

**Critical Whiteness -
die kritische Reflexion weißer Privilegien als Chance für transkulturelle Teams im
Frauenhauskontext**
von Mitja Sabine Lück

1. Critical Whiteness – Entstehungskontext und grundlegende Thesen

Die Critical Whiteness Studies entstanden Mitte der 80er Jahre in den USA und beziehen sich auf antirassistische und Postkoloniale Theorietraditionen. Im Kern stellen sie die Reflexion *weißer*¹ Privilegien dar und fordern dazu auf, den Blick nicht nur auf die De-Privilegierung von Menschen mit Rassismuserfahrungen zu richten, sondern die unsichtbare Konstruktion *weißer* Identität und *weiße* Privilegien zu analysieren. Weiße Privilegien werden damit “demaskiert“ und aus der Unsichtbarkeit gehoben. Ein Ziel ist es, eine Gesellschaftsutopie zu entwickeln, die ein Powersharing ermöglicht und Diskriminierung entgegentritt.

Die grundlegenden Gedanken von CW sind nur zu verstehen, wenn der Ausgangspunkt der Reflexionen die Überzeugung ist, dass wir in einer Welt leben, die von rassistischen Strukturen durchzogen ist und dass diese Strukturen für rassistisch markierte Menschen tägliche Diskriminierungserfahrungen nach sich ziehen. Historisch nahm diese Entwicklung ihren Anfang im europäischen Kolonialismus, der die Welt gewaltsam in den Westen und den Rest teilte. Für Europa bedeutet dies, dass sein Reichtum auf der Ausbeutung, Ermordung und Verschleppung von Millionen Menschen aus dem Trikont basiert.

„(...) Rassismus (...) ist vielmehr eine strukturelle Logik, die alle gesellschaftlichen Ebenen durchdringt [und] ... auf individuellen und gesellschaftspolitischen Ebenen wirksam [wird], ist häufig durch direkte Gewalt gekennzeichnet, kann sich aber auch ‘subtil’ (z.B. durch abwertende Blicke) äußern. Die Einschränkungen von ‘Anderen’ durchziehen alle gesellschaftspolitischen Ebenen, wie das Bildungswesen, Gesetze und Recht (Asylgesetzgebung, Wahlrecht), Wohnungs- und Arbeitsmarkt, Verwaltungen und Institutionen (Polizei, Arbeits- und Sozialamt, Behörden) und symbolische Ebenen (Deutungsmuster, Medien). Es ist genau diese Unterscheidung und Ethnifizierung, die

¹ Die Begriffe Schwarz und *weiß* werden als politische Standorte gefasst. Obwohl als Konstruktionen verstanden, sind sie doch wirkungsmächtig. Bezogen auf Rassismus kennzeichnen sie unterschiedliche Privilegien und Dominanzen, gesellschaftliche (Diskriminierungs-)Erfahrungen und Zugang zu Ressourcen. Aus diesem Grund verwenden viele Autor_innen wissenschaftlicher Diskurse zu Rassismus diese Begriffe und kennzeichnen die Konstruktion mithilfe von Großschreibung (Schwarz/of Color) und Kleinschreibung in Kursivschrift (*weiß*). Zur ausführlichen Diskussion dieser Vorgehensweise vgl. Eggers et al 2006:13.

Diskriminierung ermöglicht. Mit anderen Worten: erst die Identifizierung der »Anderen« leistet Diskriminierungen Vorschub; es ist die grundlegende binäre Ordnung, die Rassismus erst ermöglicht; die Konstruktion von 'Wir' und 'die Anderen'. Diese binäre Konstruktion ist jedoch wirkungsmächtig und markiert soziale Standorte und Identitäten.

(...)²

Dies schicke ich voraus, um deutlich zu machen, dass Rassismus tief in den westlichen Gesellschaften verankert ist.

Critical Whiteness ist keine Erfindung *weißer* Menschen. Vielmehr entwickelten sie sich unter anderem aus den Perspektiven der afroamerikanischen Frauen- und Empowermentbewegung, die Weißsein aus einer Schwarzen Perspektive thematisierte. Wenngleich Critical Whiteness in den letzten Jahren einen immensen Rezeptionsschub erfährt, ist es also kein neues Thema, sondern entstanden aus der Kritik Schwarzer Feministinnen an der Dominanz weißer feministischer Positionen, wie sie von Audre Lorde, Adrienne Rich oder bell hooks formuliert wurden³. Diese wiederum bezogen sich auf frühe Arbeiten Schwarzer Autor_innen wie David Walker, W.E.B. du Bois und James Baldwin, die bereits während der Jahrhundertwende im anglophonen Raum entstanden⁴.

