



*bwp@* Spezial HT2023 | Januar 2024

## Hochschultage Berufliche Bildung 2023

20.-22. März 2023 an der Universität Bamberg

Hrsg. v. Karl-Heinz Gerholz, Silvia Annen, Rita Braches-Chyrek,  
Julia Hufnagl & Anne Wagner

**Rhea DEHN TUTOSAUS<sup>1</sup>, Alexandra KARENTZOS<sup>1</sup>,  
Cornelia LUND<sup>2</sup>, Caroline SCHMITT<sup>3</sup> & Sylvia  
WEYRAUCH<sup>1</sup>**

(<sup>1</sup>Technische Universität Darmstadt, <sup>2</sup>Hochschule für Künste Bremen,  
<sup>3</sup>Frankfurt University of Applied Sciences)

**Migration und Diversität im Frisierhandwerk. Perspektiven  
aus Berufsschule, Unternehmer:innen und Kunst**

Online unter:

[https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus\\_etal\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus_etal_ht2023.pdf)

www.bwpat.de | ISSN 1618-8543 | *bwp@* 2001–2024

***bwp@***

**www.bwpat.de**



Herausgeber von *bwp@* : Karin Büchter, Franz Gramlinger, H.-Hugo Kremer, Nicole Naeve-Stoß, Karl Wilbers & Lars Windelband

**Berufs- und Wirtschaftspädagogik - online**

# RHEA DEHN TUTOSAUS<sup>1</sup>, ALEXANDRA KARENTZOS<sup>1</sup>, CORNELIA LUND<sup>2</sup>, CAROLINE SCHMITT<sup>3</sup> & SYLVIA WEYRAUCH<sup>1</sup>

(<sup>1</sup>Technische Universität Darmstadt, <sup>2</sup>Hochschule für Künste Bremen, <sup>3</sup>Frankfurt University of Applied Sciences)

---

## Migration und Diversität im Frisierhandwerk. Perspektiven aus Berufsschule, Unternehmer:innen und Kunst

---

### Abstract

Die Relevanz von Migration und Diversität im Frisierhandwerk zeigt sich nicht nur in Konzepten für den beruflichen Einstieg für Menschen mit Migrationsgeschichte, sondern in immer heterogener werdenden Bedürfnissen einer diversen Gemeinschaft. Dadurch verändern sich auch Schönheitskonzepte und Schönheitshandeln. Migration wird zum Schlüsselement von Schönheitspraktiken, um den Anforderungen der Kund:innen gerecht zu werden und diese zu erfüllen. Angehende Friseur:innen erwerben in der Berufsausbildung bisher keine Kompetenzen zur Behandlung unterschiedlicher Haarstrukturen (vgl. KMK 2022). Dadurch ist es notwendig, das Spektrum im Frisierhandwerk zu erweitern. Dies bedeutet auch diese Techniken in das Curriculum der Berufsausbildung aufzunehmen, zu lehren und zu erlernen. Haare sind ein Beispiel für Vielfältigkeit, aber auch für unterschiedliche Schönheits- und Körpervorstellungen sowie damit einhergehende Praktiken der Be- und Enthaarung. Durch eine Diversifizierung der Gesellschaft werden auch etablierte Begrifflichkeiten und Kategorisierungen in Frage gestellt.

Darüber hinaus steht das Frisierhandwerk vor der grundlegenden Aufgabe, betriebliche Strukturen zu flexibilisieren und Zugänge zu ermöglichen. Auch die Berufswahl junger Männer, die beispielsweise aus muslimisch geprägten Ländern migriert sind, verändert ein bisher von Frauen dominiertes Berufsfeld. Bereits in der Berufsausbildung trifft eine vielfältige Schüler:innenschaft mit Migrationsgeschichten auf curricular gesetzte Schönheitskonzepte und -praktiken. Diversität und Kulturalität finden darin kaum Berücksichtigung, was nicht zuletzt die Identifizierung der Schüler:innen mit den beruflichen Inhalten erschweren kann.

Im Beitrag soll die Vielstimmigkeit der Fachtagung sichtbar werden, indem die verschiedenen Perspektiven der Vortragenden aus Industrie, Wissenschaft und Ausbildung miteingebunden werden. Damit soll auch ein grundlegend neuer Ansatz in der Forschung eingeleitet werden, der die Heterogenität der Perspektiven nicht etwa als argumentatives Manko, sondern als Gewinn versteht. Gemeinsam diskutieren wir, wie sich Schönheitshandeln und Körpervorstellungen verändern, neue Ästhetiken entstehen und tradierte Vorstellungen und die damit einhergehenden Techniken gebrochen und neu konzipiert werden. Die Vielfalt der ästhetischen Gestaltungsmöglichkeiten ermöglichen neue Formen der Selbstbestimmung, des Empowerments.

---

## **Migration and Diversity in Hairdressing Craft. Perspectives from Vocational Schools, Entrepreneurship and Art**

---

The relevance of migration and diversity in the hairdressing craft becomes not only evident in concepts for vocational access for people with a migration history but also in the increasing heterogeneous needs of a diverse community. As a result, beauty concepts and beauty practices are changing as well. Migration becomes a key element of beauty practices in order to respond to and fulfil the needs of clients. So far, future hairdressers do not acquire any competencies for the treatment of different hair structures in their vocational training. Therefore, it is necessary to broaden the spectrum of the hairdressing craft. This also means including, teaching, and learning these techniques in the vocational training curriculum. Hair is an example of diversity, but also of different ideas of beauty and the body, as well as the accompanying practices of hair treatment and depilation. Established terminologies and categorisations are also being challenged through the diversification of society.

Furthermore, the professional hairdressing craft is faced with the fundamental task of making corporate structures more flexible and enabling access. The career choice of young men who have migrated from Muslim countries, for example, is also changing an occupational field that was previously dominated by women. Already during vocational training, a diverse group of students with migration histories encounters curricular concepts and practices of beauty. Diversity and culturality are hardly taken into account, making it difficult for students to identify with the vocational content.

In this contribution, the polyphony of the conference is to become visible by including the different perspectives of the speakers from industry, science and education. This is also intended to introduce a fundamentally new approach to research that understands the heterogeneity of perspectives not as an argumentative shortcoming but as an asset. Together we will discuss how beauty practices and body concepts are changing, how new aesthetics are emerging and how traditional ideas and the techniques that go with them are being broken and reconceptualised. The diversity of aesthetic design possibilities enables new forms of self-determination and empowerment.

**Schlüsselwörter:** *Migration, Frisierhandwerk, Integration, Fachkräfteausbildung*

### **1 Migration und Diversität im Frisierhandwerk – Eine Einleitung**

*Alexandra Karentzos, Rhea Dehn Tutosaus, Sylvia Weyrauch*

„Zehntausende von Friseur:innen haben keine Qualifikationen, wenn es um das Schneiden und Stylen von Afro und texturierten Haaren geht“, erklärte Helena Grzesk, COO des British Beauty Council (vgl. Slater 2021), bereits 2021 und verwies damit auf eine Lehrstelle in der Berufsausbildung des Frisierhandwerk, die auch für Deutschland ausgemacht werden kann. Denn „in Deutschland würden Friseure Haare vorwiegend aus der Perspektive der weißen Mehrheitsbevölkerung betrachten,“ so Ruta Almedom (2021). Diese Problematisierungen des Status quo im Frisierhandwerk zeigen auf, dass sich die Ausbildung verändern muss, um der aktuellen Lage gerecht zu werden.

Die Relevanz von Migration und Diversität im Frisierhandwerk zeigt sich nicht nur in Konzepten für den beruflichen Einstieg von Menschen mit Migrationsgeschichte, sondern in immer

heterogener werdenden Bedürfnissen einer vielfältigen Gemeinschaft. Dadurch verändern sich auch Schönheitskonzepte und Schönheitshandeln. Zuletzt problematisierten Rim Zemuye und Lara-Sophie Milagro im Rahmen der *Decolonized Glamour Talks* (2023) ein immer noch als Norm geltendes eurozentristisch-weißes Frauenbild im Hair and Beauty-Bereich und verwiesen auch auf die fehlende Anerkennung einer diversen Gesellschaft (vgl. zum US-amerikanischen Kontext Jha 2015). Migration kann somit zum Schlüsselement von Schönheitspraktiken werden, um den Anforderungen der Kund:innen gerecht zu werden und diese zu erfüllen. Angehende Friseur:innen erwerben in der Berufsausbildung bisher keine Kompetenzen zur Behandlung unterschiedlicher Haarstrukturen. Dadurch ist es notwendig, das Spektrum im Frisierhandwerk zu erweitern. Dies bedeutet auch diese Techniken in das Curriculum der Berufsausbildung aufzunehmen, zu lehren und zu erlernen. Haare sind ein Beispiel für Vielfältigkeit, aber auch für unterschiedliche Schönheits- und Körpervorstellungen und damit einhergehende Praktiken der Be- und Enthaarung. Durch eine Diversifizierung der Gesellschaft werden auch etablierte Begrifflichkeiten und Kategorisierungen in Frage gestellt. Nicht nur Geschlechterzuweisungen (wie etwa die Einteilungen in Damen- und Herrenhaarschnitt) werden hinterfragt, sondern auch Typologien, die Haarstrukturen und -farben geographisch ordnen.

Darüber hinaus steht das Frisierhandwerk vor der grundlegenden Aufgabe, betriebliche Strukturen zu flexibilisieren und Zugänge zu ermöglichen. Auch die Berufswahl junger Männer, die beispielsweise aus muslimisch geprägten Ländern migriert sind, verändert ein bisher von Frauen dominiertes Berufsfeld (vgl. Landesinnungsverband Friseurhandwerk Hessen 2019). Bereits in der Berufsausbildung trifft eine vielfältige Schüler:innenschaft mit Migrationsgeschichten auf curricular gesetzte Schönheitskonzepte und -praktiken. Diversität und Kulturalität finden in den Curricula kaum Berücksichtigung, was nicht zuletzt die Identifizierung der Schüler:innen mit den beruflichen Inhalten erschweren kann. In diesem Kontext wird auch ein konservativer Integrationsbegriff, der Integration als Anpassung an eine westliche Norm versteht, zunehmend brüchig und ein Nachdenken über die Notwendigkeit neue und ‚andere‘ Praktiken zu lernen, gefördert (vgl. Geisen 2010).

Etablierte Lehrinhalte, Strukturen und damit verbundenen Seh- und Denkgewohnheiten zu verändern, kann nicht ausschließlich durch die Friseur:innen in ihren Salons oder im Rahmen der Ausbildung in den Berufsschulen erfolgen, sondern muss auch im Studium zur Berufsschullehrer:innen verankert sein. Der Studiengang Bachelor of Education Körperpflege an der Technischen Universität Darmstadt zeichnet sich durch eine inhaltliche wie praktische Auseinandersetzung mit den Intersektionen von Transnationalität mit Klasse, Geschlecht und race/Ethnizität in der Lehre aus. Die aktive Reflexion der Kategorien Diversität und Geschlecht durchdringt so alle Bereiche des Lehrkonzepts im Kontext von Mode und Körpervorstellungen. Gerade Bilder, die als visuelle Medien Sichtbarkeit geben, tragen wesentlich zur Konstruktion von Körpervorstellungen bei (vgl. Karentzos 2013; Karentzos 2021; Schaffer 2008). Damit birgt das Körperbild zugleich die Gefahr, Mechanismen des *Otherings* zu reproduzieren, aber auch das Potential zur (Selbst-)Repräsentation, die empowernd wirken kann. Gerade die Fotografie *Shameless Afro Hair* (2019) der Künstlerin und Modedesignerin Adama Paris impliziert dieses selbstermächtigende Potential, während es zugleich auf historisch-rassistische Zuschreibungen verweist (Abb. 1). Paris kann hier als exemplarisch gelten, macht sie doch in ihrer

Inszenierung als Schwarze Frau mit blondem Afro-Haar den Bruch von Schönheitszuschreibungen sichtbar und bringt neue Ästhetiken hervor (vgl. Mercer 1994). Die Werkzeuge und Methoden der kunsthistorischen Analyse, Bilder und deren historische Formensprache in den Blick zu nehmen, sind grundlegend für eine kritische Auseinandersetzung komplexer Bildinhalte. Die Studierenden zur Hinterfragung gängiger Schönheitskonzepte und genderspezifischer Rollenzuweisungen durch historische sowie gegenwärtige künstlerische Positionen und visuelle Kultur anzuregen, ist daher fester Bestandteil in allen Lehrformaten am Arbeitsbereich Mode & Ästhetik. Damit wird ihnen gleichsam ein kritisches Handwerkszeug für die Zukunft mitgegeben, das auch an die Schüler:innen weitergegeben werden soll.



Abbildung 1: Adam Paris, