
Policy Paper

Extrem rechte und rassistische Gewalt – Reflexionspapier für die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit

Schahrazad Farrokhzad und Birgit Jagusch

unter Mitarbeit von Younes Alla, Julia Brick, Saloua Mohammed Oulad M'Hand und Jessica Rehrmann

Köln, Mai 2023

Gefördert durch:

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Ministerium für
Kultur und Wissenschaft
des Landes Nordrhein-Westfalen



Das Forschungsprojekt „amal – Auswirkungen rechtsextremer und rassistischer Gewalt auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW“ wird gefördert durch das Ministerium für Kultur und Wissenschaft des Landes Nordrhein-Westfalen im Rahmen des Wissenschaftsnetzwerks „Connecting Research on Extremism in North Rhine-Westphalia“ (CORE-NRW).

Technology
Arts Sciences
TH Köln

Inhalt

1	Einleitung	3
2	Reflexion in der und für die Praxis	6
3	Reflexion nach innen	11
3.1	Struktur:	12
3.1.1	Reflexionsfragen	12
3.2	Einrichtungskultur	13
3.2.1	Reflexionsfragen	13
3.3	Sprache	14
3.3.1	Reflexionsfragen	14
3.4	Schutz für Mitarbeitende	15
3.4.1	Reflexionsfragen	15
4	Reflexion nach außen	16
4.1	Vernetzung	16
4.1.1	Reflexionsfragen	16
4.2	Strukturen und (gesetzlicher) Rahmen	17
4.2.1	Reflexionsfragen	18
5	Reflexion auf Adressat*innen bezogen	19
5.1	Prävention – Intervention – Rehabilitation	19
5.1.1	Prävention – Reflexionsfragen	20
5.1.2	Intervention – Reflexionsfragen	20
5.1.3	Rehabilitation – Reflexionsfragen	21
5.2	Resümee	21
6	Literatur	22

1 Einleitung

Extrem rechte und rassistische Gewalt gehören zum Alltag von rassistisch vulnerablen Personen. Das Forschungsprojekt „amal – Auswirkungen rechtsextremer und rassistischer Gewalt auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW“, das vom Ministerium für Wissenschaft und Kultur des Landes NRW gefördert und am Forschungsnetzwerk „CORE NRW“ (Connected Research on Extremism in North Rhine Westphalia) angesiedelt ist, hat es sich zum Ziel gesetzt, die Formen, Auswirkungen, Handlungs- und Bewältigungsmuster von Betroffenen herauszuarbeiten und zu analysieren, welchen Umgang mit Gewalt Institutionen bisher entwickelt haben. Im Projekt wurde im Anschluss an die Gewaltforschung ein weites Gewaltverständnis konzipiert, welches sowohl körperliche als auch psychische und sexualisierte Gewalt umfasst und zum Einen auf interpersonale Gewalt fokussiert, zum Anderen institutionelle und strukturelle Rahmungen berücksichtigt, in welche Gewaltformen und -kontexte eingebettet sind. In diesem Sinne wird auch Diskriminierung als integraler Bestandteil von Gewalt verstanden. Das empirische Forschungsprojekt hat mit einem Mixed-Methods Design aus einer quantitativen Befragung von Fachkräften (Farrokhzad/Jagusch 2022) und qualitativen Interviews mit Fachkräften und Betroffenen (Farrokhzad et. al. 2023) gearbeitet. Insgesamt wurde im Rahmen der Laufzeit zwischen 2021-2023 Interviews mit 66 Personen in NRW geführt. Die empirischen Ergebnisse können in verschiedenen Publikationen nachgelesen werden (Farrokhzad/Jagusch 2022; Farrokhzad et. al. 2023; Farrokhzad/Jagusch 2024 i.E.). Dieses Policy Paper hat zum Ziel, ausgehend von den Erkenntnissen des Projektes, Handlungs- und Denkanstöße für die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit abzuleiten.

Auch wenn im Rahmen dieses Policy Papers nicht en detail auf die Ergebnisse des Projekts eingegangen werden kann, sollen doch zu Beginn einige wesentliche Aspekte genannt werden, die auch für die Entwicklung der Praxisreflexionsfragen Konsequenzen haben. Zu den zentralen Erkenntnissen, die auch für das folgende Policy Paper handlungsleitend waren, gehören folgende Befunde¹:

- Extrem rechte und rassistische Gewalt ist allgegenwärtig; es gibt keinen Ort oder Kontext, an dem sich Betroffene per se sicher fühlen können: der öffentliche Raum, die Nachbarschaft, Erfahrungen in der Schule, in Behörden und am Arbeitsplatz gehören zu den dominanten Orten, an denen sich Gewalt ereignet.
- Aus dem Material zeigt sich sehr deutlich, dass sowohl rassistisch motivierte als auch extrem rechts motivierte Gewalt in den verschiedenen Kontexten stattfindet.
- Besonders dominant sind Formen psychischer Gewalt (wie Bedrohungen, Einschüchterungen, Erniedrigungen, Verleumdungen); gleichermaßen lassen sich

¹ Für eine vertiefte Beschäftigung mit den Projektergebnissen empfehlen wir die Lektüre des Forschungsberichts (Farrokhzad et. a. 2023), des Policy Paper zu den Erkenntnissen der quantitativen Analyse (Farrokhzad/Jagusch 2022) und des Fachbuches zu den Ergebnissen (Farrokhzad/Jagusch i.E.).

auch zahlreiche Beispiele für körperliche und auch sexualisierte Gewalt, die rassistische und/oder extrem rechte Motive haben, nachzeichnen.