Auch in Deutschland ging die Thematisierung von Rassismus von Schwarzen Frauen und Frauen of Color aus und feministische Kontexte begannen, sich mit dieser Kritik auseinander zu setzen. Doch auch diese Auseinandersetzungen standen nicht außerhalb rassistischer Machtstrukturen und es kam zu massiver Kritik von Schwarzen Frauen und Frauen of Color an *weißen* Dominanzen⁵. Bezogen auf diese Situation bemerkt Adrienne Rich:

**„In der feministischen Praxis entwickelte sich vieles,
was machtvoll war, indem Frauen aus ihren eigenen Subjektpositionen heraus Theorien
schufen“**

(Adrienne Rich 1984)

Das Zitat verweist darauf, dass es bedeutend ist, wer von welchem Ort aus über welche Themen und über wen spricht. Scheinbar neutrales Sprechen wird damit kritisch

2 vgl. Arapi und Lück (2005), S. 17f

3 vgl. z.B. Piesche (2006), S. 15

4 Vgl. z.B. du Bois 1903, 1920

5 Bezogen auf die Diskussionen an deutschen Universitäten vgl. bspw. Oguntoye et al 1986, Joseph 1993

hinterfragt und als machtvoll entlarvt; Weißsein gerät in den Blick.

Einige Thesen zu Weißsein

Weißsein...

- ist ein soziales Konstrukt und ein unsichtbares Selbst- und Identitätskonzept
- ist die Erfahrung, neutral und normativ zu sein, während Schwarz-Sein als "die Abweichung" gilt
- bedeutet, sich nicht mit ständigen Überschreitungen der eigenen Grenzen auseinander setzen zu müssen (z.B. der permanenten Frage der „Herkunft“, sprich Zugehörigkeit zur nationalen Gemeinschaft)
- ist das Privileg, sich in Bezug auf Rassismus sicher fühlen zu können
- heißt, sich überall repräsentiert zu sehen. Diese Repräsentationen sind heterogen; Weiße werden nicht homogenisiert
- wird mit Kompetenz assoziiert (z.B. im Beratungskontext: Weiße gelten als zuständig für alle KlientInnen, während Schwarze Professionelle häufig als ausschließlich zuständig für POC (Persons/people of Color) gelten

2. Eigener Zugang

Was qualifiziert mich nun dazu, als *weiße* Frau über Rassismus und Weißsein zu sprechen? Wie bei den meisten antirassistisch engagierten Weißen ist es auch bei mir so, dass ich nicht von alleine begann, mein Weißsein zu reflektieren. Alles, was ich über Rassismus und Weißsein weiß, habe ich von Schwarzen Menschen und Menschen of Color gelernt. Wie Noah Sow in ihrem Buch „Deutschland Schwarz-Weiß“ schreibt, sind *weiße* Deutsche mit einer Reihe von Privilegien aufgewachsen bin, die so normal für uns sind, dass wir nicht einmal wissen, dass wir sie haben. War ich auch als Frau gezwungen, mich mit Sexismus auseinander zu setzen, so erlebte ich doch nie rassistische Zuschreibungen aufgrund meiner Hautfarbe. Wenn ich einen Job oder eine Wohnung nicht bekam, musste ich mich nie fragen, ob die Ablehnung aufgrund meiner Hautfarbe geschah. Es wurde immer anstandslos davon ausgegangen, dass ich qualifiziert bin, zu Rassismus zu sprechen, Frauen und Mädchen of Color zu beraten oder über weltpolitische Themen universelle Aussagen zu treffen. In meinem ganzen Leben bin ich nicht ein einziges Mal auf der Straße in eine Personenkontrolle geraten oder in einem Zug als Einzige nach meiner Fahrkarte gefragt worden. Meine Zugehörigkeit zu diesem Land wurde selbst dann nicht in Frage gestellt, als ich sie zutiefst ablehnte. Obwohl ich mich seit beinahe 20 Jahren gegen Rassismus engagiere und dies meine hauptberufliche

