

RosaLinde Leipzig e.V.: Intersektionale Perspektiven auf Safer Spaces

Aidan Chabowski

Einleitung

Wie können queere Organisationen Safer Spaces schaffen, die tatsächlich für alle ihre Zielgruppen sicher sind? Im Arbeitsalltag des Vereins RosaLinde Leipzig e.V. zeigt sich, dass soziale und pädagogische Arbeit mit mehrfachmarginalisierten Personen nicht automatisch eine intersektionale Perspektive berücksichtigt. Dieser Beitrag untersucht am Beispiel von RosaLinde Leipzig e.V., welche praktischen Herausforderungen bei der intersektionalen Gestaltung von Safer Spaces entstehen und welche strukturellen Veränderungen für eine inklusivere pädagogische Praxis erforderlich sind. Die zentrale These lautet: Safer Spaces reproduzieren bestehende Machtverhältnisse, solange diese nicht aktiv reflektiert und abgebaut werden.

Ausgangslage und Problemstellung

RosaLinde Leipzig e.V. fungiert seit 1990 als etablierte Institution für queere Begegnung, Bildung und Beratung in der Stadt Leipzig und den Landkreisen Leipzig, Nordsachsen und Mittelsachsen. Die Vereinsarbeit zeigt jedoch ein typisches Problem queerer Organisationen und Gruppen auf: Auch wenn unser Verein ein sicherer Ort sein soll, sowohl für Mitarbeiter*innen, als auch Besucher*innen und Klient*innen, beobachten wir eine Dominanz von *weißen*, deutschen, nicht-behinderten und akademisierten LSBTIANQ*-Personen. Dabei sind es gerade mehrfachmarginalisierte und nicht-cisgeschlechtliche queere Menschen die vermehrte Diskriminierung erleben (Sächsisches Staatsministerium, 2022) und dadurch besonders auf sichere Räume angewiesen sind. Dass mehrfachmarginalisierte queere Personen ausgeschlossen werden, ist jedoch nicht in intentionalem Diskriminierungsverhalten begründet, sondern in der strukturellen Persistenz von Diskriminierungsstrukturen. Gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse stabilisieren sich durch ihre ideologische Unsichtbarmachung: Rassistische, ableistische, klassistische und sexisti-

sche Strukturen werden durch naturalisierende und normalisierende Mechanismen als selbstverständlich etabliert (Winker & Degele, 2010, S. 55). Daraus leitet sich im Umkehrschluss ab, dass Diskriminierungsstrukturen sich durch ihre bloße Existenz fortwährend perpetuieren, sofern sie nicht aktiv problematisiert, dekonstruiert und durch neue Denkmuster und Organisationsprinzipien ersetzt werden – »One either allows racial inequities to persevere, as a racist, or confronts racial inequities, as an antiracist« (Kendi, 2019, S. 9).

Aus diesem Grund befinden sich viele außerschulische Kinder- und Jugendeinrichtungen, Initiativen, Vereine und Organisationen derzeit in einem Übergang von einer interkulturellen zu einer rassismuskritischen Perspektive. »Doch auch der Ansatz der rassismuskritischen Öffnung ist lückenhaft« (IDA 2021, S. 6). Aus diesem Grund befindet sich die RosaLinde seit mehreren Jahren in einem Prozess der intersektionalen Öffnung, angestoßen durch mehrfachmarginalisierte Mitarbeiter*innen. Intersektionale Öffnung bedeutet in unserem Fall, die Zugänglichkeit, sowohl zu bezahlten Arbeitsstellen als auch zu kostenlosen sozialarbeiterischen, pädagogischen und psychologischen Angeboten für LSBTIANQ*-Personen zu erhöhen, die neben Sexismus¹ auch von anderen Formen von Diskriminierung betroffen gemacht und rassifiziert, migrantisiert, klassifiziert, behindert oder anderweitig gesellschaftlich marginalisiert werden. Auch die Reflexion spezifischer Formen von Sexismus innerhalb unserer Vereinsstrukturen und Angebote spielt eine große Rolle in diesem Prozess. Insbesondere die Reflexion von transmisogynen Strukturen und der Partizipation trans*femininer Personen ist dabei zentral.² Seit Beginn unserer intersektionalen Öffnung zeigen sich bereits Veränderungen in unserem Verein, in Form einer Diversifizierung des Personals und unserer Angebote.