- Die Gewalterfahrungen lassen sich in drei Ausprägungen kategorisieren: als singuläre, einmalige Ereignisse (z. B. eine Auseinandersetzung im öffentlichen Raum); als kontextualisierte Gewaltereignisketten, die sich über längere Zeiträume und unterschiedliche Kontexte manifestieren (z. B. wenn Betroffene schildern, dass auf ein initiales Gewaltereignis im weiteren Verlauf verschiedene weitere Gewalterfahrungen folgten, die ebenfalls rassistische/extrem rechte Motive hatten) und als eine Biographisierung von Gewalterfahrungen (die sich dann zeigt, wenn die Gewalterfahrung sich in die Körper und Biographien der Betroffenen eingeschrieben hat und die biographischen Erzählungen der Betroffenen zu ihrem Leben durchdrungen sind von mehreren Gewalterfahrungen an unterschiedlichen Orten mit verschiedensten Beteiligten über den Lebensverlauf).
- Die Auswirkungen des Erlebens von rassistischer/extrem rechter Gewalt sind massiv und vielfältig: neben körperlichen und psychischen bzw. psychosomatischen Folgen lassen sich Auswirkungen auf den sozialen Nahraum und die Familie, ökonomische, bildungsbiographische und berufliche Folgen (etwa wenn Betroffenen aufgrund der erfahrenen Gewalt ihren Arbeitsplatz kündigen) oder ein Vertrauensverlust in die Gesellschaft und den Staat und Institutionen finden, die den Alltag und das gesamte Leben der Betroffenen prägen.
- Eine große Rolle im Kontext der Auswirkungen spielen Erfahrungen der sekundären Viktimisierung: Betroffene schildern eindrücklich, wie sie durch Erfahrungen der Verharmlosung, Ignoranz, des nicht an sie Glaubens oder gar der Solidarität mit den Verursachenden der Gewalt erneut massive – sekundäre – Gewalterfahrungen machen.
- Extrem rechte und rassistische Gewalt findet auch in Institutionen der Bildungs- und Beratungsarbeit statt: neben der Schule als einem Ort, der für viele Betroffene mit extrem schmerzhaften Erfahrungen verbunden ist, zeigen die Daten gleichermaßen auch Gewalterfahrungen in Einrichtungen verschiedener Handlungsfelder der Sozialen Arbeit. Diese Erfahrungen werden sowohl von Adressat*innen als auch von Mitarbeitenden gemacht.
- Betroffene entwickeln sehr unterschiedliche Handlungs- und Bewältigungsmuster, um einen Umgang mit rassistischer/extrem rechter Gewalt zu entwickeln. Diese Muster sind sowohl auf die Betroffenen selbst und die eigene psychische Integrität als auch auf das Umfeld bezogen. Es finden sich sowohl eher leise, auf die individuelle Verarbeitung bezogene Muster als auch laute, sich öffentlich gegen Gewalt engagierende Varianten der Handlungsmuster.
- Fachkräfte der Sozialen und Bildungsarbeit nehmen Rassismus und Rechtsextremismus durchaus als relevantes Problem wahr und positionieren sich eindeu-

tig als die Menschenrechte und Gerechtigkeit bejahend; es mangelt jedoch bisher an passgenauen und nachhaltigen Strategien und Konzepten, gerade wenn es um den Umgang mit Gewalt innerhalb der Einrichtungen geht.

Die empirischen Erkenntnisse von amal verdeutlichen die Massivität und Bedeutung von rassistischer/extrem rechter Gewalt für Menschen mit Migrationsgeschichten und BPoC. Ausgehend von diesen Befunden ermöglicht es dieses Policy Paper basierend auf den Erkenntnissen des Forschungsprojektes, Anregungen für die Praxis abzuleiten. Das Policy Paper folgt dabei zwei für das gesamte Projekt handlungsleitenden Fragestellungen, die bereits in der Antragsphase als Teil der erkenntnisleitenden Fragen formuliert wurden:

- Wie können die Erfahrungen, Auswirkungen und Bedarfe von Betroffenen rechtsextremer und rassistischer Gewalt noch bedarfsgerechter in Beratungs- und Bildungskontexten berücksichtigt werden? Welche bisherigen Handlungsstrategien haben Multiplikator*innen in Institutionen, und in welcher Form könnten diese erweitert werden?
- Wie können die Ressourcen von Akteur*innen wie etwa Migrant*innenorganisationen stärker berücksichtigt werden?

Ziel des vorliegenden Policy Papers ist es demzufolge, Ansatzpunkte zur angemessenen Berücksichtigung von Bedarfen von Betroffenen rassistischer und rechtsextremer Gewalt in Bildungs- und Beratungskontexten herauszuarbeiten und damit einen Beitrag zum Transfer der Forschungsergebnisse in die institutionelle Praxis zu leisten. Das Policy Paper ist dergestalt konzipiert, dass es als Reflexionspapier für die Praxis entworfen wurde ist, das theoriegeleitet entstanden ist und sich auf die zentralen Forschungsergebnisse stützt. Das Policy Paper kann somit für sich gelesen und als Arbeitsinstrument genutzt werden. Wir empfehlen jedoch, zur Kontextualisierung und einem vertieften Verständnis die komplementären Projektpublikationen (Farrokhzad/Jagusch 2022; Farrokhzad et. al. 2023; Farrokhzad/Jagusch 2024 i. E.) heranzuziehen.

2 Reflexion in der und für die Praxis

Ein Ziel, das mit dem Projekt amal verbunden ist, besteht neben der empirischen Analyse darin, Handlungsempfehlungen für die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit abzuleiten. Damit verbunden ist die Idee, die analytischen Erkenntnisse direkt in die Kontexte des Handlungsfelder einzubringen und damit einen Beitrag zur Praxisentwicklung leisten kann. Dabei geht das Projekt amal heuristisch von einem Bildungsverständnis aus, das auf die Aspekte von Unterstützung, Selbstbestimmung und Dialektik fokussiert. Damit ist bereits der Rahmen dessen konturiert, was in diesem Sinne Handlungsempfehlungen (nicht) sein können:

Handlungsempfehlungen im Kontext eines reflexiven (Selbst)Bildungsverständnisses können keine starre Liste von ‚do’s und dont’s‘ sein; es kann nicht darum gehen, Akteur*innen der Bildungs- und Beratungsarbeit klare Anweisungen zu geben; vielmehr folgt das Policy Paper einem Bildungsverständnis, das Bildung als Einladung zu einem selbstreflexiven Prozess, der sich aus den Erkenntnissen der Empirie speist, versteht.

Damit schließt das Projekt methodisch an Ansätze der Selbstreflexion in der Fortentwicklung von Franz Hamburgers Ansatz der reflexiven Interkulturalität (Hamburger 2018) und die Arbeiten von Elverich/Kalpaka/ Reindlmeier (2009) an. Der Begriff der Selbstreflexion ist für ein diskriminierungs- und gewaltsensibles Handeln und Organisationsentwicklung so virulent, weil er als Ausgangsbasis die Feststellung setzt, dass Grundlage für eine Veränderung zunächst die Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung und (unbewussten) Reproduktion von Gewalt ist. Reflexion verstanden in diesem Sinne kann als Startpunkt dafür gelten, die eigene Institution dahingehend zu beleuchten, welche Strukturen, Praxen, Maximen sie zu einem un/sicheren Ort machen. Reflexion bedeutet auch,

- sich auf einen fortwährenden Prozess einzulassen, bei dem es keine sicheren Antworten oder vorgefertigten Konzepte oder Lösungen gibt und der zeit- und auch ressourcenintensiv ist;
- sich aus der einen Komfortzone herauszubegeben und zuzulassen, dass Irritationen entstehen und
- sich darauf einzulassen, selbstkritisch auf die eigenen Handlungsrouninen zu blicken.