Beschäftigung ist, könnte ich mich theoretisch jederzeit dazu entscheiden, dies sein zu lassen. Zu diesem Aspekt schreibt Noah Sow:

„Eines dieser Privilegien ist übrigens auch, dass sie sich viele der angeborenen Vorteile selbst zunichte machen können, wenn sie es drauf anlegen. Kommen sie mir also nicht mit der Klage: „Zu mir sind die Leute auch unfreundlich!“, wenn sie nicht gerne duschen und in ihrer Jackentasche Camembert sammeln. Dies wird auch dadurch deutlich, dass sie sich höchstens freiwillig, aber noch nie zwangsweise damit beschäftigt haben, wie aggressiv die deutsche Gesellschaft sie behandelt, wenn sie die ihnen zugestandene Rolle nicht einhalten. Sie dürfen tatsächlich im Batikfummel barfuß tanzen und dabei verklebte Haare haben, ohne rassistische Klischees hervorzurufen. Sie dürfen ihre Küche versiffen lassen, ohne rassistische Klischees hervorzurufen. Sie dürfen bekifft zu spät kommen, ohne rassistische Klischees hervorzurufen. Sie können sogar dealeen und dabei Trommel spielen, ohne rassistische Klischees hervorzurufen.

All dies finden sie selbstverständlich. Ist es aber nicht. Es ist ein weißes Privileg.“

(Noah Sow 2008, S. 51)

Wie kam es nun also dazu, dass ich begann, mich mit Rassismus und Weißsein auseinander zu setzen? Der Beginn meiner Auseinandersetzungen mit Rassismus fand Anfang der 90er Jahre statt, als ich im Rahmen meines Studiums der Schwarzen Dozentin Marion Kraft begegnete, die mir die Texte Schwarzer Frauen, wie z.B. Toni Morrison und ihre Auseinandersetzungen mit Rassismus nahe brachte. Diese Texte thematisierten Weißsein aus einer Schwarzen Perspektive und machten mir deutlich, wie tief ich selbst in diese Logiken verwickelt bin und wie sehr meine Identität von meinem eigenen Weißsein geprägt ist. In den folgenden Jahren vertiefte sich meine theoretische Auseinandersetzung mit Rassismus und ich nahm meine theoretischen Überzeugungen mit in die pädagogische Praxis.

Im Rahmen meines Pädagogik Studiums begann ich Ende der 90er Jahre in einem Mädchentreff zu arbeiten. Die erste Mädchengruppe, die ich als Honorarkraft leitete, wurde überwiegend von Mädchen of Color besucht. Hier erfuhr ich die Grenzen meines Zugangs zu den Mädchen dadurch, dass sie mir mein eigenes Weißsein spiegelten. Sätze wie „das verstehst du nicht, du bist eben Deutsche“, ein gewisses Mißtrauen, bevor sie mich genauer kannten oder das Belächeln meines Ringens mit Bezeichnungen machten deutlich, dass die Mädchen sehr wohl wussten, dass uns unterschiedliche gesellschaftliche Standorte trennen. Die Mädchen *wussten* offensichtlich, dass ich Privilegien habe, die ihnen verwehrt bleiben. In Gesprächen benannten sie Rassismuserfahrungen, denen ich teilweise hilflos gegenüber stand, denn mir war durchaus bewusst, dass es *weiße* Menschen sind, von denen diskriminierende Haltungen und Handlungen ausgehen und ich als *weiße* Frau eine Repräsentantin der Mehrheitsgesellschaft bin.

Als mich eine Praktikantin of Color in meiner Mädchengruppe unterstützte, wurde schnell deutlich, dass sie von den Mädchen als Identifikationsfigur anerkannt wurde und innerhalb kürzester Zeit ein Vertrauensverhältnis aufbauen konnte, das ich nur langsam und nie in dieser Form erreichen konnte.

