



INKLUSION IN 5 MINUTEN

02/2021 INTERSEKTIONALITÄT BEI MENSCHEN MIT BEHINDERUNG

Wie bereits in den letzten Newslettern erwähnt, ist es Teil der Arbeit als Pädagog*in, sich und die eigenen Werte und Haltungen immer wieder bewusst zu hinterfragen. Wenn es beispielsweise um die Gestaltung von Angeboten, Räumen oder Ausformulierung von Konzeptionen wie beispielsweise einem Schutzkonzept geht, dann dürfen wir nicht vergessen die Brille für die Intersektionalität aufzusetzen, also besonders auf Mehrfachdiskriminierungen zu achten. Denn, so die These dieses Newsletters: wenn wir als Betreuer*innen problematische Themen und Konstellationen übersehen, können wir die heranwachsenden Minderjährigen* nicht wertfrei und respektvoll unterstützen.

WAS IST INTERSEKTIONALITÄT?

Intersektionalität ist vorhanden, wenn mehrere Formen von struktureller Diskriminierung aufeinandertreffen. Generell wird Diskriminierung in fünf Formen (Ableismus, Sexismus / Heteronormativität, Rassismus, Klassismus und Rassismus) unterteilt. Das Problem der Intersektionalität an sich gibt es schon länger als den Begriff selbst. 1989 wurde dieser das erste Mal von der amerikanischen Juristin Kimberlé Crenshaw bei einem Gerichtsverfahren zur Mehrfachdiskriminierung einer Frau, aufgrund ihres Geschlechtes und ihrer Hautfarbe¹ verwendet (Hasters 2019, S. 35).

Diskriminierung zielt darauf ab, Menschen in ihrer Identität zu erschüttern, zu verletzen und abzuwerten. Auch ungewollte Diskriminierung – verursacht durch fehlende Sensibilität, Ignoranz und blinde Flecken – wirkt verletzend. Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, körperliches Aussehen und (körperliche) Fähigkeiten, gesellschaftliche Stellung, sexuelle Orientierung stellen wichtige Bereiche der Identitätsentwicklung dar. Je mehr Bereiche der Identität Angriffen und Abwertungen ausgesetzt sind, desto schwerer ist es für die betreffenden Personen, ein positives Selbstkonzept zu entwickeln oder aufrecht zu erhalten. Diskriminierungen erschweren eine positive Persönlichkeitsentwicklung von Kindern und Jugendlichen in erheblichem Maße.

Sprechen wir von Menschen mit Behinderung, erleben diese meist im Laufe des Lebens mindestens die Diskriminierungsform des Ableismus (= *Beurteilung von Menschen aufgrund ihrer körperlichen und/oder geistigen Fähigkeiten*). Das bedeutet, dass es für Menschen mit Behinderung „lediglich“ nur noch eine weitere Diskriminierungsform benötigt, um eine Mehrfachdiskriminierung zu erleben.

WARUM MÜSSEN WIR UNS IM SINNE DER PRÄVENTIONSARBEIT DAMIT AUSEINADERSETZEN?

In der Broschüre *Intersektionale Beratung von / zu Trans*und Inter** wird beschrieben, dass „Ein westlicher Normkörper [...] weiß, jung, heterosexuell-männlich und gesund [ist]. Jede sichtbare Abweichung von dieser Norm überlagert den Gesamteindruck, [...]“ S. 24. Weiterhin wird darin geschrieben, dass die heutige Gesellschaft noch größtenteils beim Ringen **um die Anerkennung UND Wahrnehmung von einzelnen**

¹ Hintergrund ist, dass die Diskriminierung von *schwarzen* (um auch hier keine Diskriminierung entstehen zu lassen, wird zukünftig der politisch korrekte Begriff BPoC =Black People of Colour stattdessen verwendet) Frauen* weitestgehend übersehen wurde.

Diskriminierungsformen wie Rassismus hängengeblieben ist. Wenn wir den Blick und das Bewusstsein aber nicht für die Intersektionalität erweitern, wenn wir die „weiße Heteronormativität“ unreflektiert zulassen, dann fallen wiederum Menschen aus dem Raster und es passiert genau das, was wir bei einem Schutzkonzept vermeiden wollen. Bei einem Schutzkonzept geht es nämlich immer darum, **alle** Menschen in ihrer Individualität wahrzunehmen, zu stärken und in die Schutzkonzeptionen miteinzubeziehen.