Reflexion in diesem Sinn ist ein Element der Qualitätsentwicklung und kann als Beitrag der Professionsentwicklung verstanden werden. Im Anschluss an Dewe und Otto (2012) lässt sich Reflexion sowohl als Haltung als auch als Methode charakterisieren und stellt damit für dieses Policy Paper eine geeignete Heuristik. Reflexion lädt dazu ein, sich auszutauschen: mit Kolleg*innen, mit Adressat*innen, mit Kooperationspartner*innen, mit Akteur*innen aus dem Sozialraum und gemeinsam daran zu weiterzuarbeiten, dass die eigene Institution die

der Verantwortung, die ihr als Einrichtung der Bildungs- und Beratungsarbeit innewohnt, ernst- und wahrnimmt.

Warum nun ausgerechnet Kontexte der Bildungs- und Beratungsarbeit? Dass das Policy Paper die Kontexte der Bildungs- und Beratungsarbeit in den Blick nimmt, begründet sich aus mehreren Perspektiven: Zum einen hat die empirische Analyse sehr deutlich gemacht, wie bedeutsam – im positiven wie negativen Sinn – Kontexte der (formalen) Bildung im Leben von rassistisch vulnerablen Personen sind und welchen biographischen Nachhall etwa das Erleben in der Schule hat. Zum anderen bieten beraterische Kontexte wichtige Ankerpunkte, um Menschen in und nach Gewalterfahrungen Unterstützung bieten zu können. Hier ist nicht nur an die spezialisierten Betroffenenberatungen zu denken, deren wichtige Rolle die Empirie bereits gezeigt hat (vgl. u.a. Köbberling 2018). Vielmehr sind es auch gerade die Einrichtungen der allgemeinen sozialen Beratung bzw. Beratung in spezifischen Lebenslagen, die hier als Bündnispartner*innen Aufgaben übernehmen können, um Betroffene bei der Bewältigung von Erfahrungen mit rassistischer und/oder extrem rechter Gewalt zu unterstützen. Allerdings, und auch das zeigt die Empirie von amal, lassen sich noch deutlich erkennbare Entwicklungspotenziale in Bezug auf die Erfüllung dieser Aufgaben herausarbeiten. Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit erkennen die Bedeutsamkeit von rassistischer und/oder extrem rechter Gewalt, aber haben noch deutlichen Bedarf an der Entwicklung von Konzepten und Maßnahmen, um diese Aufgaben bewältigen zu können.

Das Policy Paper richtet sich also insbesondere an Akteur*innen und Einrichtungen aus den Kontexten der Bildung (z. B. Schulen, Ausbildung, Hochschule, nonformale Bildung) und Beratung (z. B. Familienberatung, Migrationsberatung, Sozialberatung, psychosoziale Beratung)² und lädt dazu ein, die eigene Profession und Einrichtung vor dem Hintergrund von rassistischer und/oder extrem rechter Gewalt zu reflektieren. Es richtet sich aber gleichermaßen auch an Multiplikator*innen, die als externe Unterstützung einzelne Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit in der Organisationsentwicklung oder bei akuten Fragen unterstützen und kann als Teil von Fort- und Weiterbildungsmaterial genutzt werden.

Nachdem im empirischen Teil des Projekts amal aus sozialwissenschaftlicher Perspektive auf rassistische und extrem rechte Gewalt im Leben von Menschen mit Migrationsgeschichten und BPoC geblickt wurde, können nun aus dieser Perspektive an professionelle Kontexte der Bildungs- und Beratungsarbeit und seine verschiedenen Akteur*innen Fragen formuliert werden.³ Diese Fragen bieten immer auch Raum für Ergänzungen, Konkretisierungen, Weiterentwicklungen und können gleichermaßen auch von Praxisakteur*innen hinterfragt oder auch zurückgewiesen werden. Methodologischer Hintergrund ist dabei die

² Das Policy Paper fokussiert damit nicht explizit auf die spezialisierten Betroffenenberatungseinrichtungen. Für NRW liegt hier mit dem Evaluationsbericht aus 2022 (Lawaetz 2022) eine landesweite Evaluation vor; zudem haben einzelne Träger aus dem Kontext der spezialisierten Beratungen in der letzten Zeit eigene Tools der Reflexion entwickelt.

³ Das Policy Paper ist entstanden zum einen aus einer Diskussion der empirischen Erkenntnisse innerhalb des Forschungsteams. Zum anderen wurden im Rahmen eines Abschlussworkshops und verschiedener Gespräche mit Fachkräften aus der Bildungs- und Beratungsarbeit sowie Wissenschaft die Ergebnisse mit Blick auf den Transfer diskutiert und Überlegungen für die Praxis abgeleitet. In diesem Sinne ist das Policy Paper Teil eines zirkulären Prozesses der beständigen Reflexion der Ergebnisse mit der Fachpraxis.

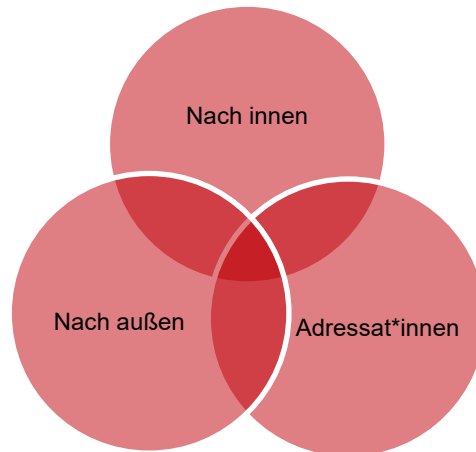
Auffassung, dass eine zielorientierte Weiterentwicklung von pädagogischen und beraterischen Angeboten grundsätzlich durch Fragen angeregt und realisiert werden kann (Jaeggi/Wesche 2013). Daher versteht sich das vorliegende Policy Paper als Impulsgeber mit offenem Ausgang. Die Wissenschaft selbst entwickelt **nicht** die Praxis, kann aber Anregungen geben. Die Praxis der Bildungs- und Beratungsarbeit kann demzufolge durch Fragestellungen, durch (Nach-)fragen und (Hinter-)fragen das eigene Handeln, Vorstellungen, Bedeutungszusammenhänge, Bedingungen usw. reflektieren und für die strukturelle bzw. strategische Ebene weiterentwickeln.