Die Rassismuserfahrungen der Mädchen waren täglich präsent. Da es im Alltag der offenen Arbeit kaum möglich war, diese zu thematisieren, entwickelte ich das Antirassismusprojekt „girls act – antirassistische Bildungsarbeit für Frauen und Mädchen“ und suchte nach Kolleginnen of Color. So lernte ich Güler Arapi kennen und es begann eine bis heute andauernde Zusammenarbeit. Auf dem Hintergrund unserer unterschiedlichen Perspektiven entwickelten wir antirassistische Bildungskonzepte für Frauen und Mädchen und leiteten daraus Qualitätsstandards für die feministische Mädchenarbeit in der Migrationsgesellschaft ab.

Seither haben wir bundesweit mit vielen unterschiedlichen Gruppen gearbeitet und konnten Erfahrungen sammeln, die unsere theoretischen Annahmen bestätigten. Ein Prinzip unserer Bildungsarbeit ist dabei die Thematisierung von Rassismus in getrennten Räumen von Frauen und Mädchen of Color und *weißen* Frauen und Mädchen.

3. Abwehr im Kontext der Thematisierung von Weißsein

Aufbauend auf den Erfahrungen aus der Arbeit mit getrennten Gruppen, biete ich nun seit einigen Jahren auch Critical Whiteness-Seminare für geschlechtergemischte Gruppen an⁶. Hier begegnet mir immer wieder auch viel Abwehr bei den Auseinandersetzungen zu Rassismus. Dies äußert sich z.B. darin, dass *weiße* Menschen sich schwer tun, ihre eigenen Privilegien anzuerkennen und sie bestrebt sind, diese zu relativieren. Es wird z.B. angeführt, auch Menschen of Color seien rassistisch. So bleibt die eigene Verstrickung in rassistische Machtverhältnisse unbenannt. Die Perspektive des Critical Whiteness besteht aber darin, nicht nur die De-Privilegierung „der Anderen⁷“ zu fokussieren, sondern die eigene Position in den Blick zu nehmen. Die Frage ist in dem Sinne, worin das *Interesse* besteht, nach der Umkehrbarkeit von Rassismus zu fragen.

Die Weigerung *weißer* Menschen, Rassismus als grundlegende gesellschaftliche Struktur in postkolonialen Gesellschaften anzuerkennen, macht Dr. Grada Kilomba in dem folgendem Zitat deutlich:

⁶ Zu den Erfahrungen hiermit siehe Lück/Stützel 2008

⁷ Zum Begriff der „Migrations-Anderen“ siehe die Arbeiten von Paul Mecheril, z.B. in seiner Veröffentlichung „Einführung in die Migrationspädagogik“ 2004

„They say they do not know! But if I know, they too have to know as we co-exist in the same scenario. They say they never heard of it! But how come, if we have been speaking it since 500 years. Five hundred years is such a long time. What do they want to know? And what do they want to hear?“⁸

(Grada Kilomba 2008)

Das Zitat verweist auf die historische Dimension im Sinne der Kontinuität kolonialer Verstrickungen und das nicht-hören-Wollen einer „unpleasant truth“ (ebd.). Dies bestätigt die Erfahrungen, die ich in Seminaren zur kritischen Reflexion von Weißsein mache: *weiße* Menschen wissen um die Existenz von Rassismus und Differenzlinien, die zwischen *weißen* und Schwarzen Menschen bestehen und verdrängen dieses Wissen. So höre ich in beinahe jedem Workshop, den ich hierzu gebe, Rassismus und Whiteness spielten in Deutschland doch wohl kaum eine Rolle.

Die Gründe für diese Argumentationen sind sicherlich unterschiedlich. Gerade Menschen, die sich selbst als antirassistisch verorten und das Seminar besuchen, um sich gegen Rassismus zu engagieren, geraten in Gewissenskonflikte. Bei der Hinwendung zu den eigenen Gefühlen *weißer* Menschen in Bezug auf Rassismus tauchen dann häufig Schuld- und Schamgefühle auf, die die Seminarteilnehmenden als lähmend empfinden. So fallen Begriffe wie Ohnmacht (!), Handlungsunfähigkeit und Unsicherheit. Dies ist um so erstaunlicher, als diese in Übungen benannt werden, die sich mit *weißen* Privilegien beschäftigen.

