

Hochschule Düsseldorf
Wintersemester 2021/2022
Fachbereich Sozial- und Kulturwissenschaften
Sozialarbeit/Sozialpädagogik (VZ)

Bachelorthesis zum Thema

Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen

Eine qualitative Untersuchung zum Umgang mit Rassifizierung
in der Beratung von gewaltbetroffenen Frauen

Erstprüferin: Prof.*in Dr.*in Swantje Lichtenstein

Zweitprüfer: Prof. Dr. Lars Schmitt

Vorgelegt von:

Swantje-Leonie Schulz

Matrikelnummer [REDACTED]

Düsseldorf, 04.05.2022

Inhalt

Inhaltswarnung	1
Vorbemerkung	2
Abkürzungsverzeichnis	4
Einleitung.....	5
1. Gewalt und rassifizierte Gewalt gegen Frauen*: Theoretische Bezüge	7
1.1 Gewalt gegen Frauen*: Ein gesamtgesellschaftliches Problem.....	7
1.2 Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*	9
1.2.1 Die Kölner Silvesternacht 2015/2016 und ihre Folgen	9
1.2.2 Durch Rassifizierung und Othering zum Sexismus der „Anderen“.....	11
2. Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* und das Problem der Rassifizierung	16
3. Methodisches Vorgehen	19
3.1 Forschungsstand und Fragestellung	19
3.2 Forschungsdesign	20
3.3 Erhebung	22
3.4 Auswertungsmethode: Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse	25
4. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse	28
4.1 Arbeitsbereiche und Erfahrungen	28
4.2 Einflussfaktoren	28
4.3 Strategien	34
4.4 Persönliche Verarbeitung.....	39
4.5 Motivation	40
4.6 Relevanz	41
5. Handreichung: Aspekte von und Umgang mit Rassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*	42
6. Fazit und Ausblick.....	46
Literaturverzeichnis.....	50
Anhangsverzeichnis.....	I

Inhaltswarnung

In der vorliegenden Arbeit werden unter anderem folgende Themen behandelt:

Sexismus, sexualisierte Gewalt, Rassismus, rassistische Gewalt.

Diese Themen können sehr belastend und potentiell triggernd sein. Bitte entscheide/entscheiden Sie selbst, ob und wann ein guter Zeitpunkt ist, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Es werden keine Bilder verwendet.

Hier gibt es Hilfsangebote zu den Themen:

Sexualisierte Gewalt

Bundesweites Hilfetelefon Gewalt gegen Frauen, erreichbar unter: 08000 116 016

Lokale Hilfs- und Beratungsangebote in der Nähe: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/hilfe-vor-ort.html>

Rassistische Gewalt

Übersicht spezialisierter Opferberatungsstellen: <https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/opferfonds-cura/opferberatungsstellen/>

In NRW z.B.:

OBR - Opferberatung Rheinland

c/o IDA-NRW

Volmerswerther Straße 20

40221 Düsseldorf

Tel.: 0211 - 15 92 55 64

E-Mail: info@opferberatung-rheinland.de

Web: www.opferberatung-rheinland.de

Vorbemerkung

“When they speak it is scientific, when we speak it is unscientific;

universal / specific;

objective / subjective;

neutral / personal;

rational / emotional;

impartial / partial;

they have facts, we have opinions;

they have knowledge, we have experiences.” (Kilomba, 2020, S. 26)

Dieses Zitat der Schwarzen¹ Wissenschaftlerin Grada Kilomba beschreibt, wie das Wissen von Personen of Color² im *weißen*³ Wissenschaftsdiskurs als subjektiv abgetan und dadurch marginalisiert wird.⁴

Forschung und Wissenschaft sind nie neutral oder objektiv, sondern immer mit Macht verbunden, da sie sich in durch gesellschaftliche Herrschaftsstrukturen durchzogenen Räumen abspielen (Kuria, 2015). Ich schreibe diese Arbeit aus der Perspektive einer *weißen* Cis-Frau. Als *weiße* Frau bin ich privilegiert bezüglich Rassismus und zugleich deprivilegiert durch Sexismus. Diese Sprechposition zu benennen, zu reflektieren und sowohl mir selbst als auch Leser*innen dieser Arbeit bewusst zu machen, ist bei einer Forschungsarbeit zu den Themen Rassismus und Sexismus besonders relevant (vgl. AK ForschungsHandeln, 2015). Ich kennzeichne damit etwas, was meist als unmarkierte Norm gilt: *Weißsein*⁵. Denn auch wenn ich mich mit Rassismus auseinandersetze und um ein rassismuskritisches und antirassistisches Bewusstsein und Handeln bemühe, so spreche ich immer aus einer in Machtstrukturen verflochtenen, *weißprivilegierten* Position⁶. Meine Perspektive wird unter anderem beeinflusst von

¹ Die Selbstbezeichnung Schwarz wird großgeschrieben und bezeichnet keine reale Hautfarbe, sondern eine gesellschaftspolitische Position.

² Die Selbstbezeichnung People of Color beschreibt Menschen aus verschiedenen Communities und verweist auf die gemeinsame Erfahrung, die mit Rassismus in einer *weißen* Dominanzgesellschaft einhergeht.

³ *weiß* wird kursiv gesetzt und bezeichnet keine reale Hautfarbe, sondern eine gesellschaftspolitische Position.

⁴ Zum Zusammenhang von Wissen, Herrschaft und Gewalt siehe: Brunner, C. (2020). *Epistemische Gewalt. Wissen und Herrschaft in der kolonialen Moderne* (Edition Politik, Band 94). Bielefeld: transcript. Verfügbar unter: <https://openresearchlibrary.org/viewer/30c52232-e565-4b11-af0a-89645f3c7c40>

⁵ Literatur zu kritischem *Weißsein*: Amjahid, M. (2021). *Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken*. München: Piper. oder Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P. & Arndt, S. (Eds.). (2017). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Aufl.). Münster: UNRAST. Für eine poetische Auseinandersetzung mit *Weißsein*: Lichtenstein, S. (2021). *Am Ende der Weißheit/Verschaltete Verbindungen*. Berlin: Verlagshaus Berlin.

⁶ Für eine unvollständige Auflistung *weißer* Privilegien siehe: McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. Verfügbar unter: <https://nationalseedproject.org/Key-SEED-Texts/white-privilege-unpacking-the-invisible-knapsack>.

Limitationen durch rassistisches Wissen (vgl. Terkessidis, 1998) und Nicht-Wissen, sowie Abwehrmechanismen (vgl. DiAngelo, 2019). Um mit dem Anschein von Objektivität zu brechen, verwende ich in Beschreibungen und Reflexionen meines Vorgehens immer wieder die erste Person Singular. Denn meine Positionierung und damit verbundene Perspektive wirken sich auf den gesamten Forschungsprozess aus. Sie beeinflussen nicht zuletzt meinen Zugang zu Wissen (vgl. Kuria, 2015) und meine Wahrnehmung und Interpretation der erhobenen Daten (vgl. Hornscheidt, 2015; vgl. Terkessidis, 2004, S. 91ff)⁷.

„Oppressive language does more than represent violence; it is violence; does more than represent the limits of knowledge; it limits knowledge.“ - Toni Morrison, 1993 (Morrison, 1993)

Die Komplexität des Themas dieser Arbeit bedarf besonderer Überlegungen in Bezug auf ein machtkritisches Sprachhandeln (vgl. Hornscheidt & Sammla, 2021). Das Finden und Entwickeln einer gerechteren Sprache ist ein fortlaufender Prozess. Zur wertschätzenden Sichtbarmachung der Geschlechterdiversität wird in dieser Arbeit das Gendersternchen * verwendet (z.B. Klient*innen)⁸.

Da die gesellschaftlich hergestellten Kategorien „Frau“ und „Mann“ zur Benennung der Macht- und Herrschaftsstrukturen und deren Auswirkungen als notwendig erachtet werden, diese binäre Vorstellung jedoch gleichzeitig als Konstruktion gekennzeichnet und kritisiert werden soll, wird das Gendersternchen auch bei den Begriffen Mann* und Frau* verwendet (vgl. Arndt, 2020, S. 45f)⁹. Dadurch soll auch darauf verwiesen werden, dass von patriarchaler Gewalt nicht nur Cis-Frauen betroffen sind, sondern auch Menschen, die sich jenseits geschlechtsdualistischer Konstruktionen von Mann und Frau verorten, wie beispielsweise nichtbinäre oder inter* Personen.

Da sich die Entwicklung eines Sprachgebrauchs für diese Arbeit über den gesamten Forschungsverlauf erstreckt hat, sind an manchen Stellen wie z.B. in den Interviewleitfäden, teilweise abweichende Formulierungen verwendet worden.

⁷ Zu der Bedeutung der Positionierung „Als weiße Studierende in einer weißen Universität“ siehe: Strohschein, J. (2017). Als weiße Studierende in einer weißen Universität: erste Positionierung. In M. M. Eggers, G. Kilomba, P. Piesche & S. Arndt (eds.), *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Aufl., S. 506–513). Münster: UNRAST.

⁸ Damit orientiere ich mich an der Empfehlung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverband e.V. DBSV. (2022). *Gendern*. Verfügbar unter: <https://www.dbsv.org/gendern.html>

⁹ Für eine berechtigte Kritik an dieser Schreibweise siehe S.90f. in: Hornscheidt, L. & Sammla, J. (2021). *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache*. Hiddensee: w_orten & meer.

Abkürzungsverzeichnis

AfD	Alternative für Deutschland
bff	Bundesverband Frauenberatungsstellen und Frauennotrufe: Frauen gegen Gewalt e.V.
BMFSFJ	Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
bpb	Bundeszentrale für politische Bildung
DBSH	Deutschen Berufsverbandes für die Soziale Arbeit
FRA	European Union Agency For Fundamental Rights
IP	Interviewpartnerin
Kap.	Kapitel
o.J.	ohne Jahr
StGB	Strafgesetzbuch
z.B.	zum Beispiel

Einleitung

In der Silvesternacht 2015/2016 kam es in Köln und anderen großen Städten im öffentlichen Raum zu schwerwiegenden Vorfällen sexualisierter Gewalt. Die gesellschaftliche Aufmerksamkeit danach war groß und hat als „Zäsur“ „Eingang in das kollektive Bewusstsein gefunden“ (Kulaçatan, 2016, S. 1). Jedoch ging es dabei kaum um die Problematisierung, Analyse und Bekämpfung von Gewalt gegen Frauen* in unserer Gesellschaft (Dissens, 2016, S. 1; Kulaçatan, 2016, S. 2). Der Fokus lag stattdessen auf den „vermeintlichen Identitäten der Täter“, welche als muslimische oder geflüchtete Männer beschrieben wurden (Dissens, 2016, S. 1). Nicht erst seitdem (vgl. Shooman, 2014) wurde sexualisierte Gewalt als eine „Bedrohung von außen“ konstruiert (Schiff, 2016, S. 21). Das Feindbild eines „gewalttätigen männlichen Geflüchteten“ (Stuve & Wittenzellner, 2016, S. 1) wurde medial unterstützt (Shooman, 2014, S. 82ff.) und von rechts genutzt, um anhand gezielter Kampagnen (vgl. Leidinger, 2019, S. 42) rassistische Stimmung gegen Asylsuchende zu verbreiten. Politisch führte dies unter anderem zu einer Verschärfung des Aufenthalts- und Asylrechtes (Schiff, 2016, S. 21; Stuve & Wittenzellner, 2016, S. 9).

Da es sich bei dem konstruierten Feindbild um ein in unserer sexistisch und rassistisch geprägten Gesellschaft verbreitetes Narrativ handelt (AK FE.IN, 2019, S. 10; vgl. Diehl, Rees & Bohner, 2014; vgl. Ogette, 2017), wird auch die Soziale Arbeit damit konfrontiert (vgl. Leidinger, 2019, S. 40f). Besonders relevant dürfte dieses Thema im Feld der Beratung gewaltbetroffener Frauen* sein. Aus intersektionaler¹⁰ Perspektive lassen sich Antisexismus und Antirassismus nicht trennen (vgl. Bündnis ausnahmslos, 2016-2021a; vgl. Lichtenstein & Rolling Eyes Collective, 2019, S. 28). Wenn Betroffene sexualisierter Gewalt Täter beispielsweise mit rassistischen Zuschreibungen benennen, wie kann dann sensibel mit zugleich antisexistischer und antirassistischer Haltung darauf reagiert werden?

Laut der Berufsethik des Deutschen Berufsverbandes für die Soziale Arbeit (DBSH) haben Sozialarbeiter*innen „die Pflicht, jegliche Diskriminierung zu unterlassen¹¹ und der Diskriminierung durch andere entgegenzuwirken und diese nicht zu dulden.“ (DBSH, 2014, S. 33). Hierzu fehlen unter anderem Strategien und Handlungsempfehlungen zu einem adäquaten Umgang

¹⁰ Der Begriff Intersektionalität wurde von der Schwarzen Juraprofessorin Kimberlé Crenshaw geprägt. Er beschreibt die „Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsformen. Dabei wird sichtbar, dass mehrere Diskriminierungsformen nicht unabhängig nebeneinanderstehen, sondern im Zusammenspiel spezifische Auswirkungen haben. Wenn eine ‚Schwarze Frau‘ oder eine ‚Frau of Color‘ beispielsweise Sexismus erfährt, ist dieser Sexismus anders als der, den eine ‚Weiße Frau‘ erfährt.“ S.28 in: Lichtenstein, S. & Rolling Eyes Collective (Hrsg.). (2019). *Rolling Eyes Glossar* (4 Aufl.). Düsseldorf.

¹¹ Ich frage mich: Ist das überhaupt ein erreichbarer Anspruch, wenn man Diskriminierung als strukturelles und nicht individuelles Problem begreift?

mit Rassifizierung sexualisierter Gewalt in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*. Auf Grundlage der Ergebnisse einer qualitativen Untersuchung können solche entwickelt werden.

Im Rahmen der vorliegenden Arbeit soll vor diesem Hintergrund unter dem Titel: „Rassifizierung von ‚Gewalt gegen Frauen*‘ – Eine qualitative Untersuchung zum Umgang mit Rassifizierung in der Beratung von gewaltbetroffenen Frauen*“ den folgenden untersuchungsleitenden Fragestellungen nachgegangen werden:

- 1) Welche Aspekte von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* nehmen Berater*innen in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* wahr?
- 2) Wie gehen Berater*innen mit der Rassifizierung von ‚Gewalt gegen Frauen*‘ in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* um?

Die beiden Fragestellungen bauen aufeinander auf: Die Beschreibungen eigener Erfahrungen und Einschätzungen bieten die Grundlage, um über den Umgang zu sprechen.

Ziel dieser Arbeit ist es, mithilfe von Expert*inneninterviews, welche durch eine qualitative Inhaltsanalyse ausgewertet werden, zu erfassen, welche Aspekte von Rassifizierung Berater*innen von Gewalt gegen Frauen* in ihrer Arbeit wahrnehmen und wie sie damit umgehen.

Dazu wird zu Beginn in Kapitel 1 das Thema Gewalt gegen Frauen* eingeführt. Ausgehend von den Vorfällen der Kölner Silvesternacht 2015/16 und ihren Folgen wird die rassistische Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen* beleuchtet und die Praktiken der Rassifizierung und des Otherings als Bestandteile antimuslimischen Rassismus erklärt. In Kapitel 2 wird die Relevanz des Themas Rassifizierung für die Beratung gewaltbetroffener Frauen* aufgezeigt. In Kapitel 3 folgt die Darstellung und Reflexion des methodischen Vorgehens bei der empirischen Untersuchung. Die Ergebnisse werden in Kapitel 4 dargestellt und interpretiert. Kapitel 5 beinhaltet einen auf Basis der Ergebnisse entwickelten Entwurf einer Handreichung zu Rassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*. Schließlich werden die Erkenntnisse der Forschung im Fazit (Kapitel 6) zusammengefasst und mögliche Ansatzpunkte für weitere Forschungen aufgezeigt.

1. Gewalt und rassifizierte Gewalt gegen Frauen*: Theoretische Bezüge

1.1 Gewalt gegen Frauen*: Ein gesamtgesellschaftliches Problem

Für ein grundlegendes Verständnis wird das Thema Gewalt gegen Frauen* eingeführt sowie auf den Stand der Datenerhebung zu Gewalt gegen Frauen* in Deutschland eingegangen. Anschließend wird eine feministische Gewaltanalyse aufgegriffen, die das Thema in einen gesamtgesellschaftlichen Kontext stellt.

Der Begriff *Gewalt gegen Frauen** umfasst „eine Vielzahl von Formen und Ausprägungen von Gewalt und Übergriffen gegenüber Frauen in unterschiedlichen Lebenszusammenhängen“ (Müller & Schröttle, 2012, S. 668). Eingeschlossen sind laut BfF „körperliche Gewalt, sexualisierte Gewalt und sexuelle Belästigung, psychische Gewalt und strukturelle Gewalt, die persönliche Freiheiten und Lebenschancen einschränkt“ (BfF, o.J.b).

Aktuell vorliegende Studien (BMFSFJ, 2004, 2014; FRA, 2014)¹² zeigen deutlich, dass Gewalt gegen Frauen* keine Ausnahme, sondern ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Nach aktuellem Stand ist in Deutschland:

Jede siebte bis achte Frau im Alter von 18 bis 85 Jahren mindestens einmal Opfer von sexueller Gewalt im Sinne erzwungener sexueller Handlungen im Erwachsenenleben geworden; Täter sind überwiegend (Ex-)Partner, aber auch andere bekannte oder/unbekannte männliche Personen (FRA 2014; Schröttle und Müller 2004). Jede vierte bis fünfte Frau hat mindestens einmal körperliche und/oder sexuelle Gewalthandlungen durch einen aktuellen und/oder früheren Beziehungspartner erlebt; die Täter sind fast durchgängig männlich (Schröttle und Müller 2004). (Schröttle, 2017, S. 3)¹³

¹² In diesen großen Untersuchungen finden die Erfahrungen von trans* Personen sowie intersektionale Gewaltverhältnisse leider keine Berücksichtigung. Eine Ausnahme stellt eine Studie von LesMigras dar, in der „Gewalt und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans*“ erfasst und Mehrfachdiskriminierungen einbezogen werden. Diese verweist klar auf ein stark erhöhtes Risiko Gewalt zu erfahren für Personen, die hegemonialen cis-heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. Die Studie: LesMigraS. (2012). „...nicht so greifbar und doch real“. Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland. Berlin: Lesbenberatung Berlin e.V. Zugriff am 20.11.21. Verfügbar unter: https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf

¹³ Eine Studie des BMFSJ von 2014 macht deutlich, dass das Ausmaß von Gewalt gegen Frauen* mit Behinderungen noch wesentlich höher ist: BMFSFJ. (2012). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Kurzfassung* (BMFSFJ, Hrsg.). Bielefeld, Frankfurt, Berlin, Köln.

Im privaten Umfeld, in Ehe, Partnerschaft und Familie laufen Frauen* und Mädchen* nachweislich die größte Gefahr, Gewalt zu erleben (BMFSFJ, 2004; Schröttle, 2017, S. 4). Dies gilt gesamtgesellschaftlich, unabhängig von sogenanntem Migrationshintergrund, Einkommen oder Bildungsstand (BMFSFJ, 2014, S. 3, 2020).

Die Bezeichnung „*Gewalt im Geschlechterverhältnis*“, unter die Gewalt gegen Frauen* fällt, betont die strukturelle Dimension sexistischer und sexualisierter Gewalt (LesMigraS, 2012, S. 30; Stövesand, 2010, S. 83). Auch beispielsweise inter und trans* Personen sowie Männer und Jungen, die von heteronormativen Zuschreibungen abweichen trifft diese Gewalt (LesMigraS, 2012). Sie nimmt Funktionen zur Herstellung und Erhaltung patriarchaler Macht- und Herrschaftsverhältnisse ein, die unsere Gesellschaft strukturieren (Arndt, 2020, S. 115f.; LesMigraS, 2012, S. 30; Müller & Schröttle, 2012, S. 668). So charakterisiert Carol Hagemann-White diese Gewalt bereits 1992 nicht als „*Normverletzung*, sondern *Normverlängerung* [Hervorhebung v. Verf.]“ (Hagemann-White, 1992, S. 10). Sie verweist darauf, dass diese Gewalt Ausdruck bestehender Machtunterschiede zwischen den Geschlechtern ist (bff, o.J.b; Hagemann-White, 1992, S. 10).

In unserer historisch und gegenwärtig sexistischen Gesellschaft (vgl. Arndt, 2020) stellt die Thematisierung von Gewalt gegen Frauen* einen Tabubruch dar, auf den häufig mit sekundärer Viktimisierung reagiert wird. Sekundäre Viktimisierung, auch „zweite Opferwerdung“ (nach der ersten durch die Gewalt selbst) beschreibt eine unangemessene Reaktion des Umfelds und der Gesellschaft auf eine Straftat und die dadurch entstehende Verletzung (Volbert, 2021). Eine sekundäre Viktimisierung kann beispielsweise darin bestehen, dass Betroffenen nicht geglaubt wird, oder ihnen die Schuld für das Geschehene zugewiesen wird (vgl. Leidinger, 2019, 51; 61). Diese Stigmatisierung führt häufig zu Scham bei Mädchen* und Frauen* die sexualisierte Gewalt erfahren, sowie dazu, dass diese die Verantwortung für das Erlebte oft bei sich suchen (Leidinger, 2019, S. 46).

Festzuhalten ist, dass Gewalt gegen Frauen* ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt, welches Ausdruck patriarchaler Machtverhältnisse in unserer durch Sexismus strukturierten Gesellschaft ist. Ein großer Anteil der in Deutschland lebenden Frauen* hat in ihrem Leben sexualisierte Gewalt erfahren, der größten Gefahr sind Frauen* dabei in ihrem nahen Umfeld ausgesetzt. Abhängigkeitsverhältnisse (z.B. in Partnerschaft, Ehe und Familie) machen Gewalterfahrungen wahrscheinlicher.

1.2 Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*

Bei Gewalt gegen Frauen* handelt es sich weder um eine neue noch um eine migrantische oder muslimische Problematik. Dennoch hält sich in unserer Gesellschaft beständig der Mythos eines sexistischen und gewalttätigen muslimischen Mannes, der unsere westlichen emanzipierten Werte angreife. Als bedeutendes und einflussreiches Ereignis, wird im Folgenden auf die Silvesternacht in Köln und ihre Folgen eingegangen. Anschließend sollen die Mechanismen nachvollziehbar gemacht werden, die dazu führten, dass trotz des Tabus seitdem öffentlich vermehrt über Gewalt gegen Frauen* gesprochen wurde, jedoch mit rassistischen Vorzeichen.

1.2.1 Die Kölner Silvesternacht 2015/2016 und ihre Folgen

In der Silvesternacht 2015/2016 kam es in Köln und anderen großen Städten im öffentlichen Raum zu schwerwiegenden Vorfällen sexualisierter Gewalt (Haarhoff, 2020, S. 25). Laut dem Schlussbericht des zuständigen parlamentarischen Untersuchungsausschusses waren die Täter „dem äußeren Erscheinungsbild nach [...] weit überwiegend dem nordafrikanischen/arabischen Raum zuzuordnen.“ (Haarhoff, 2020, S. 25). Das „Ereignis Köln“ (Dietze, 2016) bekam große mediale und gesellschaftliche Aufmerksamkeit und entfachte Diskussionen, in denen die solidarische „Willkommenskultur“ (Detjen, 2020) des Sommers 2015, in dem hunderttausende Geflüchtete nach Westeuropa gekommen waren, in Frage gestellt wurde (Werthschulte, 2017). „Nach Köln“ hat sich zu einem feststehenden Ausdruck entwickelt (Werthschulte, 2017), der den Anschein eines Wendepunktes erweckt.