In welcher Weise könnte das Reflexionspapier in der Praxis bearbeitet werden? Sicher ist, dass die Bearbeitung zeitliche und personelle Ressourcen benötigt. Von Vorteil könnten aus unserer Sicht Treffen / Gesprächsrunden / Veranstaltungen mit verschiedenen Akteur*innen (aus der eigenen Einrichtung oder auch andere Akteur*innen, darunter Betroffenenberatungen, Mobiler Beratung, Schulsozialarbeit, schulpsychologischen Diensten, Fachberatungen, um nur einige zu nennen) sein, die sich mit den ihnen relevant erscheinenden Aspekten des Papiers beschäftigen und das Papier und die Fragen gerne auch fortentwickeln. Zu empfehlen ist es, die Fragen auch mit Adressat*innen und Nutzer*innen zu diskutieren um deren Perspektiven zu berücksichtigen. Je nachdem, welche Thematisierungen fokussiert werden, lassen sich unterschiedliche Arbeitstreffen in unterschiedlichen Konstellationen generieren. Die diskriminierungssensible Weiterentwicklung der Bildungs- und Beratungsarbeit wäre aus unserer Sicht demzufolge als Daueraufgabe zu verstehen und sollte in diesem Sinne als ein verstetigtes Strukturelement der Einrichtungskultur hinterlegt werden.

Die Handlungsfelder der Bildungs- und Beratungsarbeit stellen dabei sehr weite Felder dar, die in sich eine große Binnenheterogenität aufweisen. Das Reflexionspapier versucht, diese Heterogenität in der Weise zu berücksichtigen, dass die Fragen in ihrer Spezifität dennoch so abstrakt gestellt werden, dass sie für den jeweiligen Kontext angepasst werden können. Dennoch kann es durchaus sein, dass nicht jede Frage für jeden institutionellen Kontext passend ist. Einrichtungen sind deshalb eingeladen, sich auf die für sie passenden Themen, Kontexte und Fragen zu konzentrieren.

Die folgenden Reflexionsfragen sind zentralen Perspektiven zugeordnet, die sich aus der Empirie mit Blick auf die Praxisentwicklung der Bildungs- und Beratungsarbeit ergeben haben und die jeweils eine spezifische Blickrichtung auf Praxis werfen.

Graphik 1: Perspektiven des Policy Papers



Quelle: eigene Darstellung

Die Perspektive „Nach innen“ fragt danach, in welcher Weise sich Institutionen der Bildungs- und Beratungsarbeit durch strukturelle Maßnahmen, durch Veränderungen für die Mitarbeitenden und in die Institution hinein gewaltsensibel aufstellen können. Die Perspektive „nach außen“ blickt auf Kooperationsbeziehungen, auf die Bedeutung des Sozialraums und die Rolle der Einrichtungen auch als sich einmischende Akteure. Die Perspektive „Adressat*innen“ fokussiert schließlich auf die Art und Weise, wie Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit auf Adressat*innen blicken, deren Bedarfe und Anliegen sehen und berücksichtigen.

Jede der im Folgenden dargestellten Thematisierungen endet mit Reflexionsfragen, die in je kontextualisierter Weise von Bedeutung für die weitere Beschäftigung mit der Auseinandersetzung mit rassistischer und/oder extrem rechter Gewalt sein können. Um die Fragen weiter zu kontextualisieren, schlagen wir vor, die im Rahmen der Projektarbeit entstandenen Publikationen ergänzend heranzuziehen (Farrokhzad/Jagusch 2022; Farrokhzad et. al. 2023; Farrokhzad/Jagusch 2024 i. E.).

Damit wird ein multikomplexer Reflexionsraum geschaffen, der es ermöglicht, Institutionen in ihrer Vielschichtigkeit in den Blick zu nehmen und die verschiedenen Facetten, die sich aus der Perspektive von Betroffenen und Fachkräften im Rahmen des Projekt amal rekonstruieren lassen, zu berücksichtigen. Natürlich sind die drei Perspektiven interdependent und müssen als miteinander verwoben gedacht werden.

Die Fragen können entweder als gesamter Block diskutiert werden oder einzelne, je besonders bedeutsame Fragen, können einzeln herausgegriffen werden. In den Fragen sind keine bereits vorgedachten Antworten impliziert. Vielmehr sollen die Fragen dazu anregen, in der jeweils konkreten Praxis bzw. auf der Ebene von überinstitutionellen Kontexten in den Austausch und die Entwicklung einzusteigen. Denkbar ist auch, dass die Fragestellungen, die hier formuliert worden sind, zu weiteren und wichtigeren Fragestellungen führen. Das heißt, dass auch das hier vorliegende Reflexionspapier in einen Weiterentwicklungsprozess eingebunden und stetig veränderbar ist. Einzelne Fragenkomplexe sind für

mehrere der Kategorien von Relevanz und werden aus diesem Grund an unterschiedlichen Stellen platziert.

Idealerweise werden Reflexionsfragen eingebettet in einen Prozess der Organisationsentwicklung. Dieser sollte extern begleitet, strukturiert und moderiert werden. So kann eine externe Prozessbegleitung auch möglicherweise aufkommende interne Konflikte medieren, unterschiedliche Perspektiven zusammenbringen und den Blick auf den Gesamtprozess lenken. So verstanden, kann dieses Policy Paper auch von Multiplikator*innen genutzt und in Workshops, Fachtage, Prozessbegleitungen eingebaut werden.

3 Reflexion nach innen

Das Projekt amal hat deutlich gezeigt, dass Institutionen sowohl für das Erleben von Gewalt als auch deren Bewältigung eine erhebliche Rolle spielen. Es ist evident, dass es im Leben der Befragten häufig einzelne Personen sind, an denen sie festmachen, Unterstützung oder eine sekundäre Viktimisierung erfahren zu haben: Menschen, die ihnen Anerkennung, Wertschätzung und Solidarität geschenkt haben oder aber durch die sie Gewalt erfahren haben. Für Institutionen (der Bildungs- und Beratungsarbeit) gilt hier aber, anschließend an Diskurse der Professions- und Organisationsforschung, dass Menschen, die in Bildungs- und Beratungskontexten arbeiten, nie einfach nur Subjekte sind, die subjektive Handlungsmuster aufweisen und als Individuen stehen, sondern aufgrund ihrer Rolle und Position stets auch als Teil einer Institution an deren Einrichtungskultur gebunden sind. Für den Kontext der Institutionen konstituieren sich damit mehrere Spannungsfelder:

- Wie können Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit so agieren, dass sich das subjektive und institutionengebundene Handeln die Waage hält?
- Wie können Fachkräfte in den Einrichtungen, die selber Migrationsgeschichten haben und/oder sich als BPoC positionieren, mit ihrem spezifischen Erfahrungswissen und Expertise wahrgenommen und wertgeschätzt werden, ohne dieses Erfahrungswissen überzuinterpretieren und Gefahr zu laufen, persönliche Betroffenheit als Merkmal von fehlender Objektivität zu stigmatisieren?