Dies ist für mich der Ansatzpunkt *weißer* Selbstreflexion: Neben der theoretischen Auseinandersetzung mit Whiteness ist es m.E. daher wichtig, sich den Gefühlen zuzuwenden, die *weiße* Menschen in Bezug auf dieses verdrängte Wissen um die eigenen Privilegien haben. Denn die Verdrängung ist in Form von einem Unbehagen sowieso spürbar. Die Demaskierung der unsichtbaren Differenzlinie schafft aber nun Raum für Handlungsfähigkeit, weil ich nun weiß, was ich vorher nicht wissen wollte.

Meines Erachtens geht es im Kontext von Rassismus aber nicht darum, „alles richtig machen zu wollen“ und sich dadurch möglichst unangreifbar zu machen, sondern vielmehr um die bewusste *Entscheidung*, die eigene Verstrickung in rassistischen Machtverhältnissen auszuloten. Dies ermöglicht *weißen* Menschen eine Handlungsfähigkeit, die auf Selbstverortung basiert und die Möglichkeit eröffnet, „Powersharing“⁹ praktisch umzusetzen.

⁸ vgl. Kilomba (2008), S.21

⁹ vgl. Rosenstreich (2006) S. 195ff

4. Rassismuskritische Bildung und Weißsein in feministischen Projekten

Im Laufe der letzten 10 Jahre haben meine Kollegin Güler Arapi und ich in vielen feministischen Einrichtungen Workshops zu Rassismus gegeben und waren immer wieder erstaunt, dass die Diskurse zu Rassismus dort wohl bekannt sind und die Notwendigkeit zum Umdenken eingesehen wird, die meisten Einrichtungen jedoch noch immer die gleichen Debatten um Quotierung und den Umgang mit Rassismen in den Häusern führen ohne, dass dem weitreichende Konsequenzen in Bezug auf die Stellenpolitik und die Leitlinien folgen. Wenige Teams sind gleichverteilt transkulturell zusammengesetzt, wenn dann sind Frauen of Color noch immer häufig auf ungesicherten oder Honorarstellen, selten in Leitungspositionen. Was bedeutet es aber für die Zielgruppe der Einrichtungen, wenn Schwarze Perspektiven und Perspektiven of Color in den Einrichtungen nicht oder kaum repräsentiert sind? Bezogen auf die fehlenden Professionellen of Color stellt sich die Frage, was *weiße* Räume über rassistische Strukturen in den Einrichtungen aussagen. Wie wurden diese Räume *weiß* und was bewirkt, dass sie *weiß* bleiben? Welche dominanten Diskurse und Strukturen verhindern die Erweiterung des Teams um Perspektiven of Color? Und welche Vorteile haben der Dominanzkultur angehörenden MitarbeiterInnen davon, bzw. welchen ‚Unannehmlichkeiten‘/Verunsicherungen müssen sie/wir sich/uns nicht stellen?

Insgesamt fehlt es an Analysen dazu, wie Rassismus in der feministischen Projektepraxis reproduziert wird. Häufig findet keine Reflexion von Rassismen statt und rassismuskritische Leitlinien fehlen. So gibt es im Konfliktfall keine Prämissen, auf die die Mitarbeiterinnen sich beziehen können, vielfach wurden diese auch nie zuvor diskutiert. So kommen viele Frauen mit einer Reihe von Situationen zu uns in die Workshops, die sie gerne reflektieren wollen. Es stellt sich immer wieder heraus, dass in den Einrichtungen kein Konsens darüber besteht, wie mit Rassismus im Team, unter den Zielgruppen und allgemein in den Einrichtungen umgegangen werden soll, so dass die Einzelnen auf ihre individuellen Haltungen und Handlungsmuster zurückgreifen. Dies setzt aber voraus, dass ein gewisser (Selbst)Reflexionsgrad und theoretisches Wissen bereits vorhanden ist.

Will feministische Praxis in der Migrationsgesellschaft eine politische Praxis bleiben, sollte sie sich diesen Aspekten zuwenden und eine Überprüfung ihrer Leitlinien bezogen auf diskriminierende Strukturen vornehmen. Hierzu gehört auch, zu prüfen, welche Voraussetzungen für transkulturelle Teams geschaffen werden müssten. Denn auch die

Zusammenarbeit steht nicht außerhalb rassistischer Dominanzen; mit der Bildung eines transkulturellen Teams gehen die Aushandlungsprozesse für eine gleichberechtigte Zusammenarbeit also erst los.