Die Medienpräsenz des Themas war groß: populistische Schlagzeilen wie beispielsweise „Migration importiert ein archaisches Frauenbild“ in der Tageszeitung DIE WELT (Ghadban, 2016) dominierten die Berichterstattung. Das Titelbild des Focus zeigte das Foto eines nackten weiß gelesenen Frauenkörpers, darauf schwarze Handabdrücke, der Titel dazu: „Frauen klagen an – Nach Sex-Attacken von Migranten: Sind wir noch tolerant oder schon blind?“ (Şenol, 2016)¹⁴. Das sind nur zwei der zahlreichen Beispiele rassistischer und sexistischer Aussagen und Bilder, die an kolonialrassistisches Propagandamaterial erinnern (Sabel, 2020, S. 204), indem sie die Figur des gewalttätigen migrantischen Mannes sowie der weißen Frau* als sein Opfer medial aufrufen.¹⁵

¹⁴ Zu einer Kritik an der Berichterstattung siehe z.B. MIGAZIN (Şenol, E., Hrsg.). (2016). *Nach Köln. Kritik an Titelseiten von "Focus" und "Süddeutscher Zeitung"*, MIGAZIN. Verfügbar unter: <https://www.migazin.de/2016/01/12/nach-koeln-kritik-titelseiten-focus/>

¹⁵ Ein rassistisches Framing zeigt sich auch in der Berichterstattung zu Gewalt gegen Frauen*: „Während bei nicht-weißen Tätern oft ausschweifend spekuliert wird, ob sie Muslime sind oder gar dem IS nahestehen, fragt sich bei weißen Tätern die Öffentlichkeit selten, ob und welche politische Gesinnung und/oder Religionszugehörigkeit sie haben könnten. Das ist fatal, denn die politische Ideologie der Täter kann sowohl zu jenen antifeministischen Taten gegen Frauen* als Repräsentant*innen ihres Geschlechts motivieren, als auch

An den Diskussionen nach der Kölner Silvesternacht offenbarte sich eine Wucht an „gesellschaftlichem Rassismus im Gewand der Sexismusanklage“ (Hess, 2020, S. 60). Durch die diskursive Darstellung wurden muslimisch gelesene Männer unter Generalverdacht gestellt (Eggers, 2017, S. 68). Es fand eine Normalisierung rassistischer Aussagen sowie Politiken statt und es entstanden neue Sagbarkeiten. Seitdem kam es immer wieder zu „rechten Aufmärschen“, wenn Gewaltereignisse mit viel medialer Aufmerksamkeit mit Geflüchteten in Verbindung gebracht wurden, insbesondere wenn es um Verbrechen an Frauen* ging (Hess, 2020, S. 60). In der Silvesternacht im Folgejahr fand in Köln und weiteren großen Städten Racial Profiling durch die Polizei statt (vgl. Delly & Höhne).

Die ungewöhnlich große Beachtung des Themas sexualisierte Gewalt und ihrer Opfer war dadurch bedingt, „dass die Täter sofort als die ‚Anderen‘ identifiziert wurden, genauer (aber nicht viel genauer) als arabisch und nordafrikanisch aussehende Männer“ (Sanyal, 2017, S. 58). Und so wurde noch im Jahr 2016 in Reaktion auf das ‚Ereignis Köln‘ der von Feminist*innen bereits seit langer Zeit geforderte Grundsatz ‚Nein heißt nein‘ in das Sexualstrafgesetz §§177 ff. StGB aufgenommen¹⁶. Dabei fand eine Verknüpfung des Sexualstrafrechts mit dem Aufenthaltsrecht statt: Im Zuge dieser Sexualstrafrechtsreform wurde eine Verschärfung des Asylrechts vorgenommen, welche bewirkt, dass geflüchteten Sexualstraftätern zur Strafe unter Umständen eine Ausweisung droht (Papathanaslou, 2016, S. 138).

Es besteht also ein Unterschied zwischen dem juristischen Verfahren mit *weißen* im Gegensatz zu rassifizierten¹⁷ Sexualstraftätern (Dietze, 2016, S. 99). Dafür wurde ein feministisches Anliegen vereinnahmt und einer lange geforderten Gesetzesänderung zugestimmt, weil damit eine rassistische Einschränkung des Asylrechts verbunden werden konnte. Die Durchsetzung frauen*politischer Forderungen durch rassistische Debatten stellt eine historische Kontinuität dar (González Athenas, 2017, S. 66; Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 30, Fußnote 13). In ihrer Folge sind die Asylrechtsverschärfungen potentiell lebensbedrohlich (Sabel, 2021, S. 42). Unter anderem bewirkten sie, dass es für geflüchtete Frauen* mit unsicherem Aufenthaltsstatus noch viel schwieriger gemacht wurde, sexualisierte Gewalt zur Anzeige zu bringen,

Beziehungsgewalt gegen (Ex-) Partner*innen begünstigen. (Berger/Swanders 2019:2)“ (AK Fe.IN S.99) Morde an Frauen* durch *weiße* Täter werden häufig verharmlosend beispielsweise als „Beziehungsdrama“ bezeichnet, während bei Frauen*morden durch rassifizierte Täter Begriffe wie „Ehrenmord“ Verwendung finden. Mehr dazu: Michel, O. (2012). Zur Generierung des Fremden in medialen Diskursen am Beispiel des Frames „die Gewalt der Ehre“. In S. Bartmann & O. Immel (Hrsg.), *Das Vertraute und das Fremde. Differenz erfahrung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs* (S. 219–235). Bielefeld: Transcript-Verlag.

¹⁶Bis dahin galt eine Vergewaltigung nur dann als Straftat, wenn die Bedingung eines nachweisbaren körperlichen Widerstandes auf Seite des Opfers erfüllt war. Mit der Gesetzesänderung sind nun sexuelle Handlungen strafbar, welche „gegen den erkennbaren Willen“ des Opfers geschehen. (§177 Abs. 1 StGB)

¹⁷ Der Begriff rassifiziert soll deutlich machen, dass es um Zuschreibungen von außen geht und nicht um reale Eigenschaften. „Rassifizierung“ verweist auf Prozesse, durch die Menschen von der *weißen* Dominanzgesellschaft kategorisiert werden und Rassismus erleben (siehe Kap. 1.2.2).

da das Risiko einer Abschiebung des Täters abschreckend wirkt und sie sich selbst damit in Gefahr begeben (Bündnis ausnahmslos, 2016-2021b).¹⁸

Im vergangenen Kapitel wurde auf die Debatte um die Silvesternacht in Köln 2015/2016 eingegangen, auf die Rolle der vielfach rassistischen Berichterstattung sowie die Folgen, die dieser Diskurs unter anderem auf die Asylgesetze hatte. In Kapitel 1.1 wurde außerdem auf die gesellschaftliche Tabuisierung des Themas Gewalt gegen Frauen* hingewiesen. Vor diesem Hintergrund stellt sich die Frage, warum die Vorfälle in Köln so einflussreich waren und viel gesellschaftliche Aufmerksamkeit bekamen, während das bei Übergriffen, die täglich im häuslichen Umfeld oder auf anderen Großveranstaltungen wie beispielsweise dem Oktoberfest stattfinden, nicht der Fall ist (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 32). Rassismus ist als „gesellschaftliches Ordnungsprinzip“ (Eggers, 2017, S. 57) anschlussfähig und in unsere Wissensbestände eingeschrieben (vgl. Terkessidis, 1998). Daher konnte sich der rassistische Diskurs in einem solchen Ausmaß in der Dominanzgesellschaft¹⁹ verbreiten. Dahinterstehende Mechanismen werden deutlich, wenn im Weiteren auf das konstruierte Bild des übergriffigen Geflüchteten eingegangen wird.

1.2.2 Durch Rassifizierung und Othering zum Sexismus der „Anderen“

„Gewalt gegen Frauen*? Das sind die Anderen“. Auf diese Formel lässt sich ein Teil der rassistischen Erzählung des sexuell übergriffigen muslimischen Mannes herunterbrechen. Im Folgenden sollen Mechanismen, die hinter der Konstruktion des ‚gewalttätigen muslimischen Mannes‘ stecken, beleuchtet werden. Dazu werden die Praxen der Rassifizierung und des Otherings in Bezug auf antimuslimischen Rassismus²⁰ und die Externalisierung von Sexismus erklärt. Anschließend wird auf die historische Kontinuität der Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* hingewiesen.

In der feministisch-antirassistischen Rezeption dieses Phänomens finden verschiedene Begriffe Verwendung, die unterschiedliche Akzente setzen, so z.B.: Rassifizierter Sexismus (González Athenas, 2017), Ethnosexismus (Dietze, 2019) oder Ethnisierung von Gewalt (AK FE.IN, 2019). Da der Begriff Rassifizierung diese Gewalt klar als Rassismus benennt und

¹⁸ Fußnote: Ein Extrembeispiel für rassistische Verschärfungen der Sicherheitspolitik zeigte sich beispielsweise in Bayern: Bayerische Staatskanzlei. (2017). *7-Punkte-Programm zur Bekämpfung von Sexualstraftaten – Bayerisches Landesportal*, Bayerische Staatskanzlei. Verfügbar unter: <https://www.bayern.de/7-punkte-programm-zur-bekaempfung-von-sexualstraftaten>. Zitat: „Fünftens konsequente Abschiebungen: ‚Wir werden alle rechtlichen Möglichkeiten nutzen, ausländische Sexualstraftäter schnellstmöglich in ihre Herkunftsländer zurückzuschicken““

¹⁹ „Die Dominanzgesellschaft definiert die kulturelle Norm einer Gesellschaft und legt so fest, wer ein- und wer ausgegrenzt wird. Oftmals geht die kulturelle Vorherrschaft der Dominanzgesellschaft mit rassistischer Ausgrenzung von Minderheiten einher, die so strukturell diskriminiert werden.“ (Obulor, 2021, S. 220).

²⁰ Es gibt unterschiedliche Rassismen, z.B. Rassismus gegen Schwarze oder gegen Rom*nja und Sinti*zze. In dieser Arbeit liegt der Fokus auf antimuslimischem Rassismus.

Gewalt gegen Frauen* Ausgangspunkt und Fokus von Frauenberatungsstellen ist, nutze ich in dieser Arbeit die Bezeichnung Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*.

Der Begriff *Rassifizierung* wurde im deutschsprachigen Raum von Maureen Maisha Eggers und Mark Terkessidis geprägt und bezeichnet einen Prozess, in dem Gruppen als einer hegemonialen²¹ *weißen* Gruppe unterlegene „Rasse“ konstruiert werden. Dabei werden ihnen spezifische Merkmale wie Kultur, Religion oder Verhaltensweisen unterstellt (Attia, 2014, S. 4). Shooman versteht Rassifizierung von Muslim*innen in Anlehnung an Terkessidis und Eggers so:

Aus einer dominanten gesellschaftlichen Position heraus werden sie unabhängig von einem individuellen Glaubensbekenntnis als eine homogene und quasi-natürliche Gruppe in binärer Anordnung zu weißen christlichen/atheistischen Deutschen bzw. Europäern konstruiert und mit kollektiven Zuschreibungen versehen; es wird ein Wissen über sie und ihr Wesen als Gruppe erzeugt, und sie gelten anhand verschiedener Merkmale als „identifizierbar“. (Shooman, 2014, S. 64f.)

Muslimisch-Sein wird entsprechend wie eine Ethnie konstruiert, welche sich an Merkmalen wie dem Aussehen einer Person ablesen lässt und dieser, unabhängig von ihrer persönlichen Religion, zugeschrieben wird (Shooman, 2014, S. 65f.). Diese Merkmale sowie die damit verbundenen Eigenschaften werden durch ein diskursiv erzeugtes soziales antimuslimisches Wissen, welches als „objektiv“ (Hernández Aguilar, 2018, S. 318) angenommen wird, gestützt (Shooman, 2014, S. 218ff.).

Rassismus wird heute weniger ausdrücklich über offen biologistische Argumentationen („Rasse“) begründet. Stattdessen werden Begriffe wie „Nation, Ethnie, Kultur oder Religion“ (Attia, 2014, S. 10) herangezogen. Diese Kategorien werden „als derart umfassend und wesentlich konstruiert, dass sie wie eine Rassenkonstruktion funktionieren.“ (Attia, 2014, S. 10; Shooman, 2014, S. 218). Im antimuslimischen Rassismus verschmelzen die Kategorien „Ethnizität, Kultur und Religion“ (Shooman, 2014, S. 67). Sie sind untrennbar miteinander verbunden, was sich auch darin ausdrückt, dass die Bezeichnungen „Türke“, ‚Araber‘, ‚Migrant‘ und ‚Muslim‘“ (Shooman, 2014, S. 67) in öffentlichen Diskursen austauschbar („synonym“) genutzt werden.

Daher handelt es sich (auch) bei Ethnisierung, Kulturalisierung oder Diskriminierung aufgrund der Religion um Rassismus (Attia, 2014, S. 10; Shooman, 2014, S. 81). Diese

²¹ Synonym: vorherrschenden

Argumentationen und Begriffe erscheinen heute jedoch oft legitimer und harmloser, da sie den dahinterliegenden Rassismus verschleiern. In aktuellen Diskursen wird (insbesondere oft) von der „Kultur der Anderen“ gesprochen, die sich fundamental von „unserer Kultur“ unterscheidet. Darauf verweist z.B. der Begriff Kulturrassismus.

Othering, auf Deutsch „Veränderung“ (Reuter, 2002), beschreibt den Prozess, durch den Menschen als „Anderer“ konstruiert und auf dieser Grundlage marginalisiert werden (Attia, 2014, S. 4ff). Es handelt sich um eine gewaltvolle Praxis, durch die auf der einen Seite ein *weißes* unmarkiertes „Wir“ geschaffen wird, welches die Norm vorgibt (Eggers, 2017, S. 56). Das sind diejenigen, die Wissen und Diskurse bestimmen und Herrschaftsverhältnisse aufrechterhalten, formen und festigen können (Attia, 2014, S. 4). Auf der anderen Seite stehen die als die „Anderen“ markierten, die sich grundsätzlich von der „Norm“ unterscheiden (Attia, 2014, S. 4). Sie werden aus dem gesamtgesellschaftlichen „Wir“ ausgeschlossen und als Projektionsfläche für das genutzt, wovon man sich abheben möchte (Attia, 2014, S. 4). Dadurch hat *Othering* für die Dominanzgesellschaft auch eine identitätsstiftende Funktion und dient der Sicherung ihrer Privilegien (Attia, 2014, S. 5). *Othering* bringt sozial wirkmächtige Unterscheidungen hervor, die als rassistische Praxis wirken und zugleich weitere rassistische Handlungen ermöglicht (Attia, 2014, S. 4ff)

Rassifiziertes Othering von Muslim*innen und Personen, die als solche wahrgenommen werden, beschreibt also den Prozess, durch den diese durch eine rassifizierte Einteilung zu einer Gruppe der fundamental „Anderen“ gemacht und auf dieser Grundlage marginalisiert werden. Sie werden als inkompatibel zu unserer Gesellschaft verortet: „Der Islam gehört nicht zu Deutschland“ (Attia, Häusler & Shooman, 2014, S. 14)²². Muslim*innen wird eine benachteiligte Stellung in der Gesellschaft zugewiesen, sie werden als minderwertig, unterlegen und nicht zu Europa gehörend etikettiert (Shooman, 2014, S. 74). Diese behauptete Unvereinbarkeit wird mit der divergenten²³ Kultur der „Anderen“ begründet, eine entscheidende Rolle spielen dabei Geschlechterbilder (Shooman, 2014, 137; 220). Durch Rassifizierung und *Othering* ist antimuslimischer Rassismus als „gesellschaftliches Ordnungsprinzip“ (Eggers, 2017, S. 57) anschlussfähig und in unsere Wissensbestände eingeschrieben.

Die Anerkennung der Individualität eines jeden Menschen wird dadurch zum Privileg, wie die Autorin Kübra Gümüşay in ihrem Buch „Sprache und Sein“ beschreibt (Gümüşay, 2020, S. 63). Denn obwohl jeder Mensch individuell ist, wird Mehrdimensionalität („Komplexität“) Menschen,

²² Die sozialpsychologische repräsentative Studie zur Erhebung autoritärer und rechtsextremer Einstellungen in Deutschland, „Mittestudie“. zeigt auch 2020/2021 hohe Zustimmungswerte zu muslimfeindlich formulierten Aussagen. Zick, A. & Küpper, B. (2021). *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21*. Bonn: Dietz.

²³ Synonym: entgegengesetzt

die von „der Norm“ abweichen abgesprochen (Gümüşay, 2020, S. 63). Sie beschreibt, wie sie in ihrem Verhalten als Muslimin stets als Repräsentantin aller Muslim*innen wahrgenommen wird: „Wenn *ich* [Hervorhebung v. Verf.], eine sichtbare Muslimin, bei Rot über die Straße gehe, gehen mit mir 1,9 Milliarden Muslim*innen bei Rot über die Straße. Eine ganze Weltreligion missachtet gemeinsam mit mir die Verkehrsregeln.“ (Gümüşay, 2020, S. 65)

*Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen** meint, dass Sexismus als „kulturelle[r] Wesenszug des Islams“ (AK FE.IN, 2019, S. 132) dargestellt wird. Damit einher geht das tradierte rassistische Bild eines übersexualisierten und triebhaften muslimischen Mannes²⁴, der eine Bedrohung für *weiße Frauen** darstellt (Shooman, 2014, S. 214; Yurdakul, Korteweg & Haman, 2018, S. 288). Frauen*körper werden zu bedeutenden „Aushandlungsobjekt[en]“ (Shooman, 2014, S. 220). *Weißer Frauen** sind dabei stellvertretend für eine „*weiße Nation*“ (Yurdakul et al., 2018, S. 288f.), sie stehen für ein schützenswertes und unschuldiges Deutschland (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 27; Sabel, 2020, S. 210).

Im Narrativ der rechten Verschwörungstheorie des „großen Austauschs“ führen Migration und Flucht dazu, dass „eine europäische ‚Stammbevölkerung‘ durch kulturell ‚fremde‘ Bevölkerungsgruppen ersetzt werde“ (Belltower.News, 2018). In dieser antifeministischen Vorstellung haben *weiße Frauen** neben ihrer Opferrolle auch die Verantwortung mehr ‚eigene‘ Kinder zu gebären, um dieser Entwicklung entgegenzuwirken (Goetz, 2018f). Musliminnen* gelten darin zum einen als unterdrückt, zum anderen als gefährlich durch ihre Fortpflanzungsfähigkeit. „Stereotypisierungen ‚der muslimischen Frau‘ können dabei zwischen paternalistischer Viktimisierung und Dämonisierung schwanken.“ (Shooman, 2014, S. 98)

Die Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* erfüllt also verschiedene Funktionen:

Die Konstruktion „der Anderen“ dient der Herstellung und Selbstvergewisserung einer dominanzgesellschaftlichen Identität (Shooman, 2014, S. 222). Indem die „Anderen“ als rückständig und nicht kompatibel mit der deutschen Dominanzgesellschaft dargestellt werden, kann als „Kehrseite“ (Shooman, 2014, S. 126) dessen ein durch seine Fortschrittlichkeit überlegenes Deutschland inszeniert werden. Die Gruppe der „Anderen“ wird exotisiert und sexualisiert und dadurch die eigene Zivilisiertheit bestätigt (González Athenas, 2017, S. 67). Die vermeintlich homogene Kultur der „Anderen“, die sexualisierte Gewalt angeblich rechtfertigt, steht im Gegensatz zu einer vorgeblich sicheren und schützenden westlichen Kultur (Yurdakul et al., 2018, S. 288).

²⁴ Es lassen sich Ähnlichkeiten zum rassistischen Bild übersexualisierter Schwarzer Männlichkeit sowie dem antisemitischen Bild „abnormer jüdischer Sexualität“ erkennen. Mehr dazu: Shooman, Y. (2014). „... weil ihre Kultur so ist“: narrative des antimuslimischen Rassismus. *narrative des antimuslimischen Rassismus*. Bielefeld: transcript. Verfügbar unter: <https://elibrary-utb-de.ezp.hs-duesseldorf.de/doi/epdf/10.5555/9783839428665f>. Seite 215 ff.

Anstatt sexualisierte Gewalt als ein gesamtgesellschaftliches Problem anzuerkennen und zu bekämpfen, wird sie als etwas nach Deutschland Importiertes dargestellt und dadurch „bequem ausgelagert“ (Shooman, 2014, S. 87). Gewalt gegen Frauen* wird als ein Problem der „Anderen“ dargestellt (ebd.). Durch diese Externalisierung wird der Eindruck erweckt, die westeuropäische Dominanzgesellschaft müsse sich mit diesem Problem nicht mehr beschäftigen (ebd.). Strukturelle Ursachen für sexualisierte Gewalt (siehe Kap. 1.1) werden ausgeblendet und im Gegensatz zu den sexistischen „Anderen“ kann die ‚eigene Kultur‘ als geschlechtergerecht und emanzipiert dargestellt werden (González Athenas, 2017, S. 63). Es findet eine Entlastung *weißer* Männer statt, deren Sexismus dadurch verschleiert wird (Yurdakul et al., 2018, S. 277). Taten durch Angehörige der *weißen* Dominanzgesellschaft werden als Ausnahmen gewertet und „Diskriminierungserfahrungen muslimischer Frauen *jenseits* [Hervorhebung v. Verf.] der eigenen Community unsichtbar gemacht.“ (Shooman, 2014, S. 88). Antimuslimischer Rassismus funktioniert als Erklärung und Legitimation der Ungleichbehandlung und Marginalisierung als muslimisch markierter Menschen (ebd. S.222), bis hin zum Verwehren des Menschenrechts auf Asyl (Yurdakul et al., 2018, S. 277) (siehe Kap. 1.2.1).

Die Erfindung der Kategorien „Wir“ und die „Anderen“ entstand in einem kolonialen Kontext. Es handelt sich um Konstruktionen, die zur Legitimation der Kolonialisierung muslimisch geprägter Länder beitrugen (González Athenas, 2017, S. 63ff.; Shooman, 2014, S. 77). Die Silvesternacht in Köln wurde zwar zum Auslöser eines verstärkten rassistischen gesellschaftlichen Diskurses und damit verbundenen Gesetzesänderungen (siehe Kap. 1.2.1), entsprach jedoch keinem „Wendepunkt“ (Werthschulte, 2017). Im Gegenteil: „Die Debatte [war] davon gekennzeichnet, dass die Silvesterübergriffe in bereits bestehende kulturelle Interpretationsmuster oder politische Initiativen überführt w[ur]den, die ihren Anfang vor Silvester genommen haben“ (Werthschulte, 2017) Es handelt sich um die Fortsetzung jahrelanger rechtsextremer Bestrebungen und eines etablierten Brauchs, Frauen*rechtsthemen für rassistische Politiken zu vereinnahmen (AK FE.IN, 2019, S. 125). Die Historikerin Yasemin Shooman (2014) zeigt in ihrer Diskursanalyse, wie die mediale Darstellung von Muslim*innen schon lange ein Muster konstruierter Selbst- und Fremdbilder zeigt, an welches hier nahtlos angeknüpft werden konnte.

Gesellschaftliche Machtverhältnisse stehen immer in historischen Zusammenhängen (Dietze, 2019, S. 32f.; González Athenas, 2017, S. 64). So ist auch das Motiv ‚gefährlicher muslimischer Männlichkeit‘ keine neue Erscheinung und vor dem Hintergrund unserer kolonialen

Geschichte und Prägung zu betrachten²⁵²⁶. Mangels gesellschaftlicher Beschäftigung mit dem deutschen Kolonialismus können tief verankerte rassistische Wissensbestände „jederzeit aufgerufen werden, ohne den darin historisch verankerten Rassismus zu erkennen.“ (Yurdakul et al., 2018, S. 290).

2. Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* und das Problem der Rassifizierung

In den vergangenen Kapiteln wurde das Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* beleuchtet. Dabei wurde deutlich, dass Gewalt gegen Frauen* in Deutschland ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt, welches jedoch rassistisch für die Durchsetzung rechter Interessen instrumentalisiert wird. Und dass in unserer durch Rassismus strukturierten Gesellschaft das Bild eines gewalttätigen muslimischen Mannes auf fruchtbaren Boden fällt und weit verbreitet ist. Um aufzuzeigen, wie die Themen „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*“ und „Beratung gewaltbetroffener Frauen*“ zusammenhängen und warum eine Erforschung des Themas „Umgang mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* in der Beratung von gewaltbetroffenen Frauen*“ relevant ist, wird im Folgenden das Forschungsfeld der Frauenberatungsstellen kurz vorgestellt und anschließend auf das Verhältnis dieser beiden Themenfelder zueinander eingegangen.

Die Beratung gewaltbetroffener Frauen* entstand aus der deutschen Frauen*- und Lesbenbewegung der 1970er Jahre (vgl. Benkel, 2021). Zugrunde lag eine feministische Gewaltanalyse, die in sexualisierter Gewalt einen Ausdruck patriarchaler Machtstrukturen sieht (vgl. Kap. 1.1). Frauenberatungsstellen²⁷ befinden sich heute in allen deutschen Bundesländern und haben die Aufgabe, Frauen* in der „Bewältigung krisenhafter Lebenssituationen“ (Bff, o.J.a) zu unterstützen. Ihr Beratungsangebot umfasst neben dem Themenfeld Gewalt in Beziehungen und sexualisierte Gewalt auch Trennungen, psychische Gesundheit und weitere Lebensthemen (bff, o.J.a). Außerdem betreiben sie Öffentlichkeits- und Lobbyarbeit, um feministische

²⁵ Für eine kurze historische Einordnung des Ineinandergreifens von Rassismus und Sexismus in Deutschland und damit einer Betrachtung des Entstehungskontextes dieser gesellschaftlichen Machtverhältnisse siehe: González Athenas, M. (2017). Othering über rassifizierten Sexismus in der sozialen Praxis und in historischer Perspektive. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (41), 63–67. Zugriff am 11.09.21. Verfügbar unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_41_171219_f_web_2_01.pdf González Athenas (2017)

²⁶ Fußnote: Shooman weist darauf hin, dass der aktuelle Diskurs nicht nur als eine Weiterführung kolonialer Kontinuitäten verstanden werden sollte, da das eine „Simplifizierung“ sei, die Widersprüchlichkeiten und Differenzen verschleierte (Shooman, 2014, S. 221).

²⁷ Das Hilfesystem für gewaltbetroffene Frauen* umfasst mehr als nur Frauenberatungsstellen. Dazu gehören beispielsweise auch Frauenhäuser, Frauenzentren etc, in denen ebenfalls Beratung angeboten wird.

Interessen politisch sowie gesellschaftlich durchzusetzen und Aufmerksamkeit für und Aufklärung zu Themen rund um Gewalt gegen Frauen* zu schaffen (bff, o.J.a).

In Kapitel 1.2 wurde bereits auf die Rollen, die Frauen* im Zusammenhang mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* zugeschrieben werden hingewiesen. Die medial und gesellschaftlich verbreiteten Bilder (siehe Kap. 1.2.1), wirken sich unterschiedlich auf Frauen* aus, hier möchte ich zwei relevante Aspekte nennen:

Die Medien- und Kommunikationswissenschaftlerin Anna Sabel berichtet aus ihrer Erfahrung aus Workshops zu antimuslimischem Rassismus²⁸ von tiefgreifenden Folgen, die die Erzählung einer gefährlichen muslimischen Männlichkeit auf die Körper *weißer* Frauen* zeigt: „Nicht wenige Menschen, die als *weiße* Frauen* sozialisiert wurden, spüren die Macht dieser Erzählungen an ihren Leibern. Der Feind ist erfunden, die Angst ist sehr real“ (Sabel, 2020, S. 204). Auch wenn die wahrgenommene Bedrohung auf einer verzerrt dargestellten Wirklichkeit beruht, ist die daraus resultierende Furcht durchaus „ernst zu nehmen“ (Sabel, 2020, S. 205).

Vor dem Hintergrund einer sexistischen Gesellschaft, in der die Thematisierung sexualisierter Gewalt tabuisiert ist (vgl. Kap. 1.1), kann Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* als „Deutungsangebot“ (Leidinger, 2019, S. 47) dienen, welches eine Form von Anerkennung, scheinbarer Erklärung und damit Kontrollierbarkeit bietet. Das rassistische Bild des übergriffigen muslimischen Mannes ist durch den gesellschaftlich verbreiteten antimuslimischen Rassismus (vgl. Kap. 1.2.2) anschlussfähig (Chlebos et al., 2018, S. 7f.).

Für rassifizierte und/oder geflüchtete Frauen*, die anhaltend struktureller und institutioneller Gewalt ausgesetzt sind (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 21ff.), führt die Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* zu einem „Dilemma“ (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 25f.): Angesichts eines erstarkenden antimuslimischen Rassismus, wirkt ein angemessenes Adressieren von Gewalt gegen Frauen* innerhalb rassifizierter Communities unerreichbar (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 25). Denn wenn diese problematisiert werden, wird das als Nachweis für antimuslimische Zuschreibungen instrumentalisiert und damit auch zur Bestätigung rassistischer Politiken gewertet (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 25f.). Trotzdem ist beides unerlässlich: „[D]as Offenlegen rassistischer Praxen und die Thematisierung von Gewalt gegen Frauen (und anderer verletzlicher Subjekte) innerhalb fluchtmigrantischer und diasporischer Communities“ (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 26).

²⁸ Vom Verband binationaler Familien und Partnerschaften, iaf e.V., werden vier Module zum Thema „Männlichkeitskonstruktionen im antimuslimischen Rassismus“ angeboten. Mehr dazu: Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. (o.J.). *Antimuslimischer Rassismus und Männlichkeitskonstruktionen – BÜNDNIS GEGEN RASSISMUS*, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. Verfügbar unter: <https://www.buendnisgegenrassismus.de/portfolio/antimuslimischer-rassismus-und-maennlichkeitskonstruktionen/>

Wenn also das feministische Thema „Gewalt gegen Frauen*“ für rechte Politiken instrumentalisiert und von Antifeminist*innen²⁹ vereinnahmt wird (vgl. AK FE.IN, 2019), widerspricht dies deutlich der Arbeit und den Zielen von Frauenberatungsstellen. Durch eine Externalisierung von sexualisierter Gewalt (vgl. Kap. 1.2) und damit einhergehende Leugnung eigener patriarchaler Gesellschaftsverhältnisse, werden feministische Errungenschaften angegriffen und die Aufklärungsarbeit zum Thema Gewalt gegen Frauen* behindert.

Schwarze Feminist*innen und Feminist*innen of Color kritisierten und kritisieren die *weiße* Frauen*bewegung für ihre mangelnde Rassismuskritik nach innen sowie nach außen (vgl. hooks, 2019; vgl. Zakaria, 2022). Sie fordern unter anderem ein intersektionales Verständnis von Gewalt (vgl. Crenshaw, 1991) und eine Auseinandersetzung mit der eigenen Verstrickung in rassistische Gewaltverhältnisse. Angesichts der rassistischen Instrumentalisierung des Themas, ist ein „neutrales“ und „uninvolviertes“ Sprechen“ im Diskurs zu Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* nicht möglich (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 32). María do Mar Castro Varela und Nadine Sarfert benennen daher die Notwendigkeit, sich verantwortungsvoll und kritisch zu positionieren (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 32), „jede Homogenisierung“ von Tätern „konsequent zurück[zuweisen]“ (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 34) und sowohl von sexualisierter Gewalt, als auch von Rassismus betroffene Frauen* in den Fokus zu nehmen (Mar Castro Varela & Sarfert, 2020, S. 33f).

Für Frauenberatungsstellen bedeutet das, dass die Bekämpfung von Rassismus und Sexismus untrennbar miteinander verbunden sind. Um die eigene feministische Arbeit vor rechter Instrumentalisierung zu schützen (AK FE.IN, 2019, S. 191) und nicht anschlussfähig für rassistische Vereinnahmungen (vgl. Leidinger, 2019) zu sein, bedarf es eines intersektional feministischen Gewaltverständnisses, welches sich verantwortungsvoll zu sexualisierter Gewalt und Rassismus positioniert. Eine Auseinandersetzung mit dem Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* und den dahinterstehenden Prozessen ermöglicht es, informiert Widerstand zu leisten (González Athenas, 2017, S. 67). Dadurch besteht die Chance, die Situation gewaltbetroffener Frauen* zu verbessern, sowohl *weißer* Frauen*, die durch die Arbeit von Beratungsstellen Anerkennung und hilfreiche Deutungsangebote finden können, als auch rassifizierter Frauen*, indem sich gegen eine Vereinnahmung und für eine konsequente Bekämpfung von sexualisierter Gewalt eingesetzt wird.

²⁹ „Antifeminismus kann als Festhalten an vergangenen Geschlechterverhältnissen beschrieben werden und als Versuch, die als idyllisch imaginierte Vergangenheit wieder zu erreichen.“ S.144 in Blum, R. (2019). *Angst um die Vormachtstellung. Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus*. Hamburg: Marta Press. Antifeministische Narrative sind fester Bestandteil rechter Diskursstrategien vgl. Henninger, A. & Birsl, U. (Hrsg.). (2020). *Antifeminismen. 'Krisen'-Diskurse mit gesellschaftsspaltendem Potential?* Bielefeld: transcript.

3. Methodisches Vorgehen

In den folgenden Kapiteln wird das methodische Vorgehen beschrieben und nachvollziehbar gemacht, um eine intersubjektive Nachvollziehbarkeit zu gewährleisten. Zur Sicherung der Qualität orientierte ich mich im gesamten Forschungsprozess an den Gütekriterien nach Kuckartz (2018, 204f.; 217f.).

3.1 Forschungsstand und Fragestellung

Nach Köln, aber auch schon davor (vgl. Jäger, 1996), wurden viele sozial- und politikwissenschaftliche Texte und Bücher zu dem Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* veröffentlicht, so zum Beispiel von zahlreichen in dieser Arbeit zitierten Autor*innen. Sie problematisieren die rassistische Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen*, erklären die dahintersteckenden Mechanismen und setzen diese in einen historischen sowie gesellschaftlichen Zusammenhang.

Von der Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG) wurde die Handreichung „Antifeminismus als Demokratiegefährdung?! Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus“ herausgegeben. Im Rahmen dieser wurde eine Interviewstudie mit acht Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten zu Erfahrungen und Gegenstrategien im Umgang mit antifeministischen und rechtspopulistischen Angriffen sowie Anfragen in ihrer Arbeit durchgeführt (Chlebos et al., 2018, 4; 36). Das Infomaterial bietet außerdem Erklärungen zu Antifeminismus, rechten Ideologien und Strategien und unter anderem auch zu der rassistischen Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen*. Darin heißt es: „Die Ethnisierung sexualisierter Gewalt ist eine der größten Herausforderungen, mit denen Gleichstellungsbeauftragte gegenwärtig umzugehen haben“ (Chlebos et al., 2018, S. 33).

Da sich die Arbeit von Frauen- und Gleichstellungsbeauftragten und Frauenberatungsstellen im Feld der Öffentlichkeitsarbeit überschneidet, lassen sich einzelne Strategien zum Umgang mit rechten Angriffen möglicherweise übertragbar. Außerdem lässt sich die in der empirischen Forschung benannte Dringlichkeit des Themas einen Rückschluss auf die Relevanz für Frauenberatungsstellen zu.

Nachdem im vergangenen Kapitel die Relevanz des Themas Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* für die Beratung gewaltbetroffener Frauen* deutlich geworden ist, stellt sich die Frage, was dies praktisch für die Beratungsarbeit bedeutet. Wenn Betroffene sexualisierter Gewalt in der Beratung rassistische Zuschreibungen machen, wie kann dann sensibel mit zugleich anti-sexistischer und antirassistischer Haltung darauf reagiert werden?

Um zu erfassen, wie Berater*innen das Thema in ihrer Arbeit erleben, welche Auswirkungen sie wahrnehmen und wie sie diese Handhaben, wird folgenden forschungsleitenden Fragestellungen nachgegangen:

- 1) Welche Aspekte von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* nehmen Berater*innen in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* wahr?
- 2) Wie gehen Berater*innen mit der Rassifizierung von ‚Gewalt gegen Frauen*‘ in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* um?

Die beiden Fragestellungen bauen aufeinander auf: Die Beschreibungen eigener Erfahrungen und Einschätzungen der Berater*innen zur Thematik bieten die Grundlage, um über die Methoden und Strategien des Umgangs in der Beratungspraxis zu sprechen. Die Wahl der Begriffe „Aspekte“ und „Umgang“ ist bewusst offengehalten, um Sinne qualitativer Forschung Relevanzsetzungen der Interviews folgen zu können.

3.2 Forschungsdesign

Die empirische Bearbeitung der Forschungsfragen erfordert einen qualitativen Zugang. Im Rahmen meiner Forschung wurden insgesamt 4 leitfadengestützte Expert*inneninterviews mit Berater*innen in Frauenberatungsstellen von je einer Stunde geführt. Das erhobene empirische Material wurde mithilfe der inhaltlich strukturierenden Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018) ausgewertet.

Das Expert*inneninterview

Da wie bereits beschrieben (siehe Kap. 3.1) der Umgang mit Rassifizierung in der Beratung gewaltbetroffener Frauen* eine Forschungslücke darstellt, habe ich ein exploratives Vorgehen in Form einer qualitativen Forschung gewählt. Als angemessenes Erhebungsinstrument zur Beantwortung meiner Forschungsfragen fiel die Entscheidung auf das Expert*inneninterview (Gläser & Laudel, 2010). Expert*inneninterviews geben keine „bestimmte methodische Vorgehensweise“ vor (Bogner, Littig & Menz, 2014, S. 9). Im Falle dieser Studie zeichnet sich diese Interviewform dadurch aus, dass die Interviewpartner*innen aufgrund ihres besonderen Wissens als Berater*innen gewaltbetroffener Frauen* in ihrer Rolle als solche angesprochen wurden und die Interviewfragen sich auf diesen Teil ihrer Person bezogen (Gläser & Laudel, 2010, S. 12f). So wurde ein Einblick in die Wahrnehmung von und den Umgang mit dem Thema aus Perspektive der Berater*innen ermöglicht, die über ein umfassendes Verständnis für die Rahmenbedingungen und Abläufe der Beratung verfügen.

Der Interviewleitfaden

Um die Interviews am Forschungsinteresse entlang zu strukturieren, wurde als unterstützendes Instrument ein Leitfaden (siehe Anhang A³⁰), bestehend aus Fragen, Stichworten und Überleitungen, erstellt. Dieser wurde sowohl in der Reihenfolge als auch den Formulierungen flexibel gehandhabt und in den Interviewsituationen durch spontane, teilweise vertiefende Nachfragen ergänzt (Helfferich, 2011, S. 179). Dieses Vorgehen erlaubte die benötigte Offenheit, um Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen Raum zu geben und ermöglichte es zugleich, alle zuvor als wichtig identifizierten Themenfelder zur Beantwortung der Forschungsfragen abzudecken. Die Leitfadenerstellung folgte dem SPSS-Prinzip (Sammeln, Prüfen, Sortieren, Subsumieren) nach Helfferich (2011, S. 182). Außerdem wurden Hinweise von Bogner et al. (2014) umgesetzt.

Zum Einstieg wurden die Interviewpartner*innen gebeten, sich kurz vorzustellen, um relevante Informationen zu ihrer Person sowie ihren Arbeitserfahrungen zu erhalten. So sollte auch ein Überblick über die konkreten Arbeitsbereiche der befragten Personen geschaffen werden, um die nachfolgenden Fragen daran zu orientieren. Als nächstes wurde das Verständnis des Begriffs „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen“ geklärt. Dabei wurde ein erster Einblick in das Vorwissen sowie eine Gelegenheit für erste Relevanzsetzungen der Interviewpartner*innen angestrebt. Für ein gemeinsames Begriffsverständnis wurde außerdem eine eigene Definition vorgelesen und die Möglichkeit für Nachfragen gegeben.

Der Hauptteil setzte sich aus 3 Themenblöcken zusammen, die jeweils eine erzählgenerierende Frage einleitete, der spezifischere Nachfragen untergeordnet wurden. Um möglichst viele Beispiele und Gesichtspunkte aufzurufen, wurde insbesondere im ersten Teil des Leitfadens „1. Aspekte von Rassifizierung in der Beratungspraxis“ der Fokus auf die Anregung von Erfahrungsbeschreibungen gelegt. Zur Erweiterung und für den Fall, dass zunächst keine oder wenige Erinnerungen abrufbar sein würden, wurde außerdem nach hypothetisch vorstellbaren Situationen gefragt. Darüber hinaus erstellte ich auf Grundlage eigener Erfahrungen aus beruflichen und privaten Gesprächen, sowie meiner Auseinandersetzung mit dem Diskurs, Beispielsituationen, mit denen weitere mögliche Szenarien eingebracht werden und damit auch weitere Aspekte von und Erinnerungen an Rassifizierungen in der Beratung angeregt werden sollten.

Im zweiten Themenblock ging es um den „Umgang mit Rassifizierung in der Beratungspraxis“. Aufbauend auf den in Themenblock 1 besprochenen Aspekten und Erfahrungen, lag der Schwerpunkt auf (möglichen) Umgangsstrategien der Interviewpartner*innen. Auch

³⁰ Bei dem Interviewleitfaden in Anhang A handelt es sich um die überarbeitete Version, die erste Version befindet sich in Anhang B.

Herausforderungen, Chancen und Risiken wurden thematisiert. Wie von Helfferich (2011, S. 179) nahegelegt, wurden für die Frage im dritten Themenblock „3. Relevanz“, welche auf eine Einschätzung der Bedeutung des Themas „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* für die Beratung gewaltbetroffener Frauen*“ abzielte, alternative Formulierungen vorbereitet und im letzten Teil des Interviews platziert. Zum Schluss bekamen die Interviewpartner*innen die Möglichkeit, Ergänzungen vorzunehmen. Um eine Frage-Antwort Situation zum Einstieg der Interviews zu vermeiden, wurde ein Kurzfragebogen mit Faktenfragen bewusst an das Ende des Interviews gestellt.

Zur Vergegenwärtigung eigener Erwartungen und Vorannahmen, erstellte ich parallel zum Leitfaden ein mögliches deduktives Kategoriensystem. Dieses versuchte ich durch meinen Erwartungen widersprechende denkbare Interviewinhalte zu ergänzen, um dadurch mehr Offenheit in meiner Frageformulierung und Interviewführung zu erreichen (siehe Anhang B). Nach dem ersten Interview überarbeitete und erweiterte ich meinen Leitfaden (Gläser & Laudel, 2010, S. 149), indem ich Formulierungen anpasste und den Beispielsituationen ein drittes Fallbeispiel hinzufügte.

3.3 Erhebung

Feldzugang

Um Aussagen zu Aspekten von und Umgang mit Rassifizierung in der Beratung zu erheben, bemühte ich mich, Interviewpartner*innen mit möglichst viel Vorwissen zu dem Thema ausfindig zu machen. Ein Bewusstsein für das Thema Rassismus und die Intersektionalität von Rassismus und Sexismus kann in der Sozialen Arbeit und auch in der Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* nicht allgemein vorausgesetzt werden. Dazu recherchierte ich zuerst Beratungsstellen, die sich explizit zum Thema „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*“ äußern. Dann wurde die Suche auf Beratungsstellen ausgeweitet, die sich sichtbar antirassistisch positionierten und mit gewaltbetroffenen Frauen* arbeiten. Außerdem fragte ich zahlreiche Träger*innen, Fachverbände und Arbeitsgemeinschaften nach Empfehlungen und Hinweisen. Dabei zeigte sich, dass es schwierig ist, explizit antirassistische Beratungsstellen für von Gewalt betroffene Frauen* ausfindig zu machen. Eine bei dieser umfangreichen Recherche entstandene Übersicht zu Institutionen mit den Themenschwerpunkten Antirassismusbearbeitung und/oder Gewalt gegen Frauen*, sowie Notizen zu Auffälligkeiten bei dieser Suche befindet sich im Anhang (siehe Anhang B). Positiv hervorzuheben ist hier die „Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen* und geflüchtete Frauen*“ agisra e.V. in Köln (www.agisra.org). agisra e.V. klärt öffentlich über Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* auf, beispielsweise mit ihrem Erklärvideo „Bei uns gibt es sowas nicht‘ - Der rassistische Blick auf patriarchale Gewalt“ (Agisra e.V., 2019). Leider hatte die Beratungsstelle keine Kapazitäten für Interviews.

Schließlich fragte ich über Beratungsstellen in ganz Nordrhein-Westfalen Berater*innen an, die nach eigener Einschätzung rassismussensibel arbeiten und bat Fachverbände und Träger meine Anfrage an ihre Mitgliedsorganisationen weiterzuleiten. Die Anfragen fanden primär per E-Mail (siehe Anhang B) statt, in wenigen Fällen telefonisch.

Ich erhielt zahlreiche Absagen mit der Begründung, dass aktuell pandemiebedingt keine Ressourcen für Interviews verfügbar seien. Ein deutlicher Anstieg an Beratungen während der Corona-Pandemie, vorwiegend zu häuslicher Gewalt, spiegelt sich auch im Jahresbericht des Hilfetelefons „Gewalt gegen Frauen“ wider (BAFzA, 2021). Absagen kamen außerdem mit der Begründung, keine Aussagen zum Thema Rassismus oder zum spezifischen Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* treffen zu können, da dazu keine Expertise oder keine Erfahrungen vorlägen. Von anderen Stellen wurde mir jedoch auch die Relevanz des Themas zurückgemeldet.

Sample

Die Zusammenstellung des Samples wurde von mir aufgrund des geringen Rücklaufs auf meine Anfragen nicht gezielt konstruiert, sondern jedes angebotene Interview wurde angenommen. Dadurch entwickelte sich ein heterogenes Sample, welches unterschiedliche Bedingungen, Erfahrungen und Ansätze abbildet: Die vier Interviews wurden in drei verschiedenen Beratungsstellen und Städten durchgeführt. Die befragten Berater*innen waren im Alter zwischen Anfang 30 und Anfang 60, ihre Arbeitserfahrung in dem Feld variierte von eineinhalb bis 30 Jahren. Sie hatten unterschiedliche Ausbildungen und Vorkenntnisse. Drei der Berater*innen waren studierte Sozialarbeiter*innen/Sozialpädagog*innen und eine Psychologin. Alle haben mindestens eine beraterische Weiterbildung absolviert. Eine bedeutende Lücke besteht darin, dass sich alle Interviewpartnerinnen³¹ als *weiß* positionieren und selbst keine persönliche Rassismuserfahrung haben. Durch rassistische Aussagen in der Beratung werden sie also nicht persönlich angegriffen, was einen einflussreichen Faktor darstellt. Eine Vorstellung der einzelnen Interviewpartnerinnen befindet sich in den Interviewprotokollen (siehe Anhang B).

Durchführung

„Weil Äußerungen „unheilbar“ (Garfinkel) kontextgebunden sind, sind für das Verstehen Informationen wichtig, in welchem Kontext sie entstanden sind und in welcher Interaktion ihr Sinn hergestellt wurde“ (Helfferich, 2011, S. 22). Im folgenden Abschnitt sollen daher der Verlauf sowie diesen beeinflussende Faktoren und eigene Anteile daran reflektiert werden.