Es zeigt sich, dass Einrichtungen, die ihre Haltung gegenüber den Adressat*innen und Nutzer*innen diskriminierungssensibel weiterentwickeln wollen, zunächst in einen einrichtungsinternen Prozess der Verständigung eintreten müssen, um auf institutioneller Ebene verbindlich zu formulieren, welche Ziele anstehen und welche Wege gegangen werden sollen. Eine externe Begleitung dieses Prozesses ist sehr zu empfehlen. Weiterhin ist es für einen selbstreflexiven Blick nach innen, der wahr- und ernstnimmt, dass Gewalt auch in Einrichtungen passieren kann, notwendig, den Blick auch formale wie informelle Melde- und Beschwerdeverfahren zu verändern: Einrichtungen mit einem diskriminierungssensiblen Blick auf ihre eigenen Strukturen, Kulturen und Praxen fördern eine Beschwerdekultur, verstehen Meldungen oder Beschwerden nicht als Malus, sondern vielmehr als Zeichen von Vertrauen in die Institution, als Wunsch, Gehör zu finden und als Impuls zur weiteren Professionalisierung und Erfüllung des eigenen Auftrags. Basierend auf diesen Überlegungen, ist es für die Entwicklung von Diskriminierungssensibilität essentiell, nicht nur auf individuelle Kompetenzen, sondern gleichermaßen auf die Strukturen einer Einrichtung zu blicken. Die folgenden Reflexionsfragen fokussieren damit auf vier Ebenen:

- 3.1 Einrichtungsstruktur
- 3.2 Einrichtungskultur
- 3.3 Sprache
- 3.4 Schutz der Mitarbeitenden

Diese werden im Folgenden vorgestellt und Fragen formuliert.

3.1 Struktur:

Um zu gewährleisten, dass es in einer Einrichtung nicht auf die Sensibilität einer*s*r einzelnen Mitarbeitenden ankommt, sondern die Einrichtung als solche sich diskriminierungssensibel ausrichtet, ist es notwendig, Strukturen des Schutzes zu schaffen. Hier bietet es sich an, anknüpfend etwa an die Diskussionen um die Etablierung von Gewaltschutzkonzepten, wie sie in der Kinder- und Jugendhilfe geführt werden, in Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit über strukturelle Verankerung von Rassismus- und Rechtsextremismus-sensibilität nachzudenken. Gleichwohl ist zu beachten, dass strukturelle Antworten wie etwa Konzepte oder Leitbilder können auch Verdeckungszusammenhänge darstellen, wenn diese nicht stetig überprüft und reaktualisiert werden.

3.1.1 Reflexionsfragen

- Gibt es in unserer Einrichtung schon Konzepte, die die Prävention von Gewalt zum Ziel haben?
- Für wen sind die Strukturen der Einrichtung sichere Strukturen? Für wen nicht?
- Welche strukturellen Bezugnahmen auf Rassismus und Rechtsextremismus gibt es in unserer Einrichtung?
- Hat unsere Einrichtung ein Konzept im Umgang mit Gewalt, das auch intersektionale Aspekte mit berücksichtigt? In welcher Weise werden verschiedene Phänomenbereiche abgedeckt bzw. die unterschiedlichen Rassismen berücksichtigt?
- Falls sich unsere Einrichtung an Konzepten beteiligt, wie Schule ohne Rassismus -. Schule mit Courage: wie können wir sicherstellen, dass dieses Konzept auch so gelebt wird, dass es zur rassismuskritischen Organisationsentwicklung nachhaltig beiträgt? Setzen wir uns mit den kritischen Einwänden gegen das Konzept auseinander?
- Wie wird das Konzept in der Praxis gelebt, diskutiert und umgesetzt?
- Wie und von wem wird es evaluiert und weiterentwickelt?
- Welche Möglichkeiten haben Betroffene, um Gewalterfahrungen zu thematisieren?
- Existiert ein Melde- und Beschwerdeverfahren, das breit kommuniziert ist und Betroffene ermutigt, sich zu melden oder Beschwerden zu formulieren?
- Wer ist in unserer Einrichtung zuständig dafür, Rassismus und Rechtsextremismus zu thematisieren? Handelt es sich hier um Themen, die für unsere gesamte Einrichtung von Bedeutung sind, oder gibt es spezielle Zuständigkeiten? Was sind die Vorteile, was die Nachteile spezieller Zuständigkeiten?

- Wer wird in die Entwicklung von Konzepten einbezogen und welche Ressourcen stehen für die Entwicklung zur Verfügung?
- Welche Gewaltschutzkonzepte gibt es in anderen Einrichtungen? Was können wir von ihnen lernen?

3.2 Einrichtungskultur

Neben den Konzepten und Strukturen bedarf es auch einer gelebten Einrichtungskultur, die für Betroffene von Gewalt diese zu einem sicheren Ort macht. Die Rolle von Individuen in Einrichtungen befindet sich in einem Spannungsfeld: Mitarbeitende sind zugleich Subjekte und auch Vertreter*innen von Institutionen. Sie handeln nicht nur als Individuen, sondern immer auch als Repräsentant*innen einer Institution mit deren jeweiligen Aufgaben, Rollen und Mandat. Gleichzeitig haben Mitarbeitende in Einrichtungen immer auch Spielraum um sich solidarisch zu verhalten. Die Ergebnisse von amal zeigen, wie wichtig Mitarbeitende, die als solidarisch und unterstützend wahrgenommen werden, für Betroffene von Gewalt sind. Es gilt also, darüber nachzudenken, in welcher Weise fachliche Expertise zu Rassismus und Rechtsextremismus im Einrichtungsalltag vorhanden ist und abgerufen werden kann und wie Mitarbeitende eine diversitätssensible und rassismuskritische Haltung einnehmen können.

3.2.1 Reflexionsfragen

- In welcher Weise werden neue Mitarbeitende zu den Themen Rassismus und Rechtsextremismus geschult?
- In welcher Weise wird Fachlichkeit zu Rassismus und Rechtsextremismus hergestellt?
- Wie können die Erfahrungen, Auswirkungen und Bedarfe von Betroffenen extrem rechter und rassistischer Gewalt in Bildungs- und Beratungskontexten bedacht werden?
- Wie gelingt es uns, die verschiedenen Rassismusformen im Blick zu haben und in ihrer Spezifität mitzudenken und sichtbar zu machen?
- Wie kann eine gewaltsensible Haltung eingeübt und stetig sichtbar gemacht werden? Woran zeigt sich eine gewaltsensible Haltung bei uns? Welches Verständnis von Rassismus, Rechtsextremismus, Gewalt haben wir?
- Wie können Maximen von Anerkennen und Wertschätzung in der Institution umgesetzt werden und für Adressat*innen und Mitarbeitende gleichermaßen Gültigkeit besitzen?
- Welches Verständnis von Beratung und Bildung liegt unserer Einrichtung zugrunde? Wie können Aspekte von Parteilichkeit gestärkt werden?

