mit meinen Erwartungen an  
675 die Freiheiten in Deutschland @ (.) @ //@ja@// vielleicht war es doch in Indien besser, keine Ahnung  
676 (.) genau. //mhm// ja ansonsten falls mir da vom Berufsleben irgendwas einfällt, dann sag ich dir dann  
677 nochmal Bescheid. aber erst mal war's das glaub ich.

678

679 J: Okay (3)

680

681 D: Ähm noch ne ganz kurze Sache ich hab jetzt in mein Lebenslauf vergessen zu erwähnen, dass ich  
682 Teil von einer Initiative bin von dem Auswärtigen Amt, ähm das heißt Pasch Schulen Partner für die  
683 Zukunft heißt das //mhm// und da geht es um ein Mentoringprogramm oder ein Alumniprogramm für  
684 alle, die jemals an einer Schule waren im Ausland wo Deutsch als Fremdsprache unterrichtet wurde.  
685 und da helf ich andere internationale Studienanwärterinnen, das heißt Leute die an einem Studienein-  
686 stieg in Deutschland interessiert sind, an den ganzen Prozess also sowohl Bewerbungsverfahren als auch  
687 hm (.) Ankommen in Deutschland, Umgang mit unangenehmen Situationen, //ja// Wohnsituation und  
688 so und ich finde solche Initiativen müssen auf jeden Fall gestärkt werden, wo äh internationale Studie-  
689 rende Andere unterstützen //mhm// oder allgemein ähm Sachen wie Migrantenselbstorganisation wo  
690 Leute, die die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, jetzt nicht nur mit Rassismus sondern auch mit äh  
691 Behörden, mit diesem Behördenschwungel ne, wo man weiß, wie man da rauskommt auf der anderen  
692 Seite //mhm// und die nächsten, die nächste Kohorte halt durch diesen Dschungel führt //mhm// ge-  
693 nau. (.) ja das wär's dann wirklich sonst hab ich gar nichts mitzuteilen //@ (.) @// @ (.) @ okay. (3) ja  
694 Ich hoffe das war (.) äh ausgiebig @ (.) @

695

696 J: Ja total. Danke für's erzählen.

697

698 D: Ja kein Problem.

699

700 (Nach Abschalten der Aufnahmegeräte entsteht für ca. fünf Minuten ein persönliches Gespräch, dann  
701 bittet Devi mich nochmal darum, die Aufnahmegeräte nochmal einzuschalten, da ihr noch was einge-  
702 fallen sei.)

703

704 D: Ja also, mir ist noch was ein- eingefallen beim Deutsch als Fremdsprache und allgemein Erwachse-  
705 nenbildung ähm ich hab das auch von anderen Leuten, die hier arbeiten gehört, dass die meisten die  
706 da arbeiten sind Frauen, die ähm (.) für die das nicht der einzige Verdienst ist //mhm// und ähm es ist  
707 dann schwierig ähm sich durchzusetzen für Reformen in dieser Branche werden nicht alle mit in die  
708 gleiche Richtung ziehen und nich sagen ja wir wollen das. es gibt auch Leute, die sagen ja ich würde  
709 das sogar ehrenamtlich machen und für gar kein Geld und das ist schön und gut von den Absichten  
710 //ja// aber wenn man das Feld professionalisieren möchte, wenn man das zertifizieren möchte, wenn  
711 man da Qualitätskontrolle einführen möchte. dann kann das nicht langfristig auf ehrenamtlicher Basis  
712 erfolgen //ja ja mhm// und das ist für dich toll, dass du dann ein Mann hat, der dich äh finanzieren  
713 kann und wo du auch sagen kannst ja ich mach das für ehrenamtlich. ähm auf freiwilliger Basis, aber  
714 ich kann das nicht ne also, ich finde das ist auch eine Grenze äh bei @ (.) @ ähm meinem eigenen  
715 sozialen Aktivismus für ein Berufsfeld, für die ich, für das ich mich interessiere. ähm nämlich die Kolle-  
716 gen. dass sie nicht unbedingt die gleichen Ziele verfolgen und sie //ja// ähm die vielleicht auch ein  
717 bisschen Angst haben vor Konsequenzen von dem Kursträger, dass er sagt ja wenn du (nich) meckerst

## Interview mit Devi (ID)

718 dann wechseln wir @dich aus@ mit einem anderen äh der da weniger meckert und das Geld vielleicht  
719 für noch weniger macht. und ähm das ist, seh ich als Riesenproblem, dass ähm die Kollegen dann auch  
720 sagen ja trotzdem wir sind super gut qualifiziert, aber wir setzen uns nicht ein für bessere Löhne //ja//  
721 weil wir keine Zeit haben, wir haben keine Zeit für Demonstrationen weil das ist alles Unterrichtszeit,  
722 wenn ich auf einer Demo bin dann verdien- verdiene ich nichts und dann mach ich lieber wie ein braver  
723 Schaf meine Stunden //mhm// ne also (die) Kursträger. aber letztendlich führt das zu null Ersparnissen  
724 und das ist alles auf Altersarmut vorprogrammiert //mhm// also ich weiß wirklich nicht wie man aus  
725 diesem (.) Ding rauskommt aus der Erwachsenenbildung, die is so dramatisch unterfinanziert in  
726 Deutschland und das darf echt nicht sein und äh nach diesem neuesten EU-Gipfel hab ich jetzt mitbe-  
727 kommen, dass da nochmal drastische Kürzung sind, geplant sind für Bildung und für n paar andere  
728 Sektoren und die Erwachsenenbildung die schon bisher so dramatisch unterfinanziert war, die wird  
729 jetzt super darunter leiden also //Scheiße// ich werde ich werde Leute, die planen zukünftig in diesem  
730 Feld zu arbeiten einfach ähm wie heißt das, ähm (.) weg beraten //mhm// Ach mach das nicht @ (.) @  
731 also is schön, dass ihr für andere Menschen einsetzen wollt, aber ähm ihr sollt euch für euch selbst,  
732 auch für euch selbst einsetzen //mhm// eure Rechten kennen, weil ich finde das teilweise schon ähm  
733 menschenunwürdig. also die Verhältnisse die da herrschen, also mit ähm mit den Toiletten die dreckig  
734 sind oder ähm einfach ja ich zahl dir Mindestlohn weil ähm selbst mit diesen 25 Euro pro Stunde, du  
735 bist dann selber für deine Sozialabgaben verantwortlich und wenn du das alles abziehst äh bist du auf  
736 Mindestlohn dafür hast du ein Master Abschluss? ne //mhm// da, da läuft irgendwas- (.) (schaut irri-  
737 tiert nach hinten) Oh sorry da baut jemand oben in meinem Gebäude. //@ (.) @// Genau also, das das  
738 finde ich schon sind ausbeuterische Verhältnisse und so lange nicht alle sich dafür einsetzen, auch  
739 Leute aus anderen Berufsfeldern sagen ja das ist eine Schande, dass ähm Leute in sozialen Berufen so  
740 arbeiten müssen äh und wir selbst für unsere Berufe kämpfen müssen. //ja// da da wird es keine Ver-  
741 änderungen geben //ja// (.) genau das war's.  
742  
743 **J:** Ja (.) ja das stimmt auf jeden Fall.