Vor Beginn der Aufnahmen, wurde die zuvor per E-Mail versandte Datenschutz- und Einverständniserklärung eingeholt und besprochen, sowie die Anonymisierung erläutert und

³¹ Da alle Interviewpartnerinnen sich als weiblich identifizieren, wird ab hier nur die weibliche Form verwendet.

zugesichert. Das Forschungsanliegen wurde erklärt und darauf hingewiesen, dass ich an den persönlichen Erfahrungen und Ansichten der Interviewpartnerinnen interessiert bin und es demnach keine richtigen oder falschen Antworten gibt. In Anlehnung an Helfferich (2011, S. 193f) wurden im Anschluss an die Interviews Interviewprotokolle erstellt. Darin wurden über das Interview hinausgehende Gesprächsinhalte festgehalten, um diese als Kontextwissen verfügbar zu machen. Zudem enthalten sie Informationen zu den Rahmenbedingungen der Interviews, Notizen zum Verlauf des Gespräches sowie etwaige Besonderheiten und Reflexionen.

Die Interviewverläufe unterschieden sich teilweise stark von dem während der Leitfadenskonstruktion erwarteten Ablauf. Sie zeigten sich deutlich als ein „Prozess“, welcher aus gemeinsamer „Interaktion und Kooperation“ entstand, wie es auch Helfferich (2011, S. 12) beschreibt. So kamen über den gesamten Interviewverlauf Beispiele auf, anhand derer der Umgang mit Rassifizierung in der Beratung besprochen werden konnte. Bei allen interviewten Berater*innen ließ sich im Gespräch ein Selbstreflexionsprozess beobachten, den sie teilweise direkt verbalisierten. Eine Interviewpartnerin äußerte im Nachgespräch etwa: „Das ist gut, sich diese Fragen zu stellen, da habe ich selbst gemerkt, dass ich mir gar nicht so sicher bin, wie ich dachte“. Eine andere fragte: „Aber jetzt sagen Sie mal, wie soll man es denn jetzt machen?“.

Zum Dank bekamen die Interviewpartnerinnen am Ende das Rolling Eyes Glossar (Lichtenstein & Rolling Eyes Collective, 2019) sowie ein kleines feministisches Zine von mir. Beides wurde Anlass für weitere Gespräche zu Machtstrukturen, Aktivismus und gerechterer Sprache. Während der Interviews sowie im Anschluss machten sich bei den Interviewpartnerinnen teilweise Unsicherheiten im Sprechen über Rassismus bemerkbar. Zu Beginn der Interviews hätte es daher hilfreich sein können, neben dem Begriffsverständnis von „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen“ auch über ein allgemeineres Verständnis von „Rassismus“ zu sprechen.

Interviews stellen sowohl für Interviewende als auch für Interviewpartnerinnen intensive und fordernde Situationen dar, die immer eine hohe Konzentration erfordern. Durch den Anspruch, sich in möglichst diskriminierungssensibler Sprache auszudrücken, verlangten die Interviews dieser Untersuchung beiden Seiten eine zusätzliche erhöhte Aufmerksamkeit ab. Dies beeinflusste teilweise den Gesprächsfluss, abhängig davon, wie geübt Interviewpartnerinnen im Sprechen über Rassismus waren.

Darüber hinaus hatten die Erwähnung meiner Arbeitserfahrungen in der Frauenhausarbeit, sowie das Teilen der Positionierung als *weiß* und damit verbundener Privilegien (vgl. Vorbemerkung), wahrscheinlich Einfluss auf die empfundene Nähe und das gegenseitige Verständnis von mir als Interviewerin und den Interviewpartnerinnen. Meine Bemühung um eine diskriminierungssensible Sprache wirkte sich in den Interviews teils förderlich und teils

hinderlich auf den Gesprächsfluss aus, abhängig davon wie die Passung mit der Wortwahl meines Gegenübers war.

Im Transkriptionsprozess fiel auf, dass ich an manchen Stellen die Offenheit des Interviews eingeschränkt habe (Helfferich, 2011, S. 114f.), indem ich Wertungen vorgenommen habe, wie beispielsweise „das ist ein spannendes Beispiel“. Außerdem drückte ich, trotz meiner Bemühung um Zurückhaltung, meine eigene Haltung durch Zustimmung zu bestimmten Aussagen aus. Beides könnte den Interviewverlauf insofern beeinflusst haben, als dass verstärkt sozialer Erwünschtheit entsprechend geantwortet wurde (Gläser & Laudel, 2010, S. 177). Bei Letzterem handelt es sich laut Literatur formal um einen Fehler bei der Interviewführung (Gläser & Laudel, 2010, S. 177; Helfferich, 2011, S. 109). In Anbetracht der spezifischen Themen meiner Forschung ‚Rassismus und Sexismus‘ finde ich jedoch fraglich, ob das Anstreben einer (vermeintlichen) Neutralität in einer solchen Situation angemessen gewesen wäre.

Transkription

Die Audioaufnahmen der Interviews wurden mithilfe des Transkriptionsprogramms easy-transcript vollständig verschriftlicht. Die Transkription wurde in Anlehnung an die von Kuckartz vorgeschlagenen Transkriptionsregeln vorgenommen (Kuckartz, 2010, S. 44), ergänzt durch Empfehlungen von Kruse (Kruse, 2015, S. 255ff.). Zugunsten der Lesbarkeit sowie Auswertung wurde wörtlich transkribiert und dabei auf eine detaillierte Abbildung sprachlicher Besonderheiten wie beispielsweise von Tonlagen, Dehnungen oder Dialekten verzichtet (Kuckartz, 2010, S. 41ff.). Ausgerichtet an den für die Auswertung als relevant betrachteten Merkmalen, wurde der Text leicht geglättet und ans Schriftdeutsch angepasst (Kuckartz, 2010, S. 43ff.). Eine Tabelle mit den Transkriptionsregeln befindet sich im Anhang (siehe Anhang B). Alle Informationen, die Rückschluss auf die Interviewpartnerinnen und Beratungsstellen geben könnten, wie beispielsweise Namen oder Städte, wurden pseudonymisiert, beziehungsweise anonymisiert. Darüber hinaus wurden individuelle Wünsche und Besonderheiten beachtet und entsprechend umgesetzt.

3.4 Auswertungsmethode: Inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse

Laut Helfferich (2011) ist es „eine der Annahmen qualitativer Forschung [...], durch die Einzeläußerungen hindurch das zugrundeliegende Muster oder Konzept identifizieren zu können“ (S. 22). Um im Rahmen dieser Arbeit die wahrgenommenen Aspekte und den Umgang von Berater*innen mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* herauszuarbeiten, wurden die Interviews mittels qualitativer Inhaltsanalyse ausgewertet. Wesentliche Merkmale dieser sind die strukturierte und „kategorienbasierte“ Auswertung der vollständigen Daten sowie eine Orientierung an Gütekriterien und der Hermeneutik (Kuckartz, 2018, S. 26). Die Auswertung fand in Anlehnung an die inhaltlich strukturierende Inhaltsanalyse nach Kuckartz (2018, S. 97–121)

statt, welche verdichtend arbeitet (Kuckartz, 2018, S. 52f.) und eine Fokussierung auf Themen ebenso wie auf einzelne Fälle ermöglicht (Kuckartz, 2018, S. 48). So konnten Aspekte und Umgangsstrategien sowohl über alle Interviews hinweg ausgewertet als auch die Kontexte der individuellen Interviews mit einbezogen werden. Durch die Software MAXQDA wurde die Analyse unterstützt.

In der ersten Phase, der initiierenden Textarbeit, bestand das Ziel darin, einen Überblick über die Daten in ihrer Gesamtheit zu erlangen. Dazu wurde der Transkriptionsprozess genutzt. Während diesem wurde, wie von Kruse (2015, S. 360) nahegelegt, ein Transkriptionstagebuch geführt, in dem Eindrücke und Interpretationsansätze festgehalten wurden (siehe Anhang B). Dadurch wurden erste Deutungen für die intersubjektive Nachvollziehbarkeit sowie die Selbstreflexion verfügbar gemacht (Kruse, 2015, S. 360).

Als Nächstes wurden auf Basis der Forschungsfragen, des Interviewleitfadens (siehe Anhang A), sowie der initiierenden Textarbeit deduktiv „thematische Hauptkategorien“ (Kuckartz, 2018, S. 101f.) sowie erste Subkategorien entwickelt (Kuckartz, 2018, S. 110). Orientiert an den forschungsleitenden Fragestellungen basierten diese auf einer Einteilung in Aspekte und Umgangsstrategien. Diese wurden definiert und in einem Codierleitfaden festgehalten, welcher sich im Anhang befindet (siehe Anhang B). Nach einem Testdurchlauf anhand des ersten Interviews wurden anschließend alle Interviews auf Grundlage des Codierleitfadens codiert (Kuckartz, 2018, S. 102f.).

Das so entwickelte Kategoriensystem wurde ausdifferenziert, indem induktiv weitere Subkategorien entwickelt und die bestehenden Haupt- und Subkategorien gegebenenfalls überarbeitet wurden (Kuckartz, 2018, S. 106). Es entstand ein fein gegliedertes Kategoriensystem mit bis zu drei Ebenen (siehe Anhang A), um die vielfältigen genannten Aspekte und Strategien erfassen zu können. Das gesamte Material wurde in einem zweiten Durchgang mit dem weiterentwickelten Kategoriensystem codiert (Kuckartz, 2018, S. 110f.). Auf die von Kuckartz (Kuckartz, 2018, S. 111–117) vorgeschlagene fallbezogene thematische Zusammenfassungen wurde aufgrund der überschaubaren Interviewanzahl verzichtet.

Die Auswertung fand schließlich kategorienbasiert „entlang der Hauptkategorien“ (Kuckartz, 2018, S. 118) statt. Alle Textabschnitte, die mit derselben Kategorie versehen wurden, befinden sich im Anhang (siehe Anhang B) (Kuckartz, 2018, S. 106).

In Interview 4 ging es aufgrund des Beratungsschwerpunktes der Interviewpartnerin viel um das Thema lesbisch-queer und spezifisch um die gesellschaftlich verbreitete Vorstellung „Islam und Queer passt nicht zusammen“ (IP4, 84). Da dieses Thema nicht zum konkreten Forschungsanliegen dieser Arbeit passt, wurden entsprechende Aussagen in einer gesonderten Kategorie codiert und, wenn sie sich nicht offensichtlich auf die Forschungsfragen

übertragen ließen, ausgeklammert. Daneben war der Bereich „Telefonberatung“ sehr präsent. Bei Aspekten und Umgangsformen, die sich spezifisch auf die Telefonberatung beschränken, wird dies benannt. Da IP1 zwischen stereotypisierenden Aussagen durch rassifizierte Menschen und durch Menschen ohne Rassismuserfahrungen nicht differenzierte, wird davon ausgegangen, dass auch ihr Umgang damit nicht maßgeblich voneinander abweicht. Da im Gespräch diesbezüglich nicht unterschieden wurde, wird auch in der Auswertung nicht differenziert, auch wenn an dieser Stelle klar benannt werden soll, dass die Bedeutungen hier durchaus unterschiedlich sind.

In allen Interviews wurde sowohl über Umgang mit rassifizierenden Aussagen in Bezug auf Gewalt gegen Frauen*, als auch über den Umgang mit Rassismus allgemein gesprochen. Letzteres trat dabei immer wieder in den Vordergrund. Hier zeigt sich Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* als ein Teilaspekt von Rassismus, der untrennbar mit der Gesamthematik verbunden ist. Da es den Interviewpartnerinnen allgemein eher schwerfiel, spezifische Erfahrungen abzurufen, bestand ich in den Interviews nicht auf eine Differenzierung. In der Auswertung ging ich grundsätzlich davon aus, dass sich Strategien im Umgang mit Rassismus im Allgemeinen auf den Umgang mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* im Speziellen übertragen lassen. Daher wandelte ich die forschungsleitenden Fragen für die Auswertung ab, um dem veränderten Fokus gerecht zu werden:

- 1) Welche Aspekte von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* nehmen Berater*innen in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* wahr?
- 2) Wie gehen Berater*innen mit der Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* um?

Daher wird in der Ergebnisdarstellung und Diskussion ebenfalls von Aspekten und Umgang mit Rassistischen Äußerungen durch ratsuchende Personen in der Beratung gewaltbetroffener Frauen* allgemein gesprochen und nur in Fällen, in denen es einen klaren Bezug zum spezifischen Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* gibt, dieser auch benannt.

Da die beiden forschungsleitenden Fragen

- 1) Welche Aspekte von Rassifizierung nehmen Berater*innen in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* wahr?
- 2) Wie gehen Berater*innen mit Rassifizierung in ihrer Beratung von gewaltbetroffenen Frauen* um?

eng miteinander zusammenhängen, wurden sie gemeinsam ausgewertet. Auch die Einflussfaktoren sind komplex miteinander verbunden, wirken zusammen und lassen sich daher nicht scharf voneinander trennen. Für eine grobe Einteilung können die Kategorien

Einflussfaktoren, Motivation und Relevanz der Frage nach Aspekten zugeordnet werden und Strategien sowie Persönliche Verarbeitung dem Umgang.

4. Darstellung und Interpretation der Ergebnisse

In diesem Kapitel erfolgt die Darstellung und Interpretation der Ergebnisse der qualitativen Inhaltsanalyse. Diese werden durch die Kategorien strukturiert, die im Rahmen der Auswertung entwickelt wurden.

An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass von den Interviewpartnerinnen in den Interviews teilweise Formulierungen verwendet wurden, die angesichts der im Theorieteil beleuchteten Mechanismen von Othering und Rassifizierung kritisch zu betrachten sind. Dazu gehören beispielsweise die Gegenüberstellung von „ausländisch“ und „deutsch“ sowie „deutsche Kultur“ und „andere Kultur“ (IP1, 7)³².

4.1 Arbeitsbereiche und Erfahrungen

Einleitend gehe ich auf die *Arbeitsbereiche* ein, in denen sich die Interviewpartnerinnen mit Rassifizierung konfrontiert sehen, um deutlich zu machen, anhand welcher Zusammenhänge in den Interviews über die Aspekte von und den Umgang mit Rassifizierung gesprochen wurde.

Neben der persönlichen Einzelberatung, welche den Schwerpunkt der besprochenen Beispiele darstellt, geht es um eine anonyme Telefonberatung (nur IP4) sowie ein Gruppensetting, ein sogenanntes Frauencafé (nur IP1). Darüber hinaus werden auch Öffentlichkeitsarbeit, Vorträge und Schulungen als Felder deutlich, in denen insbesondere das Thema „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*“ häufig zur Sprache kommt. Angesprochen werden außerdem die Zusammenarbeit mit Kooperationspartner*innen sowie Präventionsarbeit. Bereits an den Erfahrungen der Beraterinnen, über die in den Interviews gesprochen wurde, zeigt sich, dass das Thema Rassismus für vielfältige Bereiche ihrer Arbeit relevant ist.

4.2 Einflussfaktoren

Stabilität und Psychose

Einen entscheidenden Faktor dafür, wie mit rassifizierenden Aussagen umgegangen wird, stellt laut IP1 und IP2 die psychische *Stabilität* der ratsuchenden Person dar. Diese wird als Voraussetzung dafür betrachtet, Rassismus zu thematisieren (IP1, 47, 49). Sei³³ diese Stabilität nicht gegeben, beispielsweise weil eine Gewalterfahrung erst kurze Zeit zurückliegt (IP1, 127; IP2, 57), so gehe es in erster Linie darum, diese (wieder)herzustellen: „Stabilisieren,

³² Zur Zitierweise: (IP1, 7) = (Interviewpartnerin 1, Absatz 7).

³³ Die Verwendung des Konjunktivs in der Wiedergabe der Interviewinhalte dient der Unterscheidung zwischen den Äußerungen der Interviewpartnerinnen und meiner Interpretation und soll nicht als Anzweifeln der Aussagen verstanden werden.

Stabilisieren, Stabilisieren und alles andere ist hinten an.“ (IP2, 63). In einer solchen Situation werden rassistische Aussagen in Hinblick auf den Ausnahmezustand bewertet, in dem sich die ratsuchende Person befindet. IP2 formuliert dies so: „[D]ann ist das kein Thema, also dann kann die sagen, was sie will“ (IP2, 57). „[W]eil, was habe ich schon alles gesagt, wenn ich mich erschrocken habe“ (IP2, 69).

Befinde sich ein*e Klient*in gerade in einer Krise, so bestehe nach Einschätzung von IP1 bei einer Thematisierung des rassistischen Gehaltes bestimmter Aussagen das Risiko, „das Fass zum Überlaufen [zu] bringen“ (IP1, 49). Die psychische Verfassung des*der Klient*in könne sich verschlimmern (IP2, 63) und das Vertrauen verletzt werden (IP1, 127). Es wird als Option betrachtet, das Thema im Nachhinein anzugehen, jedoch nur dann, wenn ähnliche Aussagen im späteren Verlauf erneut fallen (IP2, 65, 67, 69).

Hier kann ein Bezug zu einer potentiellen sekundären Viktimisierung (vgl. Kap. 1.1) hergestellt werden. Wird eine psychisch instabile ratsuchende Person in dieser verletzlichen Situation auf eine rassistische Wortwahl hingewiesen, fühlt diese sich nicht ernstgenommen (vgl. IP1, 127). Werden ihre dringenden Bedürfnisse nicht erfüllt, so kann dies schwerwiegende negative Folgen für Klient*innen haben. Ein Bewusstsein für die besondere Vulnerabilität die Klient*innen in einer Krise aufzuweisen, ist demnach sehr wichtig, um eine sekundäre Viktimisierung zu vermeiden. Denn gerade Frauenberatungsstellen sollten eine sichere Anlaufstelle darstellen.

Als ein Sonderfall wird auch eine *Psychose* beschrieben. Befinde sich ein*e Klient*in in einem akuten psychotischen Zustand, so werden rassistische Aussagen situationsbedingt anders bewertet (IP2, 19). Eine Intervention wird dann nicht als erfolgsversprechend eingeschätzt (IP1, 129; IP2, 57). Auch hier stehen vorerst andere Anliegen im Vordergrund: „Da bin ich mit ganz anderen Dingen beschäftigt, die wieder einzufangen sage ich mal, zurück hierher zu holen in den Raum, dass ich da nicht drauf eingehe“ (IP2, 57).

Ausprägung der rassistischen Überzeugung und Offensichtlichkeit
Inwiefern eine Einflussnahme auf rassistische Einstellungen im Rahmen einer Beratung als ein sinnvolles Interesse erscheint (IP1, 139), hat mit der *Ausprägung der rassistischen Überzeugung* der ratsuchenden Person zu tun. IP4 sagt, „dass es sehr an dieser Bereitschaft zur Reflexion hängt.“ (IP4, 67). Schwierig werde es, wenn ein erheblich rassistisch geprägtes Weltbild vorliege (IP3, 111; IP2, 53) und kein Wille und/oder sehr beschränkte Möglichkeiten, dieses zu hinterfragen (IP1, 139; IP2, 53, IP3, 127). Dazu komme dann der eingeschränkte zeitliche Rahmen der Beratung, so IP3: „[D]a weiß ich irgendwie in meinen 60 Minuten auch nichts groß [zu bewegen]“ (IP3, 111). IP2 fasst zusammen: „Solange es [die rassistische Überzeugung] noch nicht manifest ist, geht alles.“ (IP2, 51).

Da die Beratung grundsätzlich ein freiwilliges Angebot darstellt, sind die Möglichkeiten, auf Klient*innen einzuwirken, eingeschränkt. Die Auseinandersetzung mit eigenen Rassismen und das Hinterfragen dieser stellen einen intensiven und teils schmerzhaften Prozess dar, der mit Abwehrmechanismen einhergeht (vgl. DiAngelo, 2019; vgl. Ogette, 2017) und Ressourcen sowie Offenheit benötigt. Für die Bearbeitung massiver rassistischer Überzeugungen stellt die Beratung gewaltbetroffener Frauen* daher wahrscheinlich im Rahmen der aktuellen Angebote kein geeignetes Setting dar.

Neben der Massivität der rassistischen Anschauung bedingt auch die *Offensichtlichkeit* dieser, ob und wie auf sie eingegangen wird. Schließlich müsse eine rassistische Aussage erst einmal erkannt und als solche eingeordnet werden (IP4, 33). Diesen Aspekt schildert IP4 im Interview so:

[W]enn es [der rassistische Gehalt einer Aussage] halt sehr eklatant ist, [...] fällt es mir halt sehr leicht. Weil es so sehr mir ins Auge- Sehr leicht ist zu erkennen, für mich. Und ich dann auch viel einfacher Position beziehen kann. (IP4, 33)

Sie gehe davon aus, dass sie rassistische Aussagen nicht immer als solche erkenne (IP4, 43), und wünsche sich mehr Selbstvertrauen bei der Beurteilung solcher: „Auch in Bezug auf ‚Wie Rassistisch ist jetzt die Aussage?‘“ (IP4, 57).

In unserer von strukturellem Rassismus durchzogenen Gesellschaft (vgl. Kap. 1.2.2) ist Rassismus oft verdeckt und insbesondere für weißprivilegierte Menschen schwer erkennbar. Es benötigt eine gezielte Beschäftigung und Auseinandersetzung mit eigenen Rassismen, um das erforderliche Bewusstsein und die Sicherheit zu entwickeln, rassifizierende Aussagen erkennen und bearbeiten zu können. Die von IP4 ausgedrückte Unsicherheit und ihr damit verbundener Wunsch nach mehr Gewissheit in der Einschätzung des rassistischen Gehalts einer Aussage weist auf einen Bedarf an geeigneten Fortbildungsmaßnahmen hin.

Arbeitsbeziehung

Unter dem Stichwort *Arbeitsbeziehung* lassen sich komplexe Einflüsse auf die mögliche Thematisierung und Bearbeitung rassistischer Aussagen erfassen, die von den Interviewpartnerinnen teilweise unterschiedlich bewertet werden.

Zum einen wird eine Vertrauensbasis (IP3, 92) als begünstigend oder sogar als eine Voraussetzung für die Bearbeitung rassistischer Überzeugungen beschrieben (IP2, 49; IP3, 69). Konnte noch keine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung aufgebaut werden, beispielsweise da der Beratungsprozess gerade erst begonnen hat (IP2, 69), bestehe das Risiko, den weiteren Beratungsverlauf zu gefährden (IP1, 125ff.; IP2, 90; IP3, 96) oder sogar den Abbruch der

Beratung durch den*die Klient*in auszulösen (IP2, 90). Zum anderen beschreibt IP1 den Fall einer Klientin, die durch eine langjährige Beziehung zur Beratungsstelle eine Art „Sonderrolle“ (IP1, 93) innehat und deren wiederholten rassistischen Aussagen daher weniger Konsequenzen durch die Mitarbeiter*innen der Beratungsstelle folgen würden (IP1, 83, 93). Das sieht sie selbst kritisch:

[D]as ist tatsächlich, auch wenn das wahrscheinlich nicht richtig ist, nochmal so eine Sonderrolle, dass sie sich hier mehr erlauben kann, weil sie schon so sehr lange hier ein Teil dieser Beratungsstelle als Klientin quasi auch ist, dass man da wahrscheinlich anders drauf reagiert, oder irgendwie milder gestimmt ist, obwohl es natürlich rassistische Äußerungen sind. (IP1, 93)

Somit kann eine vertraute Arbeitsbeziehung sowohl als möglicher fördernder, als auch als potentiell hemmender Einflussfaktor für eine Intervention bei rassistischen Aussagen verstanden werden.

IP3 betont, dass eine Arbeitsbeziehung auf Augenhöhe ihr sehr wichtig sei (IP3, 172). Eine Person auf Rassismus hinzuweisen, beschreibt sie an anderer Stelle als eine Form, sich über diese zu stellen: „[Da] stelle ich mich auch immer hoch, ich bin nicht rassistisch, Sie sind der Rassist“ (IP3, 111).