Wenn eine Einrichtung beispielsweise eine sexualpädagogische Einheit mit den Jugendlichen der Wohngruppe abhalten will und bereits versucht, bei der Konzipierung und Durchführung unterschiedliche Behinderungsformen zu beachten und die Einheiten darauf auszurichten, dann haben sie den Punkt der Behinderung bereits gut bearbeitet und haben die Diskriminierungsform des Ableismus vermieden. Wenn aber beispielsweise seitens des Personals in der Arbeit mit den Jugendlichen mit einer s.g. Lernbehinderung die Punkte wie geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung ausgelassen wird, weil die Mitarbeiter*innen automatisch davon ausgehen, „das brauchen unsere Jugendlichen nicht“, dann würden sie sich jedoch auf anderem Wege im Ableismus wiederfinden. Denn den Jugendlichen wird aufgrund ihrer Behinderung abgesprochen, dass sie die Gesichtspunkte von geschlechtlicher Vielfalt bspw. verstehen, dass diese sie möglicherweise gar verwirren könnten und daher nicht relevant für sie sind.

Eine Form von Sexismus bzw. Heteronormativität wäre im gleichen Beispiel gegeben, wenn die Mitarbeiter*innen das Thema geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung aufgrund dessen weglassen, dass sie davon ausgehen, dass alle Jugendlichen heterosexuell sind und sich geschlechtlich binär zuordnen. Dem gleichen Beispiel können also unterschiedliche Beweggründe und somit auch unterschiedliche Diskriminierungsformen zu Grunde liegen.

Das Beispiel könnte aber auch anders „ausgehen“. Sagen wir, die Mädchen dieser Wohngruppe bekommen zudem ganz gezielt mehr Informationen zu sexualisierter Gewalt, den Schutz davor und Hilfemöglichkeiten. Gleichzeitig wird mit den Jungen* rein zur Nutzung des Kondoms und grenzwahrendem Verhalten gegenüber anderen im Sinne von „Nein heißt Nein“ gearbeitet. In diesem Fall befinden wir uns in einer **Intersektionalität, diese entsteht aus Ableismus und Sexismus**. Sexismus ist es in diesem Fall, da davon ausgegangen wird, dass nur Mädchen* und Frauen* von sexualisierter Gewalt betroffen sind und zudem nur Jungen* und Männer* Täter von sexualisierter Gewalt. Wer unsere Newsletter verfolgt, weiß, dass dies nicht den Fakten entspricht.

Es gibt also einen Unterschied darin, die eigenen geplanten Aktionen, Aussagen und Konzeptionen an eine Zielgruppe bedarfsgerecht anzupassen ODER Lebensrealität und Erfahrungen einer Zielgruppe auszublenken und dadurch Diskriminierungserfahrungen unbewusst selbst zu generieren.

Damit keine Form der Diskriminierung gegenüber den Jugendlichen unbewusst ausgelebt wird, ist es wichtig, sich selbst und im Team mit den unterschiedlichen Formen der Diskriminierung aktiv auseinander zu setzen, um so wiederum vorurteilsbewusste Pädagogik leben zu können (mehr zum Thema in Ausgabe 04/2020).

Wichtig ist noch zu erwähnen, dass Intersektionalität natürlich auch seitens anderer Erwachsener und Minderjähriger außerhalb der Einrichtung, wie beispielsweise in der Schule, Freizeitvereinen sowie innerhalb der Familie passiert. Zudem darf auch nicht vergessen werden, dass die Gesamtgesellschaft ebenso strukturelle Diskriminierungsformen erzeugt und aufrechterhält. Das heißt Kinder und Jugendliche brauchen einen Raum, über Diskriminierungserfahrungen berichten zu können und auf Verständnis zu stoßen, auch wenn in derer eigenen Einrichtung sehr diskriminierungssensibel gearbeitet wird.

FAZIT

So vielschichtig das Thema Intersektionalität die Menschen mit Behinderung betrifft, so vielschichtig muss das Thema auch bei der Erarbeitung der einzelnen Bausteine eines Schutzkonzeptes mitbedacht werden. Diskriminierung kann in den unterschiedlichsten Bereichen des Lebens vorkommen. Damit wir als Pädagog*innen nicht in die Falle tappen, ist es umso wichtiger sich damit selbstkritisch auseinander zu setzen und mit anderen zur Thematik auszutauschen.

VERWENDETE LITERATUR

Hasters, Alice (2019). Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen aber wissen sollten. S. 35

TransInterQueer e.V. (Hrsg.) (2016). Intersektionale Beratung von / zu Trans* und Inter*. Ein Ratgeber zu Transgeschlechtlichkeit, Intergeschlechtlichkeit und Mehrfachdiskriminierung.
http://www.transinterqueer.org/wp-content/uploads/web_tis_brosch_auf1_3_161229.pdf [Zuletzt abgerufen am 18.01.2021]