Ein weiteres wichtiges, aber oft schwer greifbares Thema in diesem Prozess ist Klassismus. Obwohl Klassismus im Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) juristisch nach wie vor nicht als eigenständige Diskriminierungskategorie gehandhabt wird, ist ebendieser eine Diskriminierungsstruktur, die die Arbeit im sozialen Sektor maßgeblich prägt. Eine strukturelle Form von klassistischer Diskriminierung zeigt sich beispielsweise in der systematischen Unterbezahlung des sozialen Sektors (Hohendanner, 2024, S. 44). Diese prekäre ökonomische Situation selbst ist nicht

1 Sexismus wird hier definiert als jegliche Form von Diskriminierung aufgrund des Geschlechts; darunter zählen Misogynie, Transmisogynie, Homofeindlichkeit, Cissexismus, Heterosexismus, Endosexismus, Allosexismus etc.

2 Eine Differenzierung zwischen transfemininen und transmaskulinen Personen ist häufig wichtig, um die unterschiedlichen Lebenserfahrungen von trans Personen zu berücksichtigen. Häufig sind transfeminine Personen unterrepräsentiert in LSBTIANQ*-Räumen. Forschungen haben auch gezeigt, dass etwa die Hälfte der befragten trans Personen unerwünschten sexuellen Kontakt erlebt hat, wobei weiblich identifizierte Personen dies mehr als doppelt so häufig erleben (69 %) im Vergleich zu männlich identifizierten Personen (30 %) (Matsuzaka & Koch 2019, S. 1).

nur Ausdruck von klassistischen, ableistischen, sexistischen und rassistischen Abwertungsmechanismen; vielmehr kreiert sie außerdem die Illusion einer vermeintlichen Homogenität durch gemeinsame ökonomische Prekarität. Die gemeinsame Unterbezahlung kann zu dem Trugschluss verleiten, dass alle Beschäftigten gleichermaßen von klassistischen Ungleichheit betroffen sind. Diese scheinbare Gleichstellung durch gemeinsame materielle Benachteiligung führt jedoch nicht zu einer Nivellierung der unterschiedlichen Ausgangsbedingungen, die mit der sozio-ökonomischen Herkunft der einzelnen Personen zusammenhängen. Denn wer deprivilegiert aufgewachsen ist, reagiert anders auf die Prekarität. Klassismuserfahrungen können neben vielen anderen Auswirkungen »auf der Identitätsebene zum Verlust von Selbstwertgefühl und Zugehörigkeit führen« (Winker & Degele, 2010, S. 44). Dahingehend bestehende Differenzen zwischen Mitarbeiter*innen sind latent wirksam und beeinflussen Partizipationsmöglichkeiten, Anerkennungsstrukturen und informelle Hierarchien innerhalb der Organisationen. Da die RosaLinde auch ein Safer Space für ihre Mitarbeit*innen sein möchte, ist die Reflexion der klassistischen Hierarchien innerhalb des Vereins besonders wichtig. An diesem Beispiel wird bereits deutlich, dass die bloße Existenz gemeinsamer Marginalisierungserfahrungen nicht automatisch gleiche Sicherheit für alle Beteiligten bedeutet, was auf ein entscheidendes Paradox des Konzepts verweist.

Safer Spaces: Das Paradox der identitätsbasierten Schutzräume

Ein Safer Space lässt sich definieren als ein Raum, der ausschließlich einer bestimmten (mehrfach)marginalisierten Gruppe vorbehalten ist (Hilger, 2023a, S. 9). Sie basieren auf der Annahme, dass geteilte Identitätsmerkmale Sicherheit gewährleisten, bspw. anhand von Geschlechtsidentität: »Geteiltes Frausein verhielt geteilte Erfahrungen, geteilte Betroffenheit, gemeinsame politische Ziele« (Kokits & Thuswald, 2015, S. 84). Das Organisationsprinzip »Sicherheit durch Gleichheit« bringt jedoch Herausforderungen mit sich: Identitäten sind nicht starr, sondern historisch kontingent und werden durch vielfältige soziale Dimensionen geprägt (Chabowska & Staab, 2024, S. 66).³ In einem Safer Space können sich Personen mit stark variierenden biografischen Erfahrungen begegnen – die einzige Gemeinsamkeit ist die strukturelle Exposition gegenüber Diskriminierung.

3 Ein Beispiel: Bis ins späte 18. Jahrhundert wurde die Geschlechtertrennung im deutschsprachigen Raum primär durch soziale Position und entsprechende Aufgaben und Rechte definiert. Frauen wurden nicht als einheitliche Gruppe betrachtet, sondern nach Stand z.B. als Bäuerinnen oder Kaufmannsfrauen. Der Gedanke eines »universellen Frauencharakters« mit Eigenschaften wie Empfindsamkeit, Liebe und Schwäche etablierte sich erst in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts (Hausen 1976, S. 367ff.). Unsere heutige konservative Vorstellung von zwei klar unterschiedlichen, universellen Geschlechtern ist somit keine 200 Jahre alt.

Das zentrale Paradox von Safer Spaces liegt in ihrer strukturellen Logik: Sie versprechen Sicherheit durch Exklusion privilegierterer Gruppen, reproduzieren aber gleichzeitig Hierarchien innerhalb der inkludierten Gruppe und exkludieren manchmal auch die zu inkludierenden Gruppen und Menschen. Dieses Paradox zeigt sich in drei Mechanismen:

Erstens kann die Fokussierung auf eine Identitätskategorie zur Unsichtbarmachung anderer Marginalisierungen führen. Zweitens etablieren sich auch in Safer Spaces informelle Hierarchien, die häufig bestehende gesellschaftliche Machtstrukturen widerspiegeln. Drittens entsteht durch die Voraussetzung einer legitimen Gruppenzugehörigkeit ein Zwang zur Selbstidentifikation in klare Identitätskategorien.

Komplexität in der pädagogischen Praxis: Beispiele intersektionaler Herausforderungen

Wie damit zusammenhängende Herausforderungen sich in der Praxis zeigen, lässt sich an zwei für unsere Arbeitspraxis charakteristischen Beispielen demonstrieren.⁴

In einem Safer Space für migrantisierte und rassifizierte Personen begegnen sich Menschen mit sehr unterschiedlichen Rassismuserfahrungen. Eine afro-deutsche Person erfährt häufig Alltagsrassismus, während eine muslimische Person vor allem als Kind in der Schule Rassismus erlebt hat und eine als *weiß* gelesene⁵ slawische geflüchtete Person erst in ihrem Erwachsenenalter intensiv mit Rassismus konfrontiert wird – etwa aufgrund ihres Akzents und Nachnamens. So hat die slawische Person das Privileg, nicht schon im Kindesalter von rassistischer Gewalt geprägt worden zu sein, hat dafür aber nicht das Privileg, als erwachsene Person in Gesprächen ›als deutsch zu passen‹. Während die afro-deutsche und die muslimische Person einen gesicherten Aufenthaltsstatus haben, hat die dritte Person dieses Privileg nicht, ist dafür aber den Großteil ihres Lebens in ihrem Herkunftsland mit einem Erleben von Zugehörigkeit aufgewachsen. Diese verschiedenen Positionierungen beeinflussen, wie viel Raum jede Person im Gespräch einnimmt und welche

4 Die dargestellten Personen in den folgenden Beispielen sind fiktiv, repräsentieren jedoch realistische Alltagssituationen und Begegnungen.

5 Die Kategorisierung von Menschen aus Ost- und Südosteuropa als »weiß« erweist sich als komplex und vielschichtig. Zur Zeit des Deutschen Kaiserreichs wurden sowohl Slaw*innen als auch Jüdinnen und Juden im Kontext der imperialen Expansionsbestrebungen nach Osten als distinkte »Rassen« konstruiert. Dieses rassistische Klassifikationssystem basierte nicht auf der binären Dichotomie weiß/nicht-weiß, sondern konstituierte sich über die vermeintliche Zugehörigkeit und Nichtzugehörigkeit zur sogenannten »arischen Rasse« als zentralem Differenzierungskriterium (Petersen & Panagiotidis 2022).

Erfahrungen als zentral wahrgenommen werden. Was alle drei eint, ist nicht ihre individuellen Erfahrungen, sondern die strukturelle Realität der Abwertung in einer rassistisch organisierten Gesellschaft.

Ähnliche Differenzen zeigen sich in einem TIAN*-only-Space: Eine ältere trans Person hat möglicherweise Schwierigkeiten mit neuen Sprachkonventionen, während sie gleichzeitig durch Lebenserfahrung selbstsicherer auftreten kann als jüngere Personen. Eine junge nicht-binäre Person kennt die kulturellen Codes der queeren Szene, hatte aber auch leichteren Zugang zu medizinischer Versorgung. Eine geflüchtete trans Person wird aufgrund kultureller Unterschiede in ihrer Queerness nicht anerkannt und erhält durch ihren ungeklärten Aufenthaltsstatus keinen Zugang zur benötigten Hormonersatztherapie. Trotz geteilter Transmisogynie-Erfahrungen entstehen durch generationsbedingte, kulturelle und rassistische Faktoren verschiedene Machtverhältnisse mit unterschiedlichen Unterstützungsbedarfen.