An dieser Wahrnehmung von IP3, dass mit dem Hinweisen auf Rassismus eine Hierarchisierung einhergehe, zeigt sich eine besondere Sensibilität des Themas Rassismus. Die Antidiskriminierungsexpertin Tupoka Ogette schreibt in „exit RACISM“ von verschiedenen Phasen des Umgangs *weißer* Menschen mit eigenem Rassismus (Ogette, 2017). Sie bezeichnet den Zustand, in dem sich *weiße* Menschen befinden, die sich noch nicht gezielt mit Rassismus auseinandergesetzt und selbst diesbezüglich reflektiert haben, als „Happy Land“ (Ogette, 2017, S. 21ff.). Personen, die sich in Happy Land befinden, sind der Ansicht, dass rassistische Handlungen oder Aussagen „etwas Grundschlechtes“ (Ogette, 2017, S. 21) seien und immer absichtlich vorgenommen würden. Eine Person auf Rassismus aufmerksam zu machen, ist aus dieser Perspektive „enorm moralisch aufgeladen“ (Ogette, 2017, S. 21) und kommt „einer schweren Beleidigung gleich“ (Ogette, 2017, S. 22). Diesen Abwehrmechanismus nennt die Soziologin Robin DiAngelo „White Fragility“ (DiAngelo, 2019).

Dies bestätigt insofern IP3's Einschätzung, als ein Benennen von Rassismus eine Form der moralischen Verurteilung aufgefasst werden kann. Andererseits entspricht diese Sichtweise nicht der Realität, also keiner tatsächlichen Hierarchisierung, denn Rassismus ist kein individuelles, sondern ein strukturelles, gesamtgesellschaftliches System, welches mit einer

rassistischen Sozialisation einhergeht und daher „die Norm und nicht die Abweichung“ ist (Ogette, 2017, S. 29). Rassistische Denkmuster oder Verhaltensweisen müssen daher nicht bewusst und intentionell sein, sondern sind Ausdruck dieser rassistischen Sozialisation (Ogette, 2017, S. 60f.). Das Gegenüber auf den rassistischen Gehalt seiner Aussagen aufmerksam zu machen, muss daher kein moralisch aufgeladener Vorwurf sein, sondern kann auf Augenhöhe geschehen, wenn man sich mit dem eigenen Rassismus auseinandergesetzt hat.

Unterschiedliche Werte in der Beratung auszuhalten, beschreibt IP3 als einen festen Bestandteil ihrer Arbeit, so beispielsweise in der Arbeit mit Täterinnen (IP3, 101). Im Gegensatz dazu stellt eine *gemeinsame Wertegrundlage* mit Klient*innen für IP4 eine wesentliche Basis für eine „gute Beratung“ (IP4, 43) dar (IP4, 43; 47). Ein gemeinsames Verständnis von Rassismus gehöre für sie zu diesen notwendigen geteilten Werten dazu (IP4, 43). Wenn dieses fehle und rassistische Äußerungen getätigt würden, dann sei dies für sie ein „Störfaktor“ (IP4, 47). Auch weil sie dann Gewalt miterlebe: „Also nicht persönlich, sondern [...], wie die Klientin Gewalt ausübt.“ (IP4, 47). Daher stelle die Klärung solcher Differenzen für sie eine Voraussetzung für ein Fortsetzen der Beratung dar (IP4, 43).

Anonymität und die Notwendigkeit von Schutz

IP4 zieht Vergleiche zwischen ihren Erfahrungen in der anonymen telefonischen Beratung und dem direkten Kontakt bei Beratungen mit persönlicher Interaktion. Dabei vermutet sie zwei einflussreiche Unterschiede, die sie auf den Faktor *Anonymität* zurückführt. Zum einen nimmt sie an, dass auf der Seite der Klient*innen die Hemmschwelle zu rassistischen Äußerungen in der Telefonberatung niedriger sei und „durch die Anonymität gewisse Dinge schneller fallen“ würden (IP4, 20). Zum anderen nimmt sie Anonymität auch als Schutz für sich selbst wahr, der ihr „persönlich eine enorme Sicherheit gegeben“ (IP4, 63) habe. Dadurch, dass diese Anonymität in der persönlichen Beratung nicht gegeben ist, seien sie und ihre Beratungsstelle angreifbarer (IP4, 57, 75ff.). Die Interviewpartnerin würde hier vor gewissen Interventionen Rücksprache mit ihren Kolleg*innen halten wollen, um sich abzusichern und mögliche Folgen abzuwägen wie beispielsweise „Drohungen, an die Presse zu gehen oder [...] anzuzeigen, das gibt es ja auch bei anderen Themen hier auf jeden Fall“ (IP4, 57, 77). Ein Austausch im Team über mögliche (negative) Konsequenzen und eine gemeinsame Diskussion über den Umgang können also mehr Sicherheit und Rückhalt bei der Entscheidung zu einer Form der Intervention ermöglichen.

Der *Notwendigkeit von Schutz* wird eine hohe Bedeutung beigemessen. Dies betrifft den Selbstschutz, dazu äußert IP1: „[W]enn vielleicht eh eine aggressive Grundstimmung ist und ähm im Vordergrund erstmal steht, dass ich mich schützen muss“ (IP1, 133). Selbstschutz kann somit ein Motiv sein, welches gegen eine konfrontative Intervention spricht. Denn wie bereits mit Blick auf den Faktor „Arbeitsbeziehung“ beschrieben, kann das Hinweisen auf

Rassismus durchaus als Angriff verstanden werden und dadurch Aggressionen hervorrufen. Gleichzeitig kann die Notwendigkeit des Schutzes von Kolleg*innen und Klient*innen, „die auch Rassismus erfahren“ (IP4, 71), ein deutliches Eingreifen erfordern. Denn im Hinblick auf die gesamtgesellschaftliche Struktur Rassismus sind rassistische Aussagen Teil eines Systems, welches gefährliche Folgen für Personen of Color hat (vgl. Kap 1.2.2).

IP1 formuliert außerdem, dass die Beratungsstelle ein Ort sein solle, „der für alle erstmal offen ist“ (IP1, 87), „jeglicher Kultur, jeglicher Religion, jeglicher sexueller Orientierung“ (IP1, 89), weshalb „so Zuschreibungen nicht akzeptier[t]“ (IP1, 87) würden. An dieser Stelle lässt sich fragen, inwiefern Frauenberatungsstellen tatsächlich für alle „offen“ sind. In Bezug auf Rassismus wäre bei näherer Betrachtung zum Beispiel interessant, ob „offen“ auch sicher bedeutet. Das Konzept der Safer Spaces könnte hier einen Raum zur Weiterentwicklung öffnen:

Safer Spaces werden spezielle (physische) Räumen genannt. In diesen Räumen geht es darum sich auszutauschen, (Erfahrungen) zu teilen, sich zu treffen. Wichtig an diesen Räumen ist das sie versuchen sicherer zu sein. Sicherer, weil nichts 100% sicher ist, es aber Bemühungen gibt Diskriminierungen bewusst abzubauen. Das passiert auch dadurch, dass diese Räume von und für Betroffene geschaffen werden. (Migrationsrat Berlin e.V., 2020)

Um der besonderen Situation von Personen mit Rassismuserfahrungen die sexualisierte Gewalt erleben (vgl. Kap. 2) gerecht zu werden, könnten spezifische Räume und Rahmenbedingungen geschaffen werden. Mit gutem Beispiel geht hier die agisra in Köln voran, „eine autonome, feministische Informations- und Beratungsstelle von und für Migrantinnen*, geflüchtete Frauen*, Schwarze Frauen* und all diejenigen, die von Rassismus betroffen sind“ (Agisra e.V., 2022).

Interessen im Umgang mit Kooperationspartner*innen

In der Zusammenarbeit mit anderen Institutionen wirken spezielle *Interessen im Umgang mit Kooperationspartner*innen*. IP1 berichtet von einem Beispiel, in dem ein wichtiger Kooperationspartner sich rassistisch und sexistisch geäußert habe, es jedoch wichtig war, diese Zusammenarbeit zur Unterstützung der Klient*innen zu erhalten (IP1, 109ff.). In diesem Fall haben sie und ihre Kolleg*innen sich dazu nicht geäußert, sondern die rassistischen Aussagen stehen gelassen (vgl. Strategien: Stehen lassen). Für IP3 gelte es allgemein, mit den Anliegen der Klient*innen im Blick abzuwägen, ob es sinnvoll sei, Rassismus im Kontakt mit anderen Einrichtungen zu thematisieren (IP3, 111). Sie befürchte negative Konsequenzen: „Dann

denke ich, macht die dicht und ich habe letztendlich für meine Klientin, für die ich was erreichen will, nichts gewonnen.“ (IP3, 111).

Für IP3 bedeutet das Abwägen von Interessen auch, dass Informationen über statistisch gesehen besonders gefährdete Gruppen mit pädagogischem Fachpersonal „differenzierter [...] bespr[o]chen“ (IP3, 66) werden als beispielsweise bei Presseanfragen. Als Beispiele führt sie Studien an (IP3, 62), die eine besondere Gefährdung von Frauen* in Zusammenhang mit ihrer sozioökonomischen Situation feststellen (vgl. Schröttle, 2017, S. 5ff), sowie solche, die ein höheres Ausmaß an Gewalt gegen Frauen* in Verbindung mit türkischem oder russischem Migrationshintergrund feststellen (vgl. BMFSFJ, 2014, S. 36ff). Im Rahmen von Öffentlichkeitsarbeit habe sie die Sorge, dass dies in Anbetracht des rassistischen gesellschaftlichen Diskurses zu einer Externalisierung von Gewalt gegen Frauen* führen könne (vgl. Kap. 1.2), was sie unbedingt vermeiden wolle: „[D]as macht es dann ja so einfach, das alles von sich weg zu tun und sich praktisch selbst ja nicht mehr mit sich auseinandersetzen zu müssen“ (IP3, 62). Sie nimmt an, dass pädagogisches Fachpersonal diese umfangreicheren Einblicke in die Datenlage konstruktiv zum Schutz von Klient*innen einsetzen und angemessen mit solchen Informationen umgehen könne: „die kennen das und das geht nicht gleich in so Schubladen zu sehr rein“ (IP3, 66).

Auf dieses „Dilemma“ (Dhawan & Mar Castro Varela, 2016, S. 25) wurde bereits in Kapitel 2 hingewiesen. Vor dem Hintergrund der Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* (vgl. Kap. 1.2) ist es kaum möglich, Gewalt gegen Frauen* innerhalb rassifizierter Communities angemessen zu thematisieren.

Tagesform

Schließlich, so äußert IP3, habe auch die *Tagesform* einen Einfluss auf die Fähigkeit, passend zu reagieren: „[E]s hängt ja manchmal auch von der Tagesverfassungsform ab, also inwieweit ist man gerade da sehr kreativ darin“ (IP3, 123).

4.3 Strategien

Im Umgang mit Rassismus zeigen sich unterschiedliche Strategien. Laut IP2 gibt es keine allgemeingültige Lösung in der Handhabung von Rassifizierung in der Beratung: „Keine Ahnung, ob das richtig ist, aber ich glaub da gibt es auch kein Richtig und kein Falsch. Das muss jede für sich selbst wissen, wie sie damit umgeht in der Beratung und wie sie dann und ob sie dann weiter beraten kann“ (IP2, 41).

Positionieren

Das *Positionieren* gegen Rassismus kann laut IP1 beispielsweise praktiziert werden, indem Klient*innen, die sich in Gruppensettings rassistisch äußern, *ermahnt* werden. So könne

signalisiert werden, dass solche Aussagen etwas sind, „was wir hier nicht wollen“ (IP1, 85) (IP1, 83, 87, 95).

IP1, IP2 und IP4 ist es wichtig, ihre *persönliche Haltung zu zeigen* (vgl. Motivation: eigene Haltung) (IP1, 135; IP2, 41, 81; IP4, 49). Indem sie sich deutlich von rassistischen Aussagen abgrenzen und diesen klar widersprechen, schaffen sie für sich eine Voraussetzung für die weitere Zusammenarbeit: „dann mach ich da meine Haltung klar und berate dann weiter“ (IP2, 45) (IP1, 135; IP2, 41; IP4, 47, 49).

Auf institutioneller Ebene ist auch eine *Positionierung über die Homepage* des Beratungsangebots möglich. Indem eine antirassistische Haltung über die Website kommuniziert wird, kann diese bereits vor Beginn der Beratung deutlich gemacht werden (IP4, 39). IP2 vermutet, dass ein solcher Hinweis auf der Homepage ihrer Beratungsstelle auch eine Art filternde Wirkung habe und mit ein Grund dafür sein könnte, dass sie bisher wenige Erfahrungen mit rassifizierenden Aussagen in ihrer Beratungspraxis gemacht hat. Sie sagt dazu: „[E]igentlich ist es ziemlich klar, wo bei uns die Reise hingeht“ (IP2, 100).

Unter „3.3.1 Feldzugang und Sample“ habe ich die Schwierigkeit beschrieben, Beratungsstellen ausfindig zu machen, die sich explizit antirassistisch positionieren (Dokumentation der Recherche siehe Anhang B). Es zeigte sich, dass Hinweise auf eine rassismussensible Orientierung auf den Webseiten der Frauenberatungsstellen, wenn überhaupt, häufig versteckt und beispielsweise nur in einem Halbsatz im Leitbild zu finden sind. Hier scheint es insgesamt eine deutliche Lücke zu geben, denn ich habe solche Hinweise nur vereinzelt gefunden. Auch für Frauen* of Color könnte eine klare Positionierung über die Website ein bedeutendes Signal sein. Wichtig ist dann, dass eine benannte antirassistische Haltung auch in den Strukturen und der praktischen Arbeit Umsetzung findet (vgl. Persönliche Verarbeitung: Antirassismus institutionalisieren).

Reflektieren

Immer wieder sprechen die Interviewpartnerinnen davon, dass sie Rassismus mit Klient*innen *reflektieren* möchten. IP1 sagt: „[W]enn es irgendwie einen Weg gibt, würde ich natürlich immer versuchen, das irgendwie nochmal zu reflektieren mit ihr“ (IP1, 45). Der erste Teil dieser Aussage weist auf bereits dargestellte mögliche einschränkende Einflussfaktoren hin, wie beispielsweise fehlende „Stabilität“ oder massive „Ausprägung der rassistischen Überzeugung“. Was die Interviewpartnerinnen mit „Reflektieren“ meinen, lässt sich durch eine Einteilung in drei Unterkategorien nachvollziehen. Mit dem Ziel, ein Umdenken bei Klient*innen anzuregen (vgl. Motivation: Umdenken anregen), gelte es laut IP2 „mit den Ressourcen der Klientinnen zu gucken: Wie kann das gut funktionieren, dass man da so ein kleines Körnchen ins Getriebe streut?“ (IP2, 81).

Wenn Klient*innen rassistische Unterscheidungen vornehmen, so gebe es die Möglichkeit, gemeinsam mit ihnen zu *hinterfragen*, „warum das [eine rassistische Zuschreibung] wichtig ist“ (IP4, 43) und „woher diese Aussagen kommen“ (IP1, 43). Zu betrachten, wie rassistische Vorurteile entstanden sind und welche Erfahrungen, (Fehl-) Informationen oder Erzählungen zu diesen beigetragen haben (IP1, 101, 115; IP4, 37). Mithilfe dieser Einsichten können anschließend Strategien der Kategorie „Aufklären“ angewandt werden, beispielsweise indem an der Medienkompetenz (siehe Aufklären: Medienkompetenz) des*der Klient*in gearbeitet wird (IP1, 115).

Auch die *Erfahrungen* des*der Klient*in könnten als Ressource *genutzt* werden (IP2, 83ff.), um „Vielfalt auf[z]uzeigen“ (IP2, 86) und rassistische Ansichten in Frage zu stellen. Zum einen bestehe die Möglichkeit, anhand vergangener Erlebnisse aufzuzeigen, dass „es eben nicht immer nur die ausländischen Täter sind“ (IP1, 53). Zum anderen könne auch auf positive Erfahrungen mit rassifizierten Personen aufmerksam gemacht werden, die verallgemeinernden Aussagen widersprechen (IP2, 86).

Darüber hinaus kann es effektiv sein, rassifizierende Denk- und Wahrnehmungsweisen von Klient*innen mit diesen *als Teil einer psychologischen Schutzreaktion* auf erlebte Gewalt zu betrachten. Nur IP2 spricht direkt davon, solche Mechanismen Klient*innen gegenüber zu vermitteln (IP2, 47, 49), doch auch IP3 und IP4 nutzen diese Sichtweise zur Einordnung von Rassifizierungen in ihrer Beratung (IP3, 45ff.; IP4, 93). IP2 nennt diese Schutzreaktion einen „WahrnehmungsfILTER“ (IP2, 47), welcher als Teil der Stressreaktion in einer Gefahrensituation entstehe und zu einer rassistischen Kategorisierung führe (IP2, 49). So könne eine Erfahrung mit einem rassifizierten Täter dazu führen, die zugeschriebene Herkunft dieser Person als allgemeinen Marker für Gefahr einzuordnen. IP2 sagt dazu: „Genauso gut könnte ich ja auch die Bushaltestelle dafür verantwortlich machen und mich nicht mehr an eine Bushalte[stelle] stellen“ (IP2, 49). Ein solches „Erklärungsmuster“ (IP3, 46) könne Betroffenen von Gewalt ein Gefühl von Handlungsfähigkeit und vermeintlichem Schutz bieten. Rassismus könne außerdem, so IP4, Teil einer „Abwehrstrategie“ (IP4, 93) sein, bei der es darum gehe, Täter abzuwerten.

Hier lässt sich anknüpfen an die von Sabel (2020) berichteten Erfahrungen zu den Konsequenzen von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* für *weiße Frauen** (vgl. Kap. 2). Sabel legt einen Fokus auf die Auswirkungen dieses gesellschaftlich verbreiteten Narrativs eines gefährlichen muslimischen Mannes und die Angst, welche sich in den Körpern *weißer Frauen** manifestiert (Sabel, 2020, S. 204). Wie Christiane Leidinger schreibt, kann ein rassistisches Erklärungsmuster an dieses gesellschaftliche „Deutungsangebot“ (Leidinger, 2019, S. 47) anknüpfen und so eine scheinbare Kontrollierbarkeit suggerieren.

Die Interviews ergänzen diese Analyse des Einflusses, den die gesellschaftlichen rassistischen Zuschreibung auf *weiße Frauen** haben, dadurch, wie die psychologische Verarbeitung von individuellen Erfahrungen mit dem gesellschaftlich verbreiteten Bild zusammenwirkt. Im Kontext einer rassistisch geprägten Gesellschaft wird die psychologische Reaktion somit noch verstärkt. Um als Berater*in Klient*innen eine solch differenzierte Reflexion anbieten zu können, braucht es ein umfassendes Verständnis der Wirkmechanismen von Rassismus (vgl. Kap. 1.2.2).

Aufklären

Während sich die Strategien der Kategorie Reflektieren am Einzelfall orientieren, geht es bei den Strategien der Kategorie *Aufklären* eher um fallunabhängige Vorgehensweisen gegen rassistische Vorurteile.

Indem rassistischen Stereotypisierungen die *eigenen Erfahrungen* aus der Praxis der Beratungsstelle gegenübergestellt werden, können diese relativiert und entkräftet werden (IP1, 33, 45, 115; IP2, 33, 37, IP3, 105). IP1 formuliert das so: "[U]nsere Erfahrung ist es hier aber, dass die Täter aus jeglichen Kulturkreisen, oft auch Deutsche sind" (IP1, 115). Mithilfe von Fakten können rassistische Zuschreibungen *korrigiert* werden. So würden eigenes (Fach)wissen und Statistiken herangezogen (IP1, 15, 59ff., 101; IP2, 81; IP3, 62ff.), die rassistischen Ansichten widersprechen. IP4 äußert als weitere mögliche Herangehensweise, Aussagen *als Rassismus einzuordnen* und dabei die Funktionsweise sowie die strukturelle Ebene von Rassismus in den Blick zu nehmen (IP4, 65). Um aufklären zu können, braucht es also ein Wissen über Fakten, Statistiken und strukturellen Rassismus.

Die *Medienkompetenz* der Klient*innen zu schulen ist für IP1 und IP2 ein wichtiger Anknüpfungspunkt (IP1, 61, 101; IP2, 71). IP2 äußert, dass es durchaus herausfordernd und voraussetzungsvoll sei, „sich den ganzen Boulevard-Medienangriffen so zu entziehen und das sich nicht teilweise auch anzunehmen“ (IP2, 71). Die Art der Berichterstattung spiele eine bedeutende Rolle bei der Entstehung und Aufrechterhaltung rassistischer Ressentiments (IP2, 71). Unter diesen Umständen differenziert und reflektiert mit Medien umzugehen, sei auch eine Ressourcenfrage: „Ich habe aber Mittel und Wege dazu, ich kann mir Supervision holen, ich kann mit meinen Kolleg*innen darüber sprechen und reflektieren, das haben ja aber diese Frauen nicht“ (IP2, 71). Daraus lässt sich schließen, dass es neben der Möglichkeit, die Medienkompetenz der Klient*innen als Beraterin direkt zu schulen, auch die Option geben könnte, fördernde Ressourcen zu schaffen. Hier wären beispielsweise Workshops denkbar oder ein gezieltes Thematisieren in Gruppensettings.

Auf die einflussreiche Rolle der Medien bei der Verbreitung rassistischer Narrative nach der Kölner Silvesternacht wurde in Kapitel 1.2.1 eingegangen. Zum einen sind diese prägenden

Bilder und Aussagen bis heute im Gedächtnis verankert. Zum anderen besteht die Reproduktion dieser Erzählung bis heute in rassistischer Berichterstattung fort und verknüpft sich weiterhin mit kolonialrassistischem Wissen (vgl. Kap. 1.2.2). Klient*innen über einen bewussten Umgang mit Medien zu informieren, kann demnach eine nachhaltige Wirkung haben.

Beratungsanliegen bearbeiten

Wie bereits unter dem Einflussfaktor „Stabilität“ (siehe Einflussfaktoren: Stabilität und Psychose) deutlich wird, gibt es für die Interviewpartnerinnen Anliegen, die ganz klar Priorität haben, wie beispielsweise die Stabilisierung hoch belasteter Klient*innen. Doch auch Klient*innen, die nicht in einer akuten Krise Hilfe suchen, kommen mit Bedürfnissen in die Beratung. „Also dahinter steht ja auch nochmal ein Leiden, was ich ja auch noch mitberücksichtigen muss“ (IP3, 100), so IP3. Neben den bereits genannten Strategien, bei denen es um eine Thematisierung von und gegebenenfalls Einflussnahme auf rassistische Vorurteile geht, sei es daher wichtig, die Klient*innen auch sonst angemessen zu beraten (IP2, 41). Dazu gelte es zuerst, das Anliegen des*der Klient*in zu ermitteln und von etwaigen rassistischen Ressentiments abzugrenzen (IP4, 33, 41, 45ff.). Wenn weiterhin rassifizierende Aussagen getroffen würden, so könne immer wieder die eigene Haltung kommuniziert (vgl. Strategien: Positionieren) und dann zum Thema der Beratung zurückgelenkt werden (IP2, 41; IP4, 47). IP1 formuliert dies beispielsweise so: „Okay, dann ist das Ihre Meinung, ich hab da eine andere, aber das ist dann jetzt auch nicht Thema“ (IP1, 135). Dadurch könne der Beratungsgegenstand, beispielsweise bestehende Ängste, mit Methoden bearbeitet werden, die in der Beratung gewaltbetroffener Frauen* unabhängig von rassistischen Aussagen üblich sind (IP1, 51, 53, 56f.; IP3, 92).

Die Bearbeitung des Beratungsanliegens kann auch eng mit einer Bearbeitung rassistischer Vorurteile zusammenhängen. So sagt IP1, „dass man dadurch ja auch Ängste verringern kann, wenn man einfach aufführt, dass es eigentlich nicht so stimmt, was vielleicht in den Köpfen dann für Vorurteile sind“ (IP1, 119).