- Wie kann eine Achtsamkeit für Gewalt und Verletzungen in unserer Einrichtung gestärkt werden?
- Wie ist unser Team zusammengesetzt und welche Perspektiven finden sich hier wieder? Welche nicht?

3.3 Sprache

Das Projekt amal hat eindrücklich gezeigt, wie relevant Sprache ist, um Gewalt zu benennen, zu sehen, ernstzunehmen und zu bearbeiten; wie relevant aber gleichsam auch durch Sprache Gewalt verschleiert, verharmlost, unsichtbar gemacht und dadurch erneut ausgeübt werden kann. Sprache ist ein Kernelement sowohl von psychischer (hier: verbaler) Gewalt als auch in der Verhinderung, Bearbeitung und Entwicklung von Handlungsmöglichkeiten. Hier schließt das Projekt amal an die verschiedenen Forschungen und Praxisprojekte der Rassismuskforschung an, die Sprache als einen der Schlüssel im Kontext von Rassismussensibilität sehen. Die Ergebnisse von amal bestätigen Ansätze, die konstatieren, dass es nicht relevant ist, wie Sprache gemeint war, wenn sie bei Betroffenen zu Verletzungen führt – sondern bei wem die damit verbundenen Botschaften wie ankommen bzw. gehört werden können. Gleichmaßen herrscht in der Fachpraxis auch zu diesem Aspekt eine Verunsicherung über Sprache und Sprachsensibilität, über die Fragen, was sagbar ist, wer in welcher Weise Grenzen setzen und sprachensible (neue) Möglichkeitsräume eröffnen kann und soll. Aus diesem Grund halten wir die Auseinandersetzung im institutionellen Kontext über Sprache, Sprachsensibilität und eine gemeinsame Vereinbarung über Achtsamkeit in der Kommunikation für essentiell.

3.3.1 Reflexionsfragen

- Welche Kommunikationswege und –sprachen nutzen wir, um unsere Anliegen zu transportieren bzw. mit den Adressat*innen zu sprechen?
- Wie können wir in unserer Einrichtung eine Kultur der Sprachsensibilität herstellen, die versucht, gewaltfrei zu kommunizieren – und dabei ohne „erhobenen Zeigefinger“ auskommt?
- In welcher Weise können wir bei unseren Mitarbeitenden und Adressat*innen eine Sensibilität für die Bedeutung von Sprache verstärken?

3.4 Schutz für Mitarbeitende

Die Ergebnisse von amal zeigen, dass der Blick von Einrichtungen bisher häufig auf die Adressat*innen und Nutzer*innen von Angeboten gelenkt ist. In einer postmigrantischen Gesellschaft, in der zunehmend auch die Mitarbeitenden in Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit rassistisch vulnerabel sind, können auch Mitarbeitende in Einrichtungen Gewalt erleben. Dies zeigen die Ergebnisse von amal sehr deutlich. Ebenso deutlich wird bei der Analyse der Berichte von Betroffenen, dass diese sich in der überwiegenden Zahl der Fälle von ihren Einrichtungen allein gelassen fühlen oder gar durch Handeln von Kolleg*innen eine sekundäre Vitalisierung erfahren. Wenngleich es im Material auch zahlreiche Fälle davon gibt, dass Kolleg*innen sich solidarisch zeigen, benennen alle davon berichtenden Befragten diese Akte der Solidarität als Glück, per Zufall ein gutes Team erwisch zu haben und nicht als grundsätzlicher Standard in der Bildungs- und Beratungsarbeit. Zudem zeigt das Material, dass Fachkräfte mit Migrationsgeschichten und/oder of Color häufig in der Aufdeckung von Gewalt oder in der Schaffung einer vertrauensvollen Atmosphäre für Betroffene eine besonders wichtige Rolle einnehmen. Die Perspektive auf Fachkräfte ist also eine doppelte: es gilt, ihnen Schutz in der Bearbeitung von Gewalterfahrungen, die sie von Adressat*innen berichtet bekommen, zu gewähren und gleichermaßen auch Schutz vor eigenen Gewalterfahrungen. Eine Konsequenz der zunehmenden Diversifizierung der Mitarbeitenden in Einrichtungen ist es, sich auch Gedanken über spezifische Bedarfe und Psychohygiene zu machen.

3.4.1 Reflexionsfragen

- Welche fachlichen Expertisen sind bei der Auswahl von neuen Mitarbeitenden von Relevanz? Spielen hier auch Aspekte von Rassismuskritik eine Rolle?
- Wie kann bei der Auswahl von Mitarbeitenden das Erfahrungswissen von rassifizierten Personen berücksichtigt werden, das sich nicht automatisch in formalen Qualifikationen ausdrückt?
- Was können wir tun, damit sich Mitarbeitende befähigt fühlen, über Erfahrungen mit Gewalt zu sprechen?
- Welche – vielleicht auch subtilen – Hierarchien bestehen in unserem Team und wie wirken sich diese auf Gewalt aus?
- Welche Ansprechpersonen haben wir für Mitarbeitende und wie sind diese qualifiziert? Welche Befugnisse haben die Ansprechpartner*innen?
- Welche zeitlichen und Räumlichen Ressourcen für Reflexion haben wir im Team?
- Wie wird darauf geachtet, dass Mitarbeitende, die rassistisch vulnerabel sind, in der Einrichtung Orte und Räume haben, um Verletzungen in geschützteren Räumen bearbeiten zu können?

4 Reflexion nach außen

Die Ergebnisse von amal belegen eindrücklich, dass das Erleben von rassistischer und extrem rechter Gewalt keine rein intersubjektive Erfahrung ist, sondern häufig den sozialen Nahraum mit einbezieht - sei es, weil sich die Gewalterfahrungen auch auf Familienmitglieder auswirken, oder weil Familie, Freund*innen oder Communities als Verbündete agieren oder aber weil die Gewalt aus dem sozialen Nahraum – etwa der Nachbarschaft – ausgeht. Ebenso lassen sich Belege dafür finden, wie förderlich oder auch hinderlich sozialräumliche Vernetzungen für die Bearbeitung sein können. Es gilt also beim Blick in die Praxisentwicklung nicht nur einen Blick auf personenbezogene Ansatz- und Handlungsaspekte zu lenken, sondern stets auch einen sozialräumlichen Blick einzunehmen. Sowohl in Hinblick auf Gefährdungslagen wie auch auf Unterstützungsstrukturen. Die folgenden Reflexionsfragen fokussieren demzufolge auf den Sozialraum und die dort vertretenen Akteur*innen und Strukturen und deren Einbeziehung in die Arbeit der Bildungs- und Beratungsarbeit.