Eine Person kann in einem Moment privilegiert und im nächsten marginalisiert sein. Besondere Herausforderungen entstehen durch »unsichtbare Betroffenheiten«, »Passing« und Überschneidungen verschiedener Diskriminierungsstrukturen. Wenn Identität die Voraussetzung für den Zugang zu Schutzräumen darstellt, bringt dies Individuen in schwierige Positionen – manchmal fehlen schlicht die Worte, um die eigene Identität oder den benötigten Schutzraum zu beschreiben.

Implikationen für intersektionale pädagogische Praxis

Die Analyse von Hürden und Konflikten in der Arbeit mit Safer Spaces offenbart wichtige Erkenntnisse für die intersektionale pädagogische Praxis. Die Implementierung intersektionaler Perspektiven erfordert weit mehr als die bloße Berücksichtigung mehrfachmarginalisierter Perspektiven. Vielmehr verlangt sie ein aktives Hinterfragen von Machtverhältnissen, das Sichtbarmachen struktureller Ungleichheiten und eine kontinuierliche Reflexion der geschaffenen Räume, damit innerhalb von vermeintlichen Safer Spaces Ausschlüsse und Hierarchien nicht weiter reproduziert werden. Aus der Praxiserfahrung beim Verein RosaLinde lassen sich konkrete Handlungsoptionen ableiten. Es braucht eine Aufmerksamkeit für Barrieren und Hürden auf allen Ebenen der Antidiskriminierungsarbeit – von der Konzeption, über die Ansprache von Zielgruppen, eine bewusst diskriminierungssensible Gestaltung des physischen und sozialen Raums, bis hin zur Nachbereitung und Reflexion von Treffen und anderen Veranstaltungen.

Safer Spaces befinden sich immer in einer Spannung zwischen Einschluss und Ausschluss. Sie müssen zugänglich genug für die Individuen sein, die auf sie angewiesen sind, dürfen aber nicht zu offen sein, um ihren Schutzcharakter nicht zu verlieren. So kann die gezielte Fokussierung auf bestimmte Marginalisierungser-

fahrungen manchmal sinnvoller sein als das Erreichen einer möglichst heterogenen Gruppe. Zusätzlich erfordert die Fluidität von Identitäten und die regionale Spezifität von Diskriminierungserfahrungen eine kontextsensible Herangehensweise. Die Frage ist nicht, ob es »den« BIPOC-Space für alle unter diesem Umbrella-Term verstandenen Personen geben sollte, sondern welche konkreten Konstellationen in der jeweiligen lokalen Situation funktionieren. Manchmal kann es sinnvoller sein, Menschen zusammenzubringen, die sich selbst als »Ausländer« positionieren – eine Kategorie, die andere Erfahrungen und Personen als der Begriff »BIPOC« umfasst. Diese Entscheidung muss aus der direkten Auseinandersetzung mit den Bedarfen der jeweiligen Community hervorgehen.

Unabhängig von der Gruppenkonstellation ist entscheidend, dass die Ziele und Grenzen des Safer Spaces transparent kommuniziert und an die jeweilige Gruppe angepasst werden, anstatt nach universellen Lösungen für alle marginalisierten Gruppen zu suchen. Wichtige Fragen können sein: Für wen genau ist diese Gruppe und für wen nicht? Hat die Gruppe ein diskriminierungskritisches Bewusstsein? Gibt es finanzielle oder sprachliche Hürden? Gibt es die Möglichkeit zur Sprachmittlung in andere Lautsprachen Gebärdensprachen? Für welche Personen ist der physische Raum zugänglich? Welche Rollstühle passen durch die Türen? Wie breit sind die Sitzgelegenheiten? Was sind die Intentionen der Gruppe und welches gemeinsame Verständnis gibt es von bestimmten Konzepten? Ein zentraler Ansatz ist der gezielte Dialog mit den betroffenen Gruppen über deren spezifische Bedarfe, da hierdurch die tatsächlichen Bedürfnisse erfasst und angemessen berücksichtigt werden.

Fazit

Die Erfahrungen von RosaLinde Leipzig e.V. verdeutlichen, dass die Schaffung inklusiverer Safer Spaces eine der zentralen Herausforderungen zeitgenössischer Antidiskriminierungsarbeit darstellt. Um die eingangs formulierter These erneut aufzugreifen, lässt sich wie folgt zusammenfassen: Safer Spaces reproduzieren bestehende Machtverhältnisse, solange diese nicht aktiv reflektiert und in der Praxis sozialer Arbeit bearbeitet werden. Gleichzeitig lässt sich festhalten, dass diese Reproduktion kein unvermeidbares Schicksal ist. Hierzu lassen sich drei zentrale Aspekte herausstellen: Erstens erweist sich die vermeintliche Sicherheit durch geteilte Identität als trügerisch – innerhalb jeder marginalisierten Gruppe wirken weitere Machtdifferenzen, die ohne bewusste Intervention zu neuen Hierarchien führen. Zweitens offenbart sich intersektionale Öffnung als kontinuierlicher Prozess struktureller Transformation, der weit über die bloße Diversifizierung von Zielgruppen hinausgeht. Drittens zeigt sich, dass die Komplexität von Safer Spaces

nicht als Problem, sondern als Ausgangspunkt für eine differenzierte pädagogische Praxis verstanden werden muss.

Für die Praxis bedeutet dies einen Paradigmenwechsel: Statt nach universellen Lösungen zu suchen, braucht es kontextsensible Ansätze, die auf spezifische Bedürfnisse lokaler Communities eingehen. Die strategische Fokussierung auf bestimmte Marginalisierungserfahrungen kann dabei effektiver sein als der Versuch, alle Ausschlüsse gleichzeitig aufzuheben. Die Arbeit von RosaLinde zeigt, dass intersektionale Safer Spaces möglich sind – nicht als perfekte Räume ohne Widersprüche, sondern als Orte des bewussten Umgangs mit Differenz und Macht. Hier können neue Formen des solidarischen Zusammenlebens erprobt und Sensibilität für verschiedene Diskriminierungserfahrungen entwickelt werden.

Literatur

- Chabowska, A., & Staab, L. (2024). »[...] das Wort war in meinem Leben, bevor ich überhaupt einen Begriff von irgendeinem Begehren hatte« – Zur Un_sichtbarkeit lesbischer Identitäten. In A. Kasten (Hg.), *Feministische Postsozialismusforschung. Inter- und transdisziplinäre Zugänge* (S. 62–79). Beltz Juventa.
- Hausen, K. (1976). Die Polarisierung der »Geschlechtscharaktere«: Eine Spiegelung der Dissoziation von Erwerbs- und Familienleben. In W. Conze (Hg.), *Sozialgeschichte der Familie in der Neuzeit Europas: Neue Forschungen* (S. 363–393). Klett.
- Hilger, J. M. (2023a). *Safe Space: Zur Genealogie eines kritischen Konzepts*. Campus Verlag.
- Hilger, J. M. (2023b). Awareness und Safe(r) Spaces: Eine politische Verteidigung. *Leviathan*, 51(4), 635–653.
- Hohendanner, C. (2024). *Vor dem Kollaps!? Beschäftigung im sozialen Sektor: Empirische Vermessung und Handlungsansätze*. De Gruyter.
- Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA) (2021). Glossar. In N. Warrach (Hg.), *Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten in der Migrationsgesellschaft* (S. 112–113). IDA.
- Kendi, I. X. (2019). *How to be an antiracist*. Random House Publishing Group.
- Kokits, M., & Thuswald, M. (2015). gleich sicher? sicher gleich? Konzeptionen (que-er) feministischer Schutzräume. *Femina Politica – Zeitschrift für feministische Politikwissenschaft*, 24(1), 83–93.
- Matsuzaka, S., & Koch, D. E. (2019). Trans feminine sexual violence experiences: The intersection of transphobia and misogyny. *Affilia*, 34(1), 28–47.
- Petersen, H. C., & Panagiotidis, J. (2022). *Geschichte und Gegenwart des antiosteuropäischen Rassismus und Antislawismus*. Bundeszentrale für politische Bildung.

- Sächsisches Staatsministerium der Justiz und für Demokratie, Europa und Gleichstellung. (2022). *Lebenslagen von LSBTIQ Personen in Sachsen. Ergebnisse und Handlungsbedarfe*.
- Warrach, N. (2021). Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten in der Migrationsgesellschaft – Einleitung. In N. Warrach (Hg.), *Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten in der Migrationsgesellschaft* (S. 7–16). Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V. (IDA).
- Winker, G., & Degele, N. (2010). *Intersektionalität: Zur Analyse sozialer Ungleichheiten*. transcript.