Abbruch der Beratungssituation

Alle Interviewpartnerinnen sprechen die Möglichkeit des *Abbruchs der Beratungssituation* an (IP1, 87; IP2, 41, 45 ff., 59; 3, 101; 4, 33, 37 ff., 55ff.). Dies könne beispielsweise durch den Ausschluss aus einer Gruppe (IP1, 87), die Übergabe des Falls an ein*e Kolleg*in (IP2, 41) oder die Beendigung einer telefonischen Beratung (IP4, 33) geschehen. Als mögliche Gründe für eine solche Entscheidung werden zu „viel offener Rassismus“ (IP4, 37) sowie erkennbare „extrem rechte Tendenzen“ (IP2, 45) bei dem*der Klient*in benannt (IP3, 101). Die Bewertung ist dabei individuell abhängig von den Grenzen der Berater*innen (IP2, 41; IP3, 101). Als Begründung für die Option des Abbruchs der Beratungssituation nennt I2 ihre antirassistische Haltung (siehe Motivation: persönliche Haltung), sie sagt, sie könne und wolle in einem Fall

nicht beraten, wenn die Überzeugungen des*der Klient*in ihren eigenen zu stark widersprechen (IP2, 45, 47, 49). IP4 berichtet, dass sie für die Möglichkeit, auch telefonische Beratungen abbrechen zu dürfen, ihrem Team gegenüber eingetreten sei (IP4, 33). Sie beschreibt ein „Spannungsfeld“ (IP4, 39) zwischen dem Recht auf Beratung und dem erforderlichen Schutz anderer Klient*innen, Kolleg*innen sowie ihrer selbst (siehe Einflussfaktoren: Notwendigkeit von Schutz), innerhalb dessen gegebenenfalls abgewogen werden müsse (IP4, 57).

Stehen lassen

Schließlich können die Einflussfaktoren fehlende „Stabilität“ und „Interessen im Umgang mit Kooperationspartner*innen“ dazu führen, rassistische Aussagen (vorerst) unkommentiert *stehen zu lassen* (vgl. IP1, 33; 109).

4.4 Persönliche Verarbeitung

Neben den Strategien, die insbesondere für die konkrete Beratungspraxis anwendbar sind, nennen alle Interviewpartnerinnen Strategien der *persönlichen Verarbeitung*.

Von allen Interviewpartnerinnen wurde die Notwendigkeit der *Selbstreflexion* herausgestellt (IP1, 151, 159; IP2, 71ff., 82; IP3, 138, 176; IP4, 71, 95). Sich selbst zu hinterfragen (IP2, 82) und sich mit dem eigenen *Weiß-Sein* (IP3, 138, 176) sowie im Alltag verborgenen Rassismen (IP2, 75) auseinanderzusetzen, sei daher erforderlich. Sowohl IP1 als auch IP2 benennen die Gefahr, aufgrund gehäufte ähnlicher Beratungsfälle in ihrer Praxis, Vorurteile zu entwickeln (IP2, 73; IP1, 151, 159). IP2 berichtet von einem Zeitraum, in dem sie fünf Klient*innen gehabt habe, die alle massive Gewalt durch Männer mit dem gleichen Migrationshintergrund erfahren hätten. Infolgedessen habe sie gedanklich innehalten und denken müssen: „Stopp! Das ist [...] ein Zufall, die sind nicht alle so.“ (IP2, 71). IP2 sagt dazu: „Das ist total wichtig, sonst kann ich nicht mehr arbeiten“ (IP2, 71). Sie bemerke, dass ihre private Auseinandersetzung mit dem Thema Antirassismus ihr dabei helfe, auch im Arbeitskontext aufmerksam damit umzugehen (IP2, 73).

Dennoch stoße sie dabei allein an Grenzen und brauche daher auch den *Austausch mit Kolleg*innen* (IP2, 73). Im Gespräch mit diesen könnten Erfahrungen reflektiert und eingeordnet werden (IP2, 71ff.; IP4, 95). Gemeinsam könnten Handlungsmöglichkeiten diskutiert (IP3, 62) und dadurch könne eine Vorbereitung auf zukünftige Situationen stattfinden (IP2, 37). Eine solche Diskussion habe es im Team von IP3 zum Thema „kultureller Hintergrund und Gewaltbereitschaft“ (IP3, 54) gegeben. Aufgrund häufiger öffentlicher Anfragen mit der Frage „[K]ommen denn viele Migrantinnen zu Ihnen?“ (IP3, 62) habe es einen Austausch über die Einschätzungen dazu innerhalb des Teams gegeben (IP3, 61). Dabei sei es zu einer durchaus kontroversen Diskussion gekommen, die noch nicht beendet worden sei (IP3, 64).

Auch für die Psychohygiene sei das Gespräch mit Kolleg*innen wichtig: Die Konfrontation mit rassistischen Aussagen könne belastend und „schwierig [...] auszuhalten“ (IP2, 37) sein. Kolleg*innen nach solchen Situationen davon zu berichten, stelle eine Möglichkeit zur Entlastung dar (IP1, 63, 67). IP1 beschreibt diesen erleichternden Effekt mit den Worten: „Dass ich danach mit meiner Kollegin mich einmal dann auskotzen konnte quasi (lacht).“ (IP1, 67).

Sich eigene Rassismen einzugestehen und zu bearbeiten, sei ein Prozess, der Überwindung koste (IP2, 82). Doch wenn man die eigene Scham überwinde und sich Kolleg*innen gegenüber öffne, so eröffne dies das Potential, sich gegenseitig im gemeinsamen Lernen zu unterstützen, diese Rassismen zu reflektieren und zu dekonstruieren (IP2, 82):

[D]as muss man ja auch erst mal zulassen, dass in einem selbst, egal wie engagiert man ist und feministisch und links und keine Ahnung und politisch, das „ich bin da nicht frei von“, das zuzulassen. Und zu sagen: Okay, ich bin da nicht frei von, aber ich will da mit dir drüber sprechen. (IP2, 82)

IP2 berichtet davon, dass sie sich mit einer Kollegin verbündet habe, um gemeinsam daran zu arbeiten, *Antirassismus* in ihrer Beratungsstelle zu *institutionalisieren* (IP2, 75). Ein Austausch mit Kolleg*innen finde bereits statt, doch sie wünsche sich, Antirassismus zu professionalisieren und zu einem festen Bestandteil ihrer Arbeit im Team zu machen (IP2, 75ff.). Neben dem informalen internen Austausch strebe sie formale Unterstützung von außen in Form von Schulungen zum Thema Antirassismus sowie Supervision an (IP2, 71, 73, 75, 82), „weil das total wichtig ist in unserer Arbeit.“ (IP2, 75).

4.5 Motivation

Bezüglich der Motivation der Interviewpartnerinnen im Umgang mit Rassifizierungen in der Beratung bilden sich drei Motive heraus.

Alle Interviewpartnerinnen äußern den Wunsch, ein *Umdenken anregen* zu können (IP1, 59, 121; IP2, 39, 45, 49, 87, 94; IP3, 105, 111, 127; IP4, 65, 69ff.). Zuerst einmal bei den Klient*innen. So äußert IP2: „Ich habe die Hoffnung, dass es tatsächlich etwas verändert in den Köpfen“ (IP2, 88). Selbst wenn nicht gleich eine Veränderung erkennbar sei, so könnten zumindest Zweifel an rassistischen Sichtweisen angeregt werden (IP2, 88). Als „Idealsituation“ (IP1, 121) bezeichnet IP1, dass sich ein solches Umdenken von Klient*innen auch auf deren Umfeld auswirken könne (IP1, 121; IP2, 88). Durch Öffentlichkeitsveranstaltungen könne auch direkt gesellschaftlich Einfluss genommen werden (IP3, 105).

Wiederholt wird auch in allen Interviews die *eigene Haltung* der Interviewpartnerinnen als Beweggrund für ihren Umgang benannt (IP1, 121; IP2, 7, 45ff., 57; IP3, 111, 172, IP4, 43, 47ff.).

Für IP2 und IP4 entstehe aus dieser Haltung der Anspruch an sie selbst „darauf immer [zu] reagieren“ (IP2, 57), wenn rassistische Äußerungen fallen (IP2, 57; IP4, 49).

Schließlich sprechen drei der vier Interviewpartnerinnen das Bestreben an, *rassistische Stereotype nicht zu bedienen* (IP2, 23, 27; IP3, 62; IP4, 37, 49) und Stellungnahmen zum Thema möglichst so zu wählen, dass diese nicht durch rechte Politik „instrumentalisiert werden können“ (IP2, 23) (IP2, 37; IP3, 62). „[D]amit es nicht eine Schiefelage kriegt in den Ohren der Zuhörer: ‚Ah, ja, da sieht man’s mal wieder, Menschen mit Migrationshintergrund, da gibt es besonders viel Gewalt‘“, so drückt es IP3 aus (IP3, 62).

Dieser Anspruch, die eigene feministische Arbeit unzugänglich für rassistische Vereinnahmungen zu halten entspricht dem, was in Kapitel 2 festgehalten wurde (vgl. AK FE.IN, 2019, S. 191; vgl. Leidinger, 2019). Um das umsetzen zu können, bedarf es eines intersektional feministischen Gewaltverständnisses, welches sich verantwortungsvoll zu sexualisierter Gewalt und Rassismus positioniert.

4.6 Relevanz

Die Einschätzungen über die Relevanz des Themas „Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen“ fallen unterschiedlich aus und beziehen teilweise neben der konkreten Beratungspraxis auch den größeren politischen Kontext mit ein.

Auf der einen Seite wird es als „*Randthema*“ (IP1, 141) beschrieben, mit welchem die Interviewpartnerinnen in der persönlichen Eins-zu-eins-Beratung bisher eher wenige Erfahrungen gemacht haben (IP1, 141; IP2, 19, 100, 102; IP3, 21, 136ff., 178; IP4, 55). IP2 erklärt sich das unter anderem damit, dass die Täter in der Beratung kaum zur Sprache kämen: „Weil viele wollen über den Täter ja auch gar nicht mehr sprechen“ (IP2, 100). Im Vergleich zu rassistischen Zuschreibungen im Beratungskontext seien Rassismuserfahrungen von Klient*innen ein viel bedeutenderes Thema (IP2, 19). Davon berichten alle Interviewpartnerinnen (IP1, 17ff.; IP2, 19, 69; IP3, 70ff., 138; IP4, 55, 91).

Auf der anderen Seite bezeichnen IP2 und IP4 das Thema als *wichtig* (IP2, 100; IP4, 95). Zum einen könne es in der Beratung immer vorkommen, dass rassistische Aussagen getroffen werden (IP2, 41), weshalb man das Thema präsent haben solle (IP4, 95). Die Relevanz des Themas bestehe zum anderen insbesondere durch die politische Tragweite: „Da sehe ich eher eine Gefahr drin als in der konkreten Praxis“ (IP2, 100). Die bereits praktizierte Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen*, „um Rassismus zu produzieren“ (IP4, 95), sowie für rechte Politik könne schlimmstenfalls in einem „Politikwechsel“ (IP2, 100) enden, welcher auch die Handlungsfähigkeit der Beratungsstelle stark einschränken würde (IP2, 100, 104).

IP2 sagt dazu: „Es ist eine große Sorge, sagen wir es mal so. Es ist nichts, was ich denke, was übermorgen passiert. Aber es ist mir eine große Sorge.“ (IP2, 104).

Auf die gesamtgesellschaftliche Dimension sowie konkrete politische Auswirkungen, die die Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen* bereits gezeigt hat, wurde in Kapitel 1.2 hingewiesen. Die große Zustimmung zu antimuslimischen Aussagen z.B. in der Mitttestudie (Zick & Küpper, 2021) und die Normalisierung von rassistischer und sexistischer Gewalt können durchaus als Teil eines Rechtsrucks in Deutschland verstanden werden (vgl. Hark & Villa, 2017).

5. Handreichung: Aspekte von und Umgang mit Rassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*

Auf Basis der qualitativen Untersuchung wurde eine Handreichung entworfen, die erste Ansätze für Hinweise, Reflexionsfragen und Handlungsstrategien sowie Ressourcen für den Themeneinstieg enthält:

Aspekte

In der Beratungssituation:

- Ist die ratsuchende Person in diesem Moment in der Lage dazu, über rassistische Aussagen zu sprechen?
 - o Ist die Person psychisch instabil? Befindet sie sich sogar in einem akut psychotischen Zustand? In diesem Fall sollten aktuell andere Themen im Vordergrund stehen, beispielsweise die Wiederherstellung ihrer Stabilität.
Können die Aussagen der Person auf einen Schockzustand dieser zurückgeführt werden? Wenn nicht können diese gegebenenfalls zu einem späteren Zeitpunkt bearbeitet werden. (Sekundäre Viktimisierung vermeiden)
- Wo liegen die Grenzen deiner Einflussmöglichkeiten im Rahmen (Freiwilligkeit, eingeschränkter Zeitraum...) der Beratung?
 - o Wie ausgeprägt ist die rassistische Überzeugung der ratsuchenden Person? Ist die Person in der Lage und bereit zur Reflexion?
- Arbeitsbeziehung
 - o Besteht bereits eine vertrauensvolle Arbeitsbeziehung? Bedenke, dass die Auseinandersetzung mit eigenen Rassismen und das Hinterfragen dieser ein intensiven und teils schmerzvollen Prozess darstellt, der mit Abwehrmechanismen einhergeht (vgl. DiAngelo, 2019; vgl. Ogette, 2017)
 - o Hinterfrage dich selbst: Gestehst du bestimmten Klient*innen eine Art Sonderrolle zu, da sie eine besondere Beziehung zu dir oder der Beratungsstelle

haben? Bist du weniger kritisch mit ihnen, wenn es um rassistische Aussagen geht und ist das angemessen?

- Notwendigkeit von Schutz
 - Musst du dich selbst schützen, z.B. vor Aggressionen des*der Klient*in? Dann ist dies wahrscheinlich nicht der richtige Zeitpunkt für eine konfrontative Intervention
 - Musst du Kolleg*innen oder Klient*innen schützen, die von Rassismus betroffen sind? Bedenke, dass rassistische Aussagen Teil eines rassistischen Systems sind, welches gefährliche Folgen für Personen of Color hat. Hier kann ein deutliches Eingreifen erforderlich sein.
 - Inwiefern und für wen ist eure Beratungsstelle ein sicherer Ort? Was ist mit Personen, die von Rassismus betroffen sind? Wie werden diese geschützt? Können bestimmte Räume und Rahmenbedingungen geschaffen werden, die zur Sicherheit von Personen of Color beitragen? (Safer Spaces)

*Im Umgang mit Kooperationspartner*innen:*

- Wenn es um Kooperationen zur Unterstützung von Klient*innen geht: Bedenke die Abwehrmechanismen, die beim Hinweisen auf Rassismus greifen. Wäge ab zwischen der Verantwortung, dich gegen Rassismus einzusetzen und den Interessen deiner Klient*innen

Bei der Öffentlichkeitsarbeit, Vorträgen und Schulungen:

- Wenn Fragen wie z.B. „Ist die Gewalt gegen Frauen* in migrantischen Communities besonders schlimm?“ gestellt werden
 - Frage dich: Wie kann ich antworten, sodass die Antwort nicht für rassistische Diskurse instrumentalisiert werden kann?

Strategien

In der Situation:

- Positioniere dich, indem du klar Haltung zeigst und rassistischen Aussagen widersprichst.
- Wenn möglich, Reflektiere gemeinsam mit der ratsuchenden Person und nutze dabei ihre Ressourcen:
 - Stellt rassistische Ansichten gemeinsam in Frage:
 - Warum ist diese rassistische Einordnung für den*die Klient*in wichtig? (z.B., dass ein Verhalten mit einem zugeschriebenen Migrationshintergrund in Verbindung gesetzt wird)
 - Wie ist dieses rassistische Vorurteil bei ihm*ihr entstanden?
 - Nutzt die Erfahrungen des*der Klient*in, um Vielfalt aufzuzeigen:

- Gibt es Erfahrungen mit Sexismus durch *weißgelesene* Männer?
 - Gibt es positive Erfahrungen mit Menschen of Color?
 - Betrachtet rassifizierende Denk- und Wahrnehmungsweisen als möglichen Teil einer psychologischen Schutzreaktion, z.B.:
 - WahrnehmungsfILTER, welcher als Teil einer Stressreaktion in einer Gefahrensituation entstanden ist und zu einer rassistischen Kategorisierung geführt hat. Z.B. zugeschriebene Herkunft des Täters wird als Marker für Gefahr eingeordnet.
 - Rassismus als Teil einer Abwehrstrategie, um Täter abzuwerten
- Sprecht darüber, welche Aufgabe solche Reaktionen erfüllen (Erklärbarkeit, Handlungsfähigkeit, vermeintlicher Schutz)
- Betrachtet gesellschaftlich verbreitete rassistische Narrative, wie beispielsweise das eines gefährlichen muslimischen Mannes, um zu verstehen, wie diese solche Reaktionen verstärken und unterstützen können
- Aufklären:
 - Entkräfte rassistische Stereotype, indem du eigene Erfahrungen aus der Praxis der Beratungsstelle teilst und dadurch deutlich machst, dass Gewalt gegen Frauen* ein gesamtgesellschaftliches Problem darstellt. Dazu kannst du auch auf Statistiken verweisen.
 - Korrigiere rassistische Behauptungen durch Fakten
 - Ordne Aussagen als Rassismus ein und zeige dabei die strukturelle Auswirkung von Rassismus auf
 - Unterstütze die Medienkompetenz deiner Klient*innen. Zeige den Einfluss rassistischer Berichterstattung auf und informiere zu einem reflektierten Medienkonsum. Schaffe Räume zum Austausch darüber, z.B. in Workshops oder Gruppensettings.
 - Beratungsanliegen bearbeiten: Was ist das eigentliche Beratungsanliegen? Kann dieses von rassistischen Zuschreibungen abgegrenzt und dann bearbeitet werden?
 - Abbruch der Beratungssituation: Unter Umständen kann abgewogen werden, ob die Beratungssituation abgebrochen werden sollte. Mache dir bewusst: Wo ist meine Grenze und warum?

Gründe für einen Abbruch könnten zum Beispiel sein: zu viel offener Rassismus, extrem rechte Tendenzen, Selbstschutz, Schutz von Klient*innen und Kolleg*innen. Diese müssen mit dem Recht auf Beratung abgewogen werden.

Gerade bei Veranstaltungen kann hier eine Hausrechtsklausel sinnvoll sein.

Selbstreflexion

- Setze dich mit deinem eigenen Rassismus auseinander
- Verstehe Rassismus als ein gesamtgesellschaftliches, strukturelles System, in dem Rassismus „die Norm und nicht die Abweichung“ (Ogette, 2017, S. 29) darstellt. Mache dir klar, dass rassistische Denk- und Verhaltensweisen nicht bewusst und intentionell sein müssen, sondern Ausdruck rassistischer Sozialisation sind. Mache dir klar, dass das Hinweisen auf Rassismus kein moralisch aufgeladener Vorwurf sein muss, sondern auf Augenhöhe geschehen kann.
- Setze dich mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* auseinander und mache dir deine eigene Haltung in Bezug auf dieses Thema klar.
- Ist dir in deiner Arbeit wichtig, unterschiedliche Werte auszuhalten, oder brauchst du eine gemeinsame Wertegrundlage mit Klient*innen? Was bedeutet das für dich in Bezug auf Rassismus?

Antirassismus institutionalisieren

- Suche dir Gleichgesinnte, die sich mit dir für Antirassismus in eurer Beratungsstelle einsetzen. Verbündet euch!
- Setzt euch für eine Institutionalisierung von Antirassismus in eurer Beratungsstelle ein, z.B.
 - o Regelmäßiger Austausch mit Kolleg*innen oder im ganzen Team
 - Reflektiert Erfahrungen mit Rassismus in der Beratung
 - Diskutiert Handlungsmöglichkeiten
 - Bereitet euch auf zukünftige Situationen vor
 - Entlastet euch im Gespräch von belastenden Situationen (Psychohygiene)
 - Sprecht über eigene Rassismen und unterstützt euch gegenseitig darin, diese zu dekonstruieren
 - o Antirassismus-Schulungen
 - o Supervision gezielt zu Rassismus
 - o Nehmt Antirassismus in das Konzept der Beratungsstelle auf, insbesondere ins Leitbild.
- Positioniert euch als Institution klar gegen Rassismus und die Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*. Das könnt ihr beispielsweise über eure Homepage klar kommunizieren. Ihr könnt auch bestehende Statements und Positionierungen teilen, wie beispielsweise die der Initiative #ausnahmslos.

Ressourcen

agisra e.V. in Köln: eine autonome, feministische Informations- und Beratungsstelle von und für Migrantinnen*, geflüchtete Frauen*, Schwarze Frauen* und all diejenigen, die von

Rassismus betroffen sind. Zum Angebot gehören Vorträge, Workshops und Seminare zu spezifischen Themen der Intersektion von Rassismus und Sexismus an <https://agisra.org/>

Initiative #ausnahmslos: hat sich nach der Silvesternacht in Köln 15/16 gegründet „Gegen sexualisierte Gewalt und Rassismus. Immer. Überall.“ <https://ausnahmslos.org/>

Einstieg in eine Auseinandersetzung mit eigenem Rassismus:

DiAngelo, R. (2019). *White fragility. Why it's so hard for white people to talk about racism*. London: Allen Lane. (auch in deutscher Übersetzung erhältlich)

Ogette, T. (2017). *Exit racism. rassismuskritisch denken lernen* (2. Aufl.). Münster: UNRAST.

Ogette, T. (2022). *Und jetzt du. Rassismuskritisch leben*. München: Penguin.

Zum Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen:*

AK FE.IN. (2019). *Frauen*rechte und Frauen*hass. Antifeminismus und die Ethnisierung von Gewalt*. Berlin: Verbrecher Verlag.

Dissens. (2016). *Textsammlung Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse* (Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V., Hrsg.). Berlin: Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: http://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Textsammlung_racist_Instrumentalisierungen_geschlechterpolitischer_Fragen.pdf

González Athenas, M. (2017). Othering über rassifizierten Sexismus in der sozialen Praxis und in historischer Perspektive. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (41), 63–67. Zugriff am 11.09.21. Verfügbar unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_41_171219_f_web_2_01.pdf

Leidinger, C. (2019). Anschlussfähig - eine antifeministische Kampagne zu Gewalt gegen Frauen von extrem rechts. *Feminismus und Antifeminismus*. In BAG Mädchenpolitik e.V. (Hrsg.), *20 Jahre - BAG Mädchenpolitik: Feministisch * aktiv * für Mädchen* und junge Frauen** (Schriftenreihe der BAG, Bd. 17, S. 39–64). Berlin. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: <https://www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/Bilder/Schriftenreihe-Titel/2019-BAG-Heft17-S68-finale-16-5-2019.pdf>

6. Fazit und Ausblick

Ziel dieser Arbeit war es, mithilfe von Expert*inneninterviews zu erfassen, welche Aspekte von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* Berater*innen von gewaltbetroffenen Frauen* in ihrer Arbeit wahrnehmen und wie sie damit umgehen. Dazu wurde im Theorieteil zu Beginn Gewalt gegen Frauen* als ein gesamtgesellschaftliches Problem thematisiert. Ausgehend von

den Vorfällen der Kölner Silvesternacht 2015/16 und ihren Folgen wurde die rassistische Instrumentalisierung des Themas Gewalt gegen Frauen* beleuchtet und die Praktiken der Rassifizierung und des Otherings als Bestandteile antimuslimischen Rassismus erklärt. Anschließend wurde auf die Relevanz des Themas Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* für die Beratung gewaltbetroffener Frauen* eingegangen und auf die Kritik von Schwarzen Feminist*innen und Feminist*innen of Color am *weißen* Feminismus hingewiesen. Im Rahmen der durchgeführten Interviewstudie zeigte sich, dass nicht nur der Umgang mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* im Besonderen, sondern das gesamte Thema Rassismus für die Beratung gewaltbetroffener Frauen* relevant ist. Daher wurde auch die Forschungsfrage entsprechend angepasst und die Frage nach den Aspekten von und dem Umgang mit Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* auf die Aspekte von und den Umgang mit Rassifizierung insgesamt ausgeweitet. Auf Basis der qualitativen Untersuchung wurde eine Handreichung zum Thema „Rassismus und Beratung gewaltbetroffener Frauen*“ entworfen, die erste Ansätze für Hinweise, Reflexionsfragen und Handlungsstrategien sowie Ressourcen enthält.