Dabei gilt es, sich auf zwei Aspekte in der Arbeit ‚nach außen‘ zu fokussieren:

- 4.1 Vernetzung
- 4.2 Strukturen und (gesetzlicher) Rahmen

4.1 Vernetzung

Extrem rechte und rassistische Gewalt stellt für die Bildungs- und Beratungsarbeit auch aufgrund der sehr komplexen Zusammenhänge eine große Herausforderung dar. Es ist evident, dass nicht nur auf der Mikroebene von intersubjektivem Handeln, sondern gleichermaßen auf der Makroebene angesetzt werden muss, um wirksam und nachhaltig agieren zu können. Ein Aspekt, der in diesem Kontext von großer Bedeutung ist, stellt die Vernetzung zwischen Einrichtungen und Institutionen dar. Vernetzung kann hierbei sowohl als Element praktischer Solidarität und Positionierung, als Teil der Entwicklung intersektionaler Verweisstrukturen als auch als Baustein der Repräsentation marginalisierter Positionierungen dienen. Vernetzung in diesem Verständnis kann auch einer verstärkten Ausrichtung im Sinne von sozialraum- und gemeinwesenorientierten Konstituierungen der Arbeit nutzen.

4.1.1 Reflexionsfragen

- Welche Akteur*innen in unserem Sozialraum arbeiten zu Themen wie Prävention, Rassismuskritik, Intersektionalität und wie kann eine Zusammenarbeit präventiv und kontinuierlich etabliert werden?
- Mit wem arbeitet meine Einrichtung momentan zusammen? Welche Akteur*innen gibt es noch, zu denen wir bisher noch keine Kontakte haben?

- Wie ist unsere Zusammenarbeit etwa mit den Stellen der Systemberatung Extremismusprävention⁴, die an den Schulpsychologischen Beratungsstellen angesiedelt sind? Wie arbeiten wir mit den Mobilen Beratungen gegen Rechtsextremismus⁵ zusammen? Welche Kontakte gibt es zu den Betroffenenberatungen⁶ und Antidiskriminierungsberatungen⁷?
- Welche Kooperationen haben wir zu postmigrantischen Organisationen bzw. neuen deutschen Organisationen⁸, zu Migrant*innenorganisationen⁹ oder zu Organisationen der BPoC-Communities? Wie sind die Kooperationen gestaltet?
- Wie kann die strukturelle und fallunspezifische Zusammenarbeit und Vernetzung mit spezialisierten Einrichtungen (etwa Betroffenenberatungseinrichtungen) gestärkt werden?
- Wie können die Wissensbestände der Communities von Menschen mit Rassismuserfahrungen als Expert*innen stärker anerkannt und einbezogen werden?
- Inwieweit kann Lobbyarbeit für und mit marginalisierten Positionen für Menschenrechte und Demokratie nicht nur ermöglicht, sondern darüber hinaus auch in eine nachhaltige Kooperation implementiert werden?
- Wie kann sichergestellt werden, dass zivilgesellschaftliche Initiativen und migrantische Selbstorganisationen mit in Aushandlungsprozesse miteinbezogen werden?
- Wie können gemeinwesenorientierte Ansätze der Sozialen Arbeit jenseits der einzelfallbezogenen Arbeit gestärkt werden?

4.2 Strukturen und (gesetzlicher) Rahmen

Die empirischen Analysen haben gezeigt, dass Einrichtungen einerseits viele Möglichkeiten haben, in Bezug auf die eigenen Strukturen gewaltsensible Konzepte zu entwickeln; sie zeigen aber gleichermaßen auch sehr deutlich, dass Einrichtungen da an Grenzen kommen, wo der strukturelle und gesetzliche Rahmen fehlt, um Adressat*innen und Mitarbeitende umfassend zu schützen. Die Reichweite und Handlungsmöglichkeiten der einzelnen Einrichtung kommen da an Grenzen, wo etwa durch fehlende Gesetzgebung (z. B. ein Anti-

⁴ https://www.politische-bildung.nrw.de/fileadmin/imperia/md/content/veranstaltungsprogramme/veranstaltungsdocumentation/Islam_2021/Systex_Vorstellung_LzpBNRW21Versand.pdf

⁵ <https://www.mobile-beratung-nrw.de/>

⁶ <http://www.opferberatung-nrw.de/> ; <https://backup-nrw.org/>

⁷ <https://www.mkjfgfi.nrw.servicestellen-fuer-antidiskriminierungsarbeit>

⁸ <https://neuedeutsche.org/>

⁹ U.a. <https://www.mso-nrw.de/>

diskriminierungsgesetz, das auch Schulen explizit fokussiert), aktuell auch Handlungsunsicherheiten im Kontext der politischen Neutralität oder auch unsichere Perspektiven der Fachkräfte durch rein projektbezogene, befristete Stellen die Möglichkeiten der einzelnen Einrichtung eingeschränkt sind. In den qualitativen Interviews betonen sowohl Fachkräfte als auch Betroffene sehr eindeutig die Notwendigkeit, dass Einrichtungen sich neben der fallbezogenen Arbeit auch im Hinblick auf die Makroebene der gesellschaftlichen Strukturen, Gesetze etc. engagieren, da diese die Fundamente eine diskriminierungssensible Bildungs- und Beratungsarbeit ermöglicht/verunmöglicht.

4.2.1 Reflexionsfragen

- In welche Strukturen sind wir in unseren Kontexten – z. B. über den Jugendhilfeausschuss auf kommunaler Ebene oder bildungsbezogene Runde Tische etc. – in politische Prozesse eingebunden und können uns strukturell gegen Rassismus und extreme Rechte einsetzen?
- Welche Möglichkeiten haben wir, uns im Sinne von einmischender Arbeit für eine strukturelle Verankerung von Antidiskriminierung einzusetzen?

5 Reflexion auf Adressat*innen bezogen

Kern des professionellen Auftrags und Handelns von Einrichtungen der Beratungs- und Bildungsarbeit sind die Adressat*innen, Nutzer*innen, Ratsuchenden. Sie nehmen Angebote der Einrichtungen wahr, weil sie sich von den Einrichtungen Unterstützung erhoffen. Sie verbringen als Schüler*innen viel Zeit ihres Alltags in Arenen der formalen Bildung und dass neben den Aspekten des formalen Lernens auch Elemente des sozialen und kulturellen Lernens relevant sind. Die Bedeutsamkeit der Schule als Ort, an dem junge Menschen lernen, an denen aber auch unzählige Stolpersteine für rassistische und auch extrem rechte Gewalt liegen, ist in den vergangenen Jahren in zahlreichen Studien nachgewiesen worden. Das amal-Projekt kann diese Erkenntnisse bestätigen und durch die Schilderungen der Betroffenen, die zeigen, wie sich Erfahrungen der Ausgrenzung und Verletzung wie Verletzungsketten durch die Schulbiographie ziehen, die Virulenz der Notwendigkeit, dass sich Schule systematisch damit auseinandersetzt, wie Schüler*innen geschützt werden können, verdeutlichen. Aber auch Einrichtungen der nonformalen Bildung und der Beratung sind Arenen, die Menschen aufsuchen, weil sie auf Unterstützung und Befähigung hoffen, weil sie Rat suchen. Die Ergebnisse von amal zeigen, dass in vielen Fällen rassistisch vulnerablen Menschen in beraterischen Settings auch geholfen werden kann, dass es aber ebenso in vielen Fällen zu Reviktimisierungserfahrungen kommt:

- etwa wenn die Ratsuchenden die Erfahrung machen, in ihren Anliegen nicht ernst genommen zu werden;
- wenn keine passgenauen Unterstützungsangebote vorhanden sind;
- wenn sie den Eindruck haben, gegen gläserne Decken zu laufen.