Ein Projekt, das uns diesbezüglich überrascht und positiv erstaunt hat, ist das Frauenhaus Hannover. Das Haus hat sowohl antirassistische Leitlinien, als auch eine Quotierungsregelung zu Gunsten von Frauen of Color etabliert und betrachtet Rassismus als Querschnittsthema in der Arbeit. Den Mitarbeiterinnen ist bewusst, dass es dennoch immer wieder eine Herausforderung bedeutet, sich täglich mit Differenzlinien und Machtstrukturen auseinander zu setzen, das Team versteht seine Arbeit insofern als einen unabgeschlossenen Prozess.

5. Welche "Inspirationen" bietet die Theorie für die Umsetzung in die Praxis?

Es ist immer wieder eine Herausforderung, theoretische Konzepte in die Praxis zu übertragen. Folgende Stichworte geben ein paar Anregungen für *weiße* Leserinnen:

- Weißsein als Ausgangspunkt einer reflexiven Distanz zu sich selbst
- Politics of location: Wissen um und Sichtbarmachung der eigenen Verortung in der rassistischen Ordnung: Verortetes Sprechen
- Klarheit darüber, dass Weißsein nicht in der Reflexion weißer Privilegien verschwindet
- Klarheit über die Grenzen der eigenen Erfahrungen und Perspektiven
- Hinnehmen persönlicher Verunsicherung und Anerkennen des eigenen Nicht-Wissens
- Klarheit auch darüber, dass meine Interpretationen und Weltsicht(en) *weiße* sind
- Vermeidung universalistischer und dominanter Analysen
- Kritikoffenheit bei der Konfrontation mit eigenem rassistischen Denken und Handeln
- Blick auf Schwarze Kämpfe und Widerstand; keine Opferisierung von Menschen mit Rassismuserfahrungen
- Rücksicht und Anerkenntnis des Vermächtnis des Misstrauens Schwarzer Menschen gegenüber Weißen

6. Fazit

Die Theoretisierung gesellschaftlicher Verhältnisse und die Selbstreflexion pädagogischer Fachkräfte sind als wichtige Qualitätskriterien in der sozialen Arbeit anerkannt und

etabliert. Doch bei Debatten um Migration und Diskriminierung dominieren teilweise immer noch Alltagsdiskurse und Professionelle bringen ihre eigene Haltung unreflektiert ein, statt sich kritisch auf Untersuchungen und Theorien zum Feld zu beziehen. Im beruflichen Kontext gilt es, auf dieser Grundlage kritisch die Auswirkungen von Kulturalisierung und Homogenisierung auf Zielgruppen und KollegInnen zu reflektieren, um die Qualität der eigenen Arbeit professionell zu sichern. Ich argumentiere also nicht nur auf dem Hintergrund politischer Überzeugungen, sondern im Sinne einer Professionalisierung von sozialer Arbeit in der Migrationsgesellschaft.

Bedeutsam ist – wie bereits angeführt - rassismuskritische Leitlinien zu entwickeln, zu evaluieren und mit Hilfe von Professionellen (bspw. Supervision auf der Grundlage einer rassismuskritischen Perspektive) kontinuierlich zu reflektieren. Um die vielfach geforderte interkulturelle Öffnung voranzutreiben, müssen politische Rahmenbedingungen geschaffen werden, die diese nicht länger als Option ansehen, sondern als Notwendigkeit ernst nehmen. Dies bedeutet, Stellen zugunsten von Professionellen of Color zu quotieren und sie notfalls solange frei zu halten, bis sich eine geeignete Bewerberin gefunden hat. Gleichzeitig müssen Antidiskriminierungsstellen geschaffen und finanziell unterstützt werden, die die Umsetzung dieser Leitlinien kontrollieren. Falls feministische Arbeit einen Beitrag zum Abbau von Rassismus leisten will, kann sie sich diesen Themen nicht entziehen. Sie müsste viel stärker die eigenen herrschaftsstabilisierenden Netzwerke und Strukturen hinterfragen und bspw. über Kooperation mit Einrichtungen die zu rassismuskritischen Themen arbeiten, wie Flüchtlingsorganisationen oder Selbstorganisationen von People of Color nachdenken und ihre Netzwerke dahingehend erweitern.