In der Forschung dieser Arbeit zeigt sich ein erheblicher Bedarf an und Wunsch nach Professionalisierung in Bezug auf Antirassismuserbeit in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*.

Das bedeutet auf der einen Seite, dass es rassismuskritische Fortbildungen für Berater*innen gewaltbetroffener Frauen* braucht. Ohne eine kritische Auseinandersetzung mit eigenem Rassismus sowie ein Verständnis von Rassismus als strukturelles Problem ist ein guter Umgang mit dem Thema nicht möglich. Zudem wurden in den Interviews spezielle Herausforderungen im Umgang mit Rassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen* deutlich. Frauen*, die die Beratung aufsuchen, befinden sich oft in einer besonders vulnerablen Position. So besteht beim Hinweisen auf die Reproduktion von Rassismus die Gefahr einer sekundären Viktimisierung (vgl. Volbert, 2021). Gleichzeitig besteht eine Verantwortung, rassistische Aussagen nicht zu ignorieren, um nicht zum*zur Kompliz*in zu werden (vgl. „Your silence is compliance. Your silence is violence.“, ein Black-Lives-Matter-Slogan zitiert nach Roig (2021, S. 340)). In den Interviews zeigte sich, dass vorhandenes Wissen über Rassismus insbesondere aus einer eigenen Auseinandersetzung mit dem Thema im Rahmen von privatem Engagement stammt.

Daher bedarf es auf der anderen Seite einer Institutionalisierung von Antirassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen*. Antirassismus sollte keine Frage von freizeittlicher Eigeninitiative sein, sondern in den Strukturen von Frauenberatungsstellen einen festen Platz haben. Möglichkeiten dazu sind beispielsweise gemeinsame Antirassismus-Schulungen und regelmäßige Teamgespräche sowie Supervision zum Thema Antirassismus. Gesichert werden können solche Strukturen durch eine Verankerung von Antirassismus in den Konzepten der Beratungsstellen, insbesondere im Leitbild. Es gilt, sich als Institution zu positionieren und sowohl

Sexismus als auch Rassismus entschieden entgegenzutreten (vgl. Bündnis ausnahmslos, 2016-2021a). Um Betroffene von Gewalt* angemessen unterstützen zu können und die eigene feministische Arbeit unzugänglich für rechte Vereinnahmung zu halten, braucht es ein intersektionales Gewaltverständnis.

Eine Liste mit Forderungen an Politik und Gesellschaft zum Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* wäre lang: Eine konsequente und verantwortungsvolle Auseinandersetzung mit dem europäischen Kolonialismus, um den historisch festgeschriebenen (antimuslimischen) Rassismus, der sich durchweg in unserem kollektiven Gedächtnis verankert hat und „jederzeit aufgerufen werden“ (Yurdakul et al., 2018, S. 289) kann, sichtbarzumachen und zu dekonstruieren. Die Kritik und Forderungen von Menschen of Color ernstzunehmen und umzusetzen. Rassismus und Sexismus (sowie andere Diskriminierungsstrukturen) als latente Krisen anzuerkennen und zu behandeln (vgl. O'Brien-Coker 2021).

Um beim Bezug des Themas auf die Beratung gewaltbetroffener Frauen* zu bleiben: Der Professionalisierungsbedarf bezüglich Antirassismus zeigt, dass Rassismuskritik an die Hochschulen und Universitäten gehört. Als Ort, an dem rassistisches Wissen produziert und reproduziert wurde und wird, kombiniert mit der Behauptung vermeintlicher Objektivität (vgl. Vorbemerkung), müssen Hochschulen sich mit ihrem strukturellen Rassismus auseinandersetzen. Sowohl in den Strukturen, als auch in der Wissensvermittlung, muss eine ausführliche Auseinandersetzung stattfinden und Konsequenzen für Forschung und Lehre gezogen werden (vgl. Kuria, 2015). Insbesondere gilt dies für die Soziale Arbeit und verwandte Professionen. Eine aktive und intensive Beschäftigung mit dem eigenen Rassismus ist eine Voraussetzung dafür, als weißprivilegierte Person rassismuskritisch denken und handeln lernen zu können und dadurch im Sinne der Berufsethik des DBSH rassistischer Diskriminierung entgegenzuwirken (vgl. DBSH, 2014, S. 33). Daher sollten Angebote zu diesen Themen ein fester Bestandteil der Curricula sein.

Von politischer Seite ist außerdem eine ausreichende und verlässliche Finanzierung von Angeboten für gewaltbetroffene Frauen* notwendig, um die für eine Institutionalisierung von Antirassismuserbeit erforderlichen zusätzlichen Ressourcen zu ermöglichen (zur mangelnden und unsicheren Finanzierung vgl. Frauenhaus-Koordinierung e.V., o.J. [2022]) Um gesellschaftlich effektive Maßnahmen zum Schutz von Frauen* vor Gewalt zu entwickeln und umzusetzen, gilt es das Wissen und die Forderungen von Expert*innen in diesem Bereich in den Fokus zu stellen. Dies gilt sowohl für Expert*innen aufgrund einer Profession, als auch für Expert*innen durch eigene Erfahrungen mit Rassismus und Sexismus, sowie Personen, die beide Expertisen miteinander vereinen.

Durch die offen angelegte, explorative Forschung dieser Arbeit ergeben sich einige mögliche Ansatzpunkte für weitere Forschung. Die Entworfenen Handreichung mit Aspekten und Umgangsstrategien für den Umgang mit Rassismus in der Beratung gewaltbetroffener Frauen* (siehe Kap. 5) könnte weiterentwickelt werden, um gezielt Infomaterial für Frauenberatungsstellen zu erstellen. Dazu könnte Feedback von Berater*innen in Frauenberatungsstellen sowie Expert*innen für Antirassismuserfahrung eingeholt werden. Außerdem könnten bereits bestehende Methoden und Erkenntnisse aus der Antirassismuserfahrung an die spezifischen Bedarfe und Herausforderungen der Beratung gewaltbetroffener Frauen* angepasst werden. Der Stand der Institutionalisierung von Antirassismus in Frauenberatungsstellen könnte erhoben werden, indem beispielsweise bestehende Konzepte diesbezüglich ausgewertet werden. Auch informelle Formen der Antirassismuserfahrung, wie sie in den Interviews bereits teilweise zur Sprache kamen, könnten genauer untersucht werden.

Im Rahmen der vorliegenden Studie konnten nur *weiße* Berater*innen befragt werden. Die Perspektive von Berater*innen of Color wäre aber ebenso eine Wichtige: Wie erleben Berater*innen mit Rassismuserfahrungen rassistische Aussagen von Klient*innen? Der Fokus dieser Untersuchung lag außerdem auf den Aspekten von und dem Umgang mit Rassifizierung in der Beratung von weißprivilegierten Frauen. Unbedingt notwendig wäre es aber auch, den Blick gezielt auf Frauen* of Color zu lenken. Welche spezifischen Intersektionen von Rassismus und Sexismus müssen hier beachtet werden? Welche besonderen Herausforderungen und Bedarfe gibt es? Interessant wäre hier ein Blick auf Ansätze von Empowerment, Powersharing (vgl. Rosenstreich, 2020) und Safer Spaces. Schließlich wurde in den Interviews nur die Perspektive von Berater*innen einbezogen. Im Rahmen weiterer empirischer Untersuchungen mit Klient*innen könnte eine genauere Erforschung der unterschiedlichen Auswirkungen von Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* auf *weiße* Frauen* und auf Frauen* of Color (vgl. Kap. 2) aufschlussreich sein. Auch die thematisierte psychologische Schutzreaktion in Gewaltsituationen, die unterstützt durch unsere rassistische Gesellschaft zu rassifizierten Ängsten führen kann (siehe Kategorie Reflektieren: als Teil einer psychologischen Schutzreaktion) bedarf weiterer Forschung.

Literaturverzeichnis

- Agisra e.V. (2019). *Rassistischer Blick auf patriarchale Gewalt*. Verfügbar unter: <https://agisra.org/rassistischer-blick-auf-patriarchale-gewalt-unser-erstes-erkl%C3%A4rvideo-ist-da/>
- Agisra e.V. (Hrsg.). (2022). *agisra e.V. Köln - Informations- und Beratungsstelle für Migrantinnen und Flüchtlingsfrauen*. Verfügbar unter: <https://agisra.org/>
- AK FE.IN. (2019). *Frauen*rechte und Frauen*hass. Antifeminismus und die Ethnisierung von Gewalt*. Berlin: Verbrecher Verlag.
- AK ForschungsHandeln (Hrsg.). (2015). *InterdepenDenken! Wie Positionierung und Intersektionalität forschend gestalten?* Berlin: w_orten & meer.
- Amjahid, M. (2021). *Der weisse Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken*. München: Piper.
- Arndt, S. (2020). *Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung*. München: C.H. Beck.
- Attia, I. (2014). *Rassismus (nicht) beim Namen nennen*, bpb. Verfügbar unter: Feminismen heute
- Attia, I., Häusler, A. & Shooman, Y. (Hrsg.). (2014). *Antimuslimischer Rassismus am rechten Rand*. Münster: UNRAST.
- BMFSFJ. (2021). *Jahresbericht des Hilfetelefons Gewalt gegen Frauen 2020* (BAFzA, Hrsg.). Köln. Verfügbar unter: <https://www.hilfetelefon.de/das-hilfetelefon/zahlen-und-fakten/jahresbericht.html>
- Bayerische Staatskanzlei. (2017). *7-Punkte-Programm zur Bekämpfung von Sexualstraftaten – Bayerisches Landesportal*, Bayerische Staatskanzlei. Verfügbar unter: <https://www.bayern.de/7-punkte-programm-zur-bekaempfung-von-sexualstraftaten>
- Belltower.News. (2018). *Ideologie: Die Verschwörungstheorie vom „Großen Austausch“ kompakt erklärt*. Verfügbar unter: <https://www.belltower.news/die-verschwoerungstheorie-vom-grossen-austausch-kompakt-erkl%C3%A4rt-48540/>
- Benkel, F. (2021). *"Wir haben nichts mehr zu verlieren ... nur die Angst!". Die Geschichte der Frauenhäuser in Deutschland*. Berlin: Orlanda.
- Bff. (o.J.a). *Frauenberatungsstellen*. Verfügbar unter: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/frauenberatungsstellen.html>
- Bff. (o.J.b). *Gewalt gegen Frauen. Merkmale und Tatsachen*, Frauen gegen Gewalt e.V. Verfügbar unter: <https://www.frauen-gegen-gewalt.de/de/infothek/gewalt-gegen-frauen/gewalt-gegen-frauen-merkmale-und-tatsachen.html>
- Blum, R. (2019). *Angst um die Vormachtstellung. Zum Begriff und zur Geschichte des deutschen Antifeminismus*. Hamburg: Marta Press.
- BMFSFJ. (2004). *Lebenssituation, Sicherheit und Gesundheit von Frauen in Deutschland. Eine repräsentative Untersuchung zu Gewalt gegen Frauen in Deutschland*. Zusammenfassung zentraler Studienergebnisse (BMFSFJ, Hrsg.). Berlin: Interdisziplinäres Zentrum für Frauen- und Geschlechterforschung der Universität Bielefeld in Kooperation mit infas, Institut für angewandte Sozialwissenschaften HmbH, Bonn. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/84316/10574a0dff2039e15a9d3dd6f9eb2dff/kurzfassung-gewalt-frauen-data.pdf>
- BMFSFJ. (2012). *Lebenssituation und Belastungen von Frauen mit Beeinträchtigungen und Behinderungen in Deutschland. Kurzfassung* (BMFSFJ, Hrsg.). Bielefeld, Frankfurt, Berlin, Köln. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/94204/3bf4ebb02f108a31d5906d75dd9af8cf/lebenssituation-und-belastungen-von-frauen-mit-behinderungen-kurzfassung-data.pdf>
- BMFSFJ. (2014). *Gewalt gegen Frauen in Paarbeziehungen. Eine sekundäranalytische Auswertung zur Differenzierung von Schweregraden, Mustern, Risikofaktoren und Unterstützung nach erlebter Gewalt*. Kurzfassung (5 Aufl.) (BMFSFJ, Hrsg.). Verfügbar unter:

- <https://www.bmfsfj.de/resource/blob/93970/957833aefeaf612d9806caf1d147416b/gewalt-paarbeziehungen-data.pdf>
- BMFSFJ. (2020). *Frauen vor Gewalt schützen. Häusliche Gewalt*. Verfügbar unter: <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/gleichstellung/frauen-vor-gewalt-schuetzen/haeusliche-gewalt/haeusliche-gewalt-80642>
- Bogner, A., Littig, B. & Menz, W. (2014). *Interviews mit Experten. Eine praxisorientierte Einführung* (Lehrbuch). Wiesbaden: Springer VS. <https://doi.org/10.1007/978-3-531-19416-5>
- Brunner, C. (2020). *Epistemische Gewalt. Wissen und Herrschaft in der kolonialen Moderne* (Edition Politik, Band 94). Bielefeld: transcript. Verfügbar unter: <https://openresearch-library.org/viewer/30c52232-e565-4b11-af0a-89645f3c7c40>
- Bündnis ausnahmslos. (2016-2021a). *#ausnahmslos. Gegen sexualisierte Gewalt und Rassismus. Immer. Überall. #ausnahmslos*. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: <https://ausnahmslos.org/>
- Bündnis ausnahmslos. (2016-2021b). *Pressemitteilung. #ausnahmslos-Initiator_innen kritisieren Verschärfung des Aufenthaltsgesetzes im Zuge der Sexualstrafrechtsreform*. Verfügbar unter: <https://ausnahmslos.org/>
- Chlebos, L., Fröhlich, M., Hellwig, M., Rafael, S., Rahner, J., Riebe, J. et al. (2018). *Antifemismus als Demokratiegefährdung?! Gleichstellung in Zeiten von Rechtspopulismus* (Bundesarbeitsgemeinschaft kommunaler Frauenbüros und Gleichstellungsstellen (BAG), Hrsg.). Berlin.
- Crenshaw, K. (1991). Mapping the Margins: Intersectionality, Identity Politics, and Violence against Women of Color. *Stanford Law Review*, 43(6), 1241–1299. <https://doi.org/10.2307/1229039>
- DBSH. (2014). *Berufsethik des DBSH. Ethik und Werte* (Deutscher Berufsverband für Soziale Arbeit e.V., Hrsg.). Berlin. Zugriff am 30.07.21. Verfügbar unter: <https://www.dbsch.de/media/dbsch-www/redaktionell/pdf/Sozialpolitik/DBSH-Berufsethik-2015-02-08.pdf>
- DBSV. (2022). *Gendern*. Verfügbar unter: <https://www.dbsv.org/gendern.html>
- Delly, T. & Höhne, E.. *Stopp Racial Profiling. Sicherheit für alle – ein Menschenrecht!*, ISD-Bund e.V. Verfügbar unter: <https://isdonline.de/stopp-racial-profiling-sicherheit-fuer-alle-ein-menschenrecht/>
- Detjen, M. (2020). *"Wir schaffen das" oder "revolutionäres Bewusstsein"? Überlegungen zur Willkommenskultur 2015*, bpb. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/apuz/312830/ueberlegungen-zur-willkommenskultur-2015>
- Dhawan, N. & Mar Castro Varela, M. d. (2016). Die Migrantin retten!? Zum vertrackten Verhältnis von Geschlechtergewalt, Rassismus und Handlungsmacht. *Österreichische Zeitschrift für Soziologie*, (41), 13–28.
- DiAngelo, R. (2019). *White fragility. Why it's so hard for white people to talk about racism*. London: Allen Lane.
- Diehl, C., Rees, J. & Bohner, G. (2014). Die Sexismus-Debatte im Spiegel wissenschaftlicher Erkenntnisse. *APuZ. Aus Politik und Zeitgeschichte*, 8(64), 22–28.
- Dietze, G. (2016). Das 'Ereignis Köln'. *Femina Politica*, 1(25), 93–102.
- Dietze, G. (2019). *Sexueller Exzeptionalismus. Überlegenheitsnarrative in Migrationsabwehr und Rechtspopulismus*. Bielefeld: transcript.
- Dissens. (2016). Einleitung. In Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.), *Textsammlung Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse* (S. 1–3). Berlin. Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. Verfügbar unter: http://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Textsammlung_racist_Instrumentalisierungen_geschlechterpolitischer_Fragen.pdf

- Dissens. (2016). *Textsammlung Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse* (Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V., Hrsg.). Berlin: Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: http://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Textsammlung_racist_Instrumentalisierungen_geschlechterpolitischer_Fragen.pdf
- Eggers, M. M. (2017). Rassifizierte Machtdifferenz als Deutungsperspektive in der Kritischen Weißseinsforschung in Deutschland. In M. M. Eggers, G. Kilomba, P. Piesche & S. Arndt (eds.), *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Aufl., S. 56–72). Münster: UNRAST.
- Eggers, M. M., Kilomba, G., Piesche, P. & Arndt, S. (Eds.). (2017). *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Aufl.). Münster: UNRAST.
- Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. (o.J.). *Antimuslimischer Rassismus und Männlichkeitskonstruktionen – BÜNDNIS GEGEN RASSISMUS*, Entwicklungspolitisches Netzwerk Sachsen e.V. Verfügbar unter: <https://www.buendnisgegenrassismus.de/portfolio/antimuslimischer-rassismus-und-mannlichkeitskonstruktionen/>
- FRA. (2014). *Gewalt gegen Frauen: eine EU-weite Erhebung. Ergebnisse auf einen Blick*. Luxemburg: Amt für Veröffentlichungen. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/fra-2014-vaw-survey-at-a-glance-oct14_de.pdf
- Frauenhaus-Koordinierung e.V. (o.J. [2022]). *Finanzierung des Hilfesystems*, Frauenhaus-Koordinierung e.V. Verfügbar unter: <https://www.frauenhauskoordinierung.de/themenportal/hilfesystem/finanzierung-des-hilfesystems>
- Ghadban, R. (Aust, S., Hrsg.). (2016). *Migration importiert ein archaisches Frauenbild*, Welt. Verfügbar unter: <https://www.welt.de/debatte/kommentare/article151741148/Migration-importiert-ein-archaisches-Frauenbild.html>
- Gläser, J. & Laudel, G. (2010). *Experteninterviews und qualitative Inhaltsanalyse als Instrumente rekonstruierender Untersuchungen* (Lehrbuch, 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag. Verfügbar unter: <http://d-nb.info/1002141753/04>
- Goetz, J. (2018). „Aber wir haben die wahre Natur der Geschlechter erkannt...“. Geschlechterpolitiken, Antifeminismus und Homofeindlichkeit im Denken der ‚Identitären‘. In J. Goetz, J. M. Sedlacek & A. Winkler (Hrsg.), *Untergangster des Abendlandes. Ideologie und Rezeption der rechtsextremen "Identitären"* (2., leicht korrigierte Auflage, S. 253–284). Hamburg: Marta Press.
- González Athenas, M. (2017). Othering über rassifizierten Sexismus in der sozialen Praxis und in historischer Perspektive. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (41), 63–67. Zugriff am 11.09.21. Verfügbar unter: https://www.netzwerk-fgf.nrw.de/fileadmin/media/media-fgf/download/publikationen/netzwerk_fgf_journal_41_171219_f_web_2_01.pdf
- Gümüşay, K. (2020). *Sprache und Sein* (2. Aufl.). München: Hanser Berlin.
- Haarhoff, H. (2020). *Nafris, Normen, Nachrichten: Die Standards journalistischer Berichterstattung am Beispiel der Herkunftsnennung mutmaßlicher Straftäter der Kölner Silvesternacht 2015/2016*. Baden-Baden: Nomos. <https://doi.org/10.5771/9783748909743>
- Hagemann-White, C. (1992). *Strategien gegen Gewalt im Geschlechterverhältnis. Bestandsanalyse und Perspektiven* (Forschungsberichte des BIS, Bd. 4). Pfaffenweiler: Centaurus-Verl.-Ges.
- Hark, S. & Villa, P.-I. (2017). *Unterscheiden und herrschen. Ein Essay zu den ambivalenten Verflechtungen von Rassismus, Sexismus und Feminismus in der Gegenwart*. Bielefeld: transcript.
- Helferich, C. (2011). *Die Qualität qualitativer Daten. Manual für die Durchführung qualitativer Interviews* (Lehrbuch, 4. Auflage). Wiesbaden: VS Verlag.

- Henninger, A. & Birsl, U. (Hrsg.). (2020). *Antifeminismen. 'Krisen'-Diskurse mit gesellschaftspaltendem Potential?* Bielefeld: transcript.
- Hernández Aguilar, L. M. (2018). Die Orientalisierung des muslimischen Lebens in Deutschland. Die Deutsche Islamkonferenz und die Studie Muslimisches Leben in Deutschland. In I. Attia & M. Popal (Hrsg.), *BeDeutungen dekolonisieren. Spuren von (antimuslimischem) Rassismus* (S. 297–319). Münster: UNRAST.
- Hess, S. (2020). Gender als Sprache der Grenzpolitiken. Gender und Border Work. In U. Lingen-Ali & P. Mecheril (Hrsg.), *Geschlechterdiskurse in der Migrationsgesellschaft. Zu »Rückständigkeit« und »Gefährlichkeit« der Anderen* (S. 59–84). Bielefeld: transcript.
- Hooks, b. (2019). Schwarze Frauen* und Feminismus (1982). In N. A. Kelly (Hrsg.), *Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte* (S. 63–108). Münster: UNRAST.
- Hornscheidt, L. (2015). Aber wie soll ich das denn machen? Interdependenken Forschend: methodologische und methodische Handlungsvorschläge. In AK ForschungsHandeln (Hrsg.), *InterdepenDenken! Wie Positionierung und Intersektionalität forschend gestalten?* (S. 194–212). Berlin: w_orten & meer.
- Hornscheidt, L. & Sammla, J. (2021). *Wie schreibe ich divers? Wie spreche ich gendergerecht? Ein Praxis-Handbuch zu Gender und Sprache*. Hiddensee: w_orten & meer.
- Jäger, M. (1996). *Fatale Effekte. Die Kritik am Patriarchat im Einwanderungsdiskurs*. Duisburg: DISS Duisburger Institut für Sprach- und Sozialforschung.
- Kilomba, G. (2020). *Plantation memories. Episodes of everyday racism* (6.). Münster: UNRAST-Verlag.
- Kruse, J. (2015). *Qualitative Interviewforschung. Ein integrativer Ansatz* (2. überarbeitete u. ergänzte Auflage). Weinheim und Basel: Beltz Juventa.
- Kuckartz, U. (2010). *Einführung in die computergestützte Analyse qualitativer Daten* (Lehrbuch, 3., aktualisierte Aufl.). Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.
- Kuckartz, U. (2018). *Qualitative Inhaltsanalyse. Methoden, Praxis, Computerunterstützung* (4., überarbeitete Aufl.). Weinheim: Beltz.
- Kulaçatan, M. (2016). Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen in migrationspolitischen Verhältnissen. Ausgespielt? Feministische Kämpfe und Verschiebungen von Sexismus. In Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.), *Textsammlung Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse*. Berlin. Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. Verfügbar unter: http://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Textsammlung_racist_Instrumentalisierungen_geschlechterpolitischer_Fragen.pdf
- Kuria, E. N. (2015). *Eingeschrieben. Zeichen setzen gegen Rassismus an deutschen Hochschulen*. Hiddensee: w_orten & meer.
- Leidinger, C. (2019). Anschlussfähig - eine antifeministische Kampagne zu Gewalt gegen Frauen von extrem rechts. Feminismus und Antifeminismus. In BAG Mädchenpolitik e.V. (Hrsg.), *20 Jahre - BAG Mädchenpolitik: Feministisch * aktiv * für Mädchen* und junge Frauen** (Schriftenreihe der BAG, Bd. 17, S. 39–64). Berlin. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: <https://www.maedchenpolitik.de/files/Dateien/Bilder/Schriftenreihe-Titel/2019-BAG-Heft17-S68-finale-16-5-2019.pdf>
- LesMigraS. (2012). *"...nicht so greifbar und doch real". Eine quantitative und qualitative Studie zu Gewalt- und (Mehrfach-) Diskriminierungserfahrungen von lesbischen, bisexuellen Frauen und Trans* in Deutschland*. Berlin: Lesbenberatung Berlin e.V. Zugriff am 20.11.21. Verfügbar unter: https://lesmigras.de/wp-content/uploads/2021/11/Dokumentation-Studie-web_sicher.pdf
- Lichtenstein, S. (2021). *Am Ende der Weißheit/Verschaltete Verbindungen*. Berlin: Verlags-haus Berlin.
- Lichtenstein, S. & Rolling Eyes Collective (Hrsg.). (2019). *Rolling Eyes Glossar* (4 Aufl.). Düsseldorf.

- Mar Castro Varela, M. d. & Sarfert, N. (2020). Befreiung als Beherrschung. Emanzipation und Viktimisierung unter rassistischen Bedingungen. In U. Lingen-Ali & P. Mecheril (Hrsg.), *Geschlechterdiskurse in der Migrationsgesellschaft. Zu »Rückständigkeit« und »Gefährlichkeit« der Anderen* (S. 17–40). Bielefeld: transcript.
- McIntosh, P. (1989). *White Privilege: Unpacking the Invisible Knapsack*. Verfügbar unter: <https://nationalseedproject.org/Key-SEED-Texts/white-privilege-unpacking-the-invisible-knapsack>
- Michel, O. (2012). Zur Generierung des Fremden in medialen Diskursen am Beispiel des Frames „die Gewalt der Ehre“. In S. Bartmann & O. Immel (Hrsg.), *Das Vertraute und das Fremde. Differenzenerfahrung und Fremdverstehen im Interkulturalitätsdiskurs* (S. 219–235). Bielefeld: Transcript-Verlag.
- Migrationsrat Berlin e.V. (2020). *Safer Space*. Zugriff am 02.05.2022. Verfügbar unter: <https://www.migrationsrat.de/glossar/safer-space/>
- Morrison, T. (Nobel Prize Outreach, Hrsg.). (1993). *Nobel Lecture*. Verfügbar unter: <https://www.nobelprize.org/prizes/literature/1993/morrison/lecture/>
- Müller, U. & Schröttle, M. (2012). Gewalt gegen Frauen und Gewalt im Geschlechterverhältnis. In G. Albrecht & A. Groenemeyer (Hrsg.), *Handbuch soziale Probleme* (S. 668–691). Wiesbaden: Springer VS.
- Obulor, E. (Hrsg.). (2021). *Schwarz wird groß geschrieben*. München: &Töchter.
- Ogette, T. (2017). *Exit racism. rassismuskritisch denken lernen* (2. Aufl.). Münster: UNRAST.
- Ogette, T. (2022). *Und jetzt du. Rassismuskritisch leben*. München: Penguin.
- Papathanaslou, K. (2016). Das reformierte Sexualstrafrecht. Ein Überblick über die vorgenommenen Änderungen. *Kriminalpolitische Zeitschrift*, (2), 133–139. Verfügbar unter: <https://kripoz.de/2016/08/25/das-reformierte-sexualstrafrecht-ein-ueberblick-ueber-die-vorgenommenen-aenderungen/>
- Reuter, J. (2002). *Ordnungen des Anderen. Zum Problem des Eigenen in der Soziologie des Fremden* (Sozialtheorie). Bielefeld: transcript.
- Roig, E. (2021). *Why we matter. Das Ende der Unterdrückung*. Berlin: Aufbau.
- Rosenstreich, G. (2020). Empowerment und Powersharing unter intersektionaler Perspektive. In B. Jagusch & Y. Chehata (Hrsg.), *Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen* (S. 227–238). Weinheim/Basel: Beltz Juventa.
- Sabel, A. (2020). Unsere unschuldigen Frauen. In U. Lingen-Ali & P. Mecheril (Hrsg.), *Geschlechterdiskurse in der Migrationsgesellschaft. Zu »Rückständigkeit« und »Gefährlichkeit« der Anderen* (S. 201–214). Bielefeld: transcript.
- Sabel, A. (2021). Wieso wirken andere Männer bloß immer wieder so viel furchtbarer? In A. Sabel & Karadeniz, Özcan, *Verband binationaler Familien und Partnerschaften* (Hrsg.), *Die Erfindung des muslimischen Anderen. 20 Fragen und Antworten, die nichts über Muslimischsein verraten* (S. 40–42). Münster: UNRAST.
- Sanyal, M. M. (2017). Postkolonialismus. *Journal Netzwerk Frauen- und Geschlechterforschung NRW*, (41), 58–62. Zugriff am 11.09.21. Verfügbar unter: https://duepublico2.uni-due.de/servlets/MCRFileNodeServlet/duepublico_derivate_00072120/Journal_Netzwerk_FGF_41_63.pdf
- Schiff, A. (2016). *Ist doch ein Kompliment... Behauptungen und Fakten zu Sexismus* (luxemburg argumente, Bd. 9). Berlin: Rosa-Luxemburg-Stiftung. Zugriff am 29.07.21. Verfügbar unter: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Argumente/lux_argu_9_Sexismus_dt_11-18_3teAufl.pdf
- Schröttle, M. (2017). Gewalt: zentrale Studien und Befunde der geschlechterkritischen Gewaltforschung. In B. Kortendiek, B. Riegraf & K. Sabisch (Hrsg.), *Handbuch Interdisziplinäre Geschlechterforschung* (S. 1–12). Wiesbaden: Springer VS.

- MIGAZIN (Şenol, E., Hrsg.). (2016). *Nach Köln. Kritik an Titelseiten von "Focus" und "Süddeutscher Zeitung"*, MIGAZIN. Verfügbar unter: <https://www.migazin.de/2016/01/12/nach-koeln-kritik-titelseiten-focus/>
- Shooman, Y. (2014). *"... weil ihre Kultur so ist": narrative des antimuslimischen Rassismus. narrative des antimuslimischen Rassismus*. Bielefeld: transcript. Verfügbar unter: <https://elibrary-utb-de.ezp.hs-duesseldorf.de/doi/epdf/10.5555/9783839428665>
- Stövesand, S. (2010). Gewalt im Geschlechterverhältnis. Wieso, weshalb, was tun? In M. Bereswill & G. Steclkina (Hrsg.), *Geschlechterperspektiven für die Soziale Arbeit. Zum Spannungsverhältnis von Frauenbewegungen und Professionalisierungsprozessen (Geschlechterforschung)*. Weinheim: Juventa.
- Strohschein, J. (2017). Als weiße Studierende in einer weißen Universität: erste Positionierung. In M. M. Eggers, G. Kilomba, P. Piesche & S. Arndt (eds.), *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3. Aufl., S. 506–513). Münster: UNRAST.
- Stuve, O. & Witzenzellner, U. (2016). Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse. In Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. (Hrsg.), *Textsammlung Rassistische Instrumentalisierungen geschlechterpolitischer Fragen im Kontext migrationsgesellschaftlicher Verhältnisse*. Berlin. Dissens - Institut für Bildung und Forschung e.V. Verfügbar unter: http://www.dissens.de/fileadmin/dissens_home/Textsammlung_racist_Instrumentalisierungen_geschlechterpolitischer_Fragen.pdf
- Terkessidis, M. (1998). *Psychologie des Rassismus*. Opladen: Westdeutscher Verlag.
- Terkessidis, M. (2004). *Die Banalität des Rassismus. Migranten zweiter Generation entwickeln eine neue Perspektive*. Bielefeld: transcript. Verfügbar unter: <https://ebookcentral.proquest.com/lib/kxp/detail.action?docID=4347908>
- Volbert, R. (2021). *Viktimisierung, sekundäre im Dorsch Lexikon der Psychologie*. Bern: Hogrefe AG. Verfügbar unter: <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/viktimisierung-sekundaere>
- Werthschulte, C. (2017). *"Nach" Köln ist wie "vor" Köln. Die Silvesternacht und ihre Folgen*, bpb. Verfügbar unter: <https://www.bpb.de/apuz/239696/die-silvesternacht-und-ihre-folgen>
- Yurdakul, G., Korteweg, A. & Haman, U. (2018). Symbolische und materielle Grenzziehungen. Geschlecht und 'Rasse' im Diskurs über Gewalt und Fluchtbewegungen in Kanada und Deutschland. In I. Attia & M. Popal (Hrsg.), *BeDeutungen dekolonisieren. Spuren von (antimuslimischem) Rassismus* (S. 276–296). Münster: UNRAST.
- Zakaria, R. (2022). *Against white feminism. Wie weißer Feminismus Gleichberechtigung verhindert* (S. Goldschmidt-Lechner, Übers.). München: hanserblau.
- Zick, A. & Küpper, B. (2021). *Die geforderte Mitte. Rechtsextreme und demokratiegefährdende Einstellungen in Deutschland 2020/21*. Bonn: Dietz.

Anhangsverzeichnis

Anhang A	II
I. Interviewleitfaden 2	II
II. Kategoriensystem	VIII
III. Persönliche Erklärung	X
Anhang B (befindet sich auf dem beigelegten USB-Stick)	XI
IV. Muster E-Mail Anfragen	XI
Anfrage Interviews	XI
Anfrage Empfehlungen	XI
V. Recherche rassismuskritischer Beratungsstellen	XIII
Beobachtungen	XIII
Beratungsstellen, Vereine, Verbände und Einzelpersonen	XIV
VI. Interviewleitfaden 1	XVIII
VII. Entwurf Kategoriensystem für den Leitfaden	XXIII
VIII. Datenschutzerklärung und Einverständniserklärung	XXV
IX. Interviewprotokolle	XXVII
Interviewprotokoll Interview 1	XXVII
Interviewprotokoll Interview 2	XXVIII
Interviewprotokoll Interview 3	XXIX
Interviewprotokoll Interview 4	XXXII
X. Transkriptionsregeln	XXXIV
XI. Transkripte	XXXV
Transkript 1	XXXV
Transkript 2	XLIX
Transkript 3	LXIII
Transkript 4	LXXIX
XII. Transkriptionsprotokolle	XC
Transkriptionsprotokoll Interview 1	XC
Transkriptionsprotokoll Interview 2	XCI
Transkriptionsprotokoll Interview 3	XCII
Transkriptionsprotokoll Interview 4	XCIII
XIII. Codierleitfaden	XCV
XIV. Codierte Segmente	XCVIII

Anhang A

I. Interviewleitfaden 2

Interviewleitfaden 2: Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen*

- Begrüßung, Dank für die Bereitschaft zum Interview, Vorstellung der Interviewenden (inkl. Pronomen)
- Erklärung des Anliegens meiner Forschung
- Hinweis: es geht um Ihre Erfahrungen, es gibt keine richtigen oder falschen Antworten, lassen Sie sich gerne Zeit bei der Beantwortung
- Zusicherung der Anonymität und des Datenschutzes
- Einverständniserklärung und Datenschutzerklärung einholen, falls noch nicht passiert
- Ggf. Klärung offener Fragen
- Ggf. nochmal fragen: Wie lange haben wir Zeit?
- Hinweis zu Notizen während des Interviews

Sind sie bereit? → Start der Aufnahme

START DER AUFNAHME ÜBERPRÜFEN!

Warm Up

Zur Person

Ich würde Sie zunächst bitten, sich einmal kurz vorzustellen.

- **Vielleicht erzählen Sie zum Beginn mal, wie es kam, dass Sie hier als Beraterin tätig sind?**
 - o Wie lange arbeiten Sie schon hier?
 - o Was sind Ihre Aufgabenbereiche? (→ Notieren)
 - o Haben Sie zuvor schon in anderen Institutionen/Arbeitsfeldern mit gewaltbetroffenen Frauen* gearbeitet?

Begriffsverständnis

In diesem Interview geht es ja um rassistische Zuschreibungen in Bezug auf Gewalt gegen Frauen.

- **Mich würde zum thematischen Einstieg interessieren, was sie mit dem Ausdruck „rassistische Zuschreibungen“ in Bezug auf Gewalt gegen Frauen verbinden? / Was verstehen Sie darunter?**

(Hinweis: Es geht nicht um richtige oder falsche Antworten)

Ich verstehe darunter im Rahmen meiner Arbeit zum Beispiel das Bild eines „sexuell übergriffigen und gewalttätigen Geflüchteten“. Dabei wird auf Grundlage einer zugeschriebenen Herkunft auf die Kultur und Religion einer Person geschlossen und eine sexistische Gewaltbereitschaft unterstellt.

Ist das so verständlich für Sie? Haben Sie dazu Nachfragen oder Gedanken?

Hauptteil

1. Aspekte von Rassifizierung in der Beratungspraxis

- **Wenn Sie an Ihre eigene Beratungspraxis denken, erinnern Sie sich an Situationen in ihrer Beratungspraxis, in denen Klient*innen rassistische Zuschreibungen gemacht haben?**

Können Sie mir dafür Beispiele nennen? / Fallen Ihnen noch weitere Beispiele ein? / Können Sie das genauer beschreiben?

- o Situationen, in denen über das Aussehen des Täters auf seine Herkunft geschlossen wurde
- o Pauschalisierende Aussagen über geflüchtete Männer/Männer die als „ausländisch“ wahrgenommen werden (Angst, Feindlichkeit)

- Verhalten, das mit einer vermuteten Herkunft/Kultur/Religion begründet wurde
- Ggf. einzelne Arbeitsbereiche abfragen (Beratung, Gruppenangebote, Präventionsangebote...)

Vielleicht fallen Ihnen im Laufe unseres Gespräches noch mehr Beispiele ein.

Falls keine oder wenige Beispiele genannt werden:

- **Können Sie sich Situationen vorstellen, in denen rassistische Zuschreibungen in der Beratung auftauchen? Wie könnte das aussehen?**
- **Gibt es andere Zusammenhänge, in denen Ihnen das Thema im Rahmen Ihrer Arbeit begegnet?**
 - Kolleg*innen (auch von anderen Beratungsstellen)
 - Kooperationspartner*innen (Stadt, Polizei, Institutionen...)
 - Fachtage, Fortbildungen, ...
 - Medien (z.B. Presseanfragen), Gesellschaft, ...

Beispielsituationen:

- 1) Eine ratsuchende Person erwähnt in der Beratung, dass Sie umgezogen sei und sich in der neuen Gegend abends draußen nicht mehr sicher fühle. Sie berichtet, dass in der neuen Nachbarschaft viele junge muslimische Männer wohnen, wahrscheinlich geflüchtete, und man wisse ja, was für ein Frauenbild die haben und wie die mit Frauen umgehen. Ihre Nachbarin habe ihr schon erklärt, dass man „denen“ nicht in die Augen sehen dürfe, das würden die gleich als Aufforderung verstehen. Sie sagt weiter, dass „die alle“ nie hätten hierherkommen und „zurück in ihre Länder“ gehen sollen.
- 2) Eine Person spricht über eine sexuell übergriffige Situation im öffentlichen Raum. Sie beschreibt das Erscheinungsbild des Täters und sagt, dass das „bestimmt ein Flüchtling“ war. In der Beratung sagt sie weiter, dass ihr bereits seit den Vorfällen der Silvesternacht 2015/2016 in Köln klar wäre, dass die „Kultur der Muslime“ nicht mit unserer offenen Gesellschaft zusammenpasse.
- 3) Eine Person spricht über eine verbal übergriffige Situation, die sie abends im Dunkeln an einer Bahnhaltestelle erlebt hat. Sie war dort allein mit einem ihr unbekanntem jungen Mann, den sie als „arabisch aussehend“ beschreibt. Dieser habe sie angesprochen und bedrängt und irgendwann lachend gesagt „Jetzt bin ich in Deutschland, hier bin ich frei und kann mit

Frauen machen was immer ich will! Hier kann mir nichts passieren!“. Die ratsuchende Person erzählt, dass sie sich bisher Mühe gegeben habe, keine Vorurteile gegenüber Männern „mit Migrationshintergrund“ zu haben. Aber diese Situation habe ihr Angst gemacht und sie mit dem Gefühl zurückgelassen, dass die Vorurteile vielleicht doch stimmen. Wenn dieser Mann es doch selbst gesagt hat?

Finden Sie das Beispiel ist realistisch? Können Sie sich solche Situationen in Ihrer Beratung vorstellen?

2. Umgang mit Rassifizierung in der Beratungspraxis (Umgangsstrategien und Herausforderungen)

Falls Beispiele genannt wurden, aufgreifen:

Sie haben sich an verschiedene Beispiele aus Ihrer Beratungspraxis erinnert, in denen rassistische Zuschreibungen gemacht wurden.

- **Inwiefern nehmen Sie solche Situationen als etwas wahr, worauf Sie reagieren möchten? Warum?**
 - Erinnern Sie sich an Situationen, in denen Sie nicht darauf reagiert haben? Was für Situationen waren das?
 - Können Sie sich Situationen vorstellen, in denen Sie nicht darauf reagieren würden?
 - Wann reagieren Sie?
- **Wann hat es besonders gut funktioniert, auf rassistische Zuschreibungen zu reagieren?**
 - Woran haben Sie das gemerkt? / Woran lag das?
 - Evtl. Wie würden Sie gerne auf rassistische Zuschreibungen reagieren? Wie müsste eine Situation dafür aussehen?
- **Fällt Ihnen ein Beispiel ein, bei dem Sie an Ihre Grenzen gestoßen sind?**
 - Was hat diese Situation für Sie schwierig gemacht?
 - Evtl. Könnten Sie sich eine Situation vorstellen, in der Sie an Ihre Grenzen stoßen würden?
- **Welche Handlungsmöglichkeiten sehen Sie in einer solchen Situation?**

Wie könnte man noch reagieren?
- **Welche Chancen sehen Sie bei einer Thematisierung?**
 - Für Klient*innen, Arbeitsbeziehung, Gesellschaft...

- **Welche Risiken sehen Sie bei einer Thematisierung?**
 - o Für Klient*innen, Arbeitsbeziehung, Vertrauensverhältnis...
- **Evtl.: Welche Auswirkungen rassistischer Zuschreibungen in Bezug auf Gewalt gegen Frauen* nehmen Sie bei migrantischen Frauen*/Frauen* of Color wahr?**

Wir kommen jetzt zum Ende unseres Gesprächs...

3. Relevanz

- **Inwiefern nehmen Sie rassistische Zuschreibungen in Bezug auf Gewalt gegen Frauen* als ein relevantes Thema für Ihre Beratungspraxis wahr? Warum?**

- o Verantwortung?

Alternativ: Inwiefern ist das Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* in Ihrem Arbeitsalltag präsent?/Inwiefern halten Sie das Thema für wichtig für Ihre tägliche Arbeit?

Abschluss

- **Gibt es etwas, was noch nicht besprochen wurde, was Ihnen aber wichtig ist?/Möchten Sie abschließend noch etwas zum Thema Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen* erwähnen, das Ihnen wichtig ist?**

Kurzfragebogen soziodemographische Datenerhebung

Hinweis: Die Beantwortung dieser Fragen ist freiwillig.

Alter:

Geschlecht:

Pronomen:

Arbeitserfahrung:

Abschluss/Qualifikation:

Politische Selbstbezeichnung/Positionierung:

- Black, Indigenous, Person of Color (BIPOC)
- Schwarz/Black
- Afrodeutsch
- Weiß
- Ich weiß es nicht
- Nichts davon/Andere: _____

Verabschiedung

- Herzlichen Dank, dass Sie sich Zeit für dieses Interview genommen haben!
- Darf ich mich bei Rückfragen melden? **Aufnahme beenden.**

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

II. Kategoriensystem

Kürzel	Kategorienbezeichnung
H 1	Arbeitsbereiche
U 1.1	Öffentlichkeitsarbeit
U 1.2	Vorträge und Schulungen
U 1.3	Präventionsarbeit
U 1.4	Kooperationspartner*innen
U 1.5	Telefonberatung
U 1.6	Gruppensettings
H 2	Erfahrungen
U 2.1	Rassifizierende Aussagen
U 2.2	Rassismuserfahrungen von Klient*innen
U 2.3	Rassismus durch Täter
U 2.4	Pauschalisierende Aussagen durch rassifizierte Frauen*
H 3	Einflussfaktoren
U 3.1	Stabilität
U 3.2	Psychose
U 3.3	Ausprägung der rassistischen Überzeugung
U 3.4	Arbeitsbeziehung
U 3.5	Anonymität
U 3.6	Offensichtlichkeit
U 3.7	Schutz
U 3.7.1	<i>Selbstschutz</i>
U 3.7.2	<i>Schutz von Kolleg*innen</i>
U 3.7.3	<i>Schutz von Klient*innen</i>
U 3.8	Interessen im Umgang mit Kooperationspartner*innen
U 3.9	Tagesform
H 4	Relevanz
U 4.1	Randthema
U 4.2	Wichtig
H 5	Strategien
U 5.1	Aufklären
U 5.1.1	Relativieren mit eigenen Erfahrungen
U 5.1.2	Korrigieren/Widersprechen
U 5.1.3	Einordnen als Rassismus
U 5.1.4	Medienkompetenz
U 5.2	Reflektieren
U 5.2.1	Hinterfragen
U 5.2.2	Erfahrungen nutzen
U 5.2.3	Als psychologische Schutzreaktion
U 5.4	Positionieren
U 5.4.1	<i>Ermahnen</i>
U 5.4.2	<i>Persönliche Haltung zeigen</i>
U 5.4.3	<i>Positionierung Homepage</i>
U 5.5	Beratungsanliegen bearbeiten
U 5.6	Abbruch der Beratungssituation
U 5.7	Stehen lassen
H 6	Persönliche Verarbeitung
U 6.1	Selbstreflexion
U 6.2	Austausch mit Kolleg*innen
U 6.3	Antirassismus institutionalisieren
H 7	Motivation/Ziele

U 7.1	Umdenken anregen
U 7.2	Eigene Haltung
U 7.3	Stereotype nicht bestätigen

H = Hauptkategorie
U = Unterkategorie
Gelb hinterlegt = Deduktiv gebildete Kategorien
Blau hinterlegt = Ursprünglich deduktiv gebildete Kategorien, die induktiv verändert wurden
Grün hinterlegt = Induktiv gebildete Kategorien

THESIS AM
FACHBEREICH SOZIAL- UND
KULTURWISSENSCHAFTEN
DER HOCHSCHULE DÜSSELDORF

III. Persönliche Erklärung

Hiermit versichere ich, dass ich meine Bachelor-Thesis zum Thema:

Rassifizierung von Gewalt gegen Frauen

*- Eine qualitative Untersuchung zum Umgang mit Rassifizierung in der Beratung von gewaltbetroffenen Frauen**

selbstständig verfasst und keine anderen Hilfsmittel, als die angegebenen benutzt habe. Alle Stellen, die von Autor*innen wörtlich oder sinngemäß übernommen sind, habe ich durch Angabe von Quellen als Zitat kenntlich gemacht. Die Arbeit wurde bisher weder in Teilen noch insgesamt einer anderen Prüfungsbehörde vorgelegt und auch noch nicht veröffentlicht.

Ich bin damit einverstanden, dass ein Exemplar meiner Bachelor-Thesis zur Einsicht ausgelegt wird.

Düsseldorf, den 04.05.2022

Swantje-Leonie Schulz