5.1 Prävention – Intervention – Rehabilitation

Für die Bildungs- und Beratungsarbeit stellt sich also mit Blick auf die Adressat*innen in mehrfacher Hinsicht die Frage nach adressat*innenbezogenen Schutzvorkehrungen:

- mit Blick auf präventive Maßnahmen, die dafür sorgen sollen, dass Gewalt verhindert wird bzw. eine gewaltsensible Haltung herrscht;
- mit Blick auf intervenierende Maßnahmen, wenn es darum geht, wie im Fall von stattgefundenener Gewalt betroffenengerecht reagiert werden kann;
- mit Blick auf rehabilitierende Elemente, um die Integrität der Betroffenen und den Prozess des Heilens zu unterstützen.

5.1.1 Prävention – Reflexionsfragen

- Wie ist eine altersbezogene sensible Adressierung (Kinder/Jugendliche/Senior*innen) in unserer Arbeit möglich?
- Welche Adressat*innen wollen wir mit unseren Angeboten erreichen? Und wen erreichen wir in der Realität? Woran könnte diese Diskrepanz liegen?
- In welcher Weise berücksichtigen wir in unserer Arbeit, dass Adressat*innen möglicherweise Gewalterfahrungen gemacht haben, die auch den Kontakt zu uns beeinflussen?
- Welche Räume stehen uns zur Verfügung und wie un/sicher sind diese?
- Welche Hürden existieren für Betroffene Angebote wahrzunehmen? (z.B. Angst, Stigmatisierungen, keine finanzielle Förderung von Projektideen)
- Wie kann die Expertise der Betroffenen in die Einrichtung einbezogen werden?

5.1.2 Intervention – Reflexionsfragen

- Wie ermutigen wir Adressat*innen, in unseren Arbeitsbeziehungen über Gewalt sprechen zu können und wie zeigen wir ihnen, dass wir sie ernst nehmen und wertschätzen?
- Welche Konsequenzen, Sanktionen und Handlungsabläufe existieren in Institutionen für rassistische und/oder extrem rechte Vorfälle? Deckt unser Schutzkonzept auch rassistische Gewalt ab?
- In welcher Weise können wir Parteilichkeit und Schutz garantieren, wenn sich Menschen an uns wenden, die von Gewalt in unserer Einrichtung betroffen sind: wie können wir eine Kultur des Hinsehens, Verantwortung Übernehmens, nicht Wegschauens und nicht Vertuschens fördern?
- Wie sind wir mit Betroffenenberatungsstellen vernetzt, um Betroffene an gezielte Beratungseinrichtungen verweisen zu können?

5.1.3 Rehabilitation – Reflexionsfragen

- Welche Maßnahmen können wir anbieten, um im Nachgang einer Gewaltsituation den Betroffenen Heilung zu ermöglichen bzw. dabei zu unterstützen?
- Welche Sanktionsmöglichkeiten existieren in unserer Einrichtung und wo liegen hier auch strukturelle Schwierigkeiten?

5.2 Resümee

Unseres Erachtens ist es nicht nur aus der Perspektive von Betroffenen extrem rechter und rassistischer Gewalt sinnvoll und hilfreich, wenn sich Einrichtungen der Bildungs- und Beratungsarbeit in systematisch angelegte Reflexionsprozesse im Umgang mit extrem rechter und rassistischer Gewalt begeben. Vielmehr profitieren die Einrichtungen auch selbst davon, da sie auf diese Weise einen wichtigen weiteren Schritt hin zur Qualitätsentwicklung ihrer Strukturen, Kulturen und Praxen in der Einrichtung gehen. Darüber hinaus sind sie dadurch in Zukunft besser „gerüstet“ und mit weitreichenderem fachlichen Know How ausgestattet, um Tendenzen von Rassismus und Rechtsextremismus, wie er ihnen in ihren Einrichtungen begegnen kann, zu bekämpfen und für ein menschenrechtsorientiertes Professionsverständnis einzustehen.

6 Literatur

Dewe, Bernd/Otto, Hans-Uwe (2012): Reflexive Sozialpädagogik. Grundstrukturen eines neuen Typs dienstleistungsorientierten Professionshandelns. In: Thole, Werner (Hg.): : Grundriss Soziale Arbeit. Ein einführendes Handbuch. Wiesbaden

Elverich, Gabi/Kalpaka, Annita/Reindlmeier, Karin (Hg.) (2009): Spurensicherung: Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Münster

Farrokhzad/Jagusch (i.E. 2024): Extrem rechte und rassistische Gewalt. Auswirkungen – Handlungs- und Bewältigungsmuster – Konsequenzen. Weinheim/Basel.

Farrokhzad, Schahrzad/Jagusch, Birgit/Alla, Younes/Brick, Julia/Mohammed Oulad M' Hand, Saloua/Rehrmann, Jessica (2023): EXTREM RECHTE UND RASSISTISCHE GEWALT. Auswirkungen auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW – Handlungs- und Bewältigungsmuster – institutionelle Antworten. Köln

Farrokhzad, Schahrzad/Jagusch, Birgit (2022): Policy Paper. Formen, Kontexte und Auswirkungen extrem rechter und rassistischer Gewalt auf das Alltagsleben von Menschen mit Migrationsgeschichte und BPoC in NRW. Erfahrungen und Beobachtungen von Fachkräften und in Institutionen – Perspektiven zum Weiterdenken. Köln

Hamburger, Franz (2018): Abschied von der interkulturellen Pädagogik. Plädoyer für einen Wandel sozialpädagogischer Konzepte. Beltz, Juventa, Weinheim, Basel

Jaeggi, Rahel; Wesche, Tilo (2013) (Hrsg.): Was ist Kritik? Suhrkamp, Berlin

Köbberling, Gesa (2018): Beratung von Opfern rechter und rassistischer Gewalt: Herausforderungen Sozialer Arbeit zwischen individueller Hilfe und politischer Intervention. Bielefeld: transcript-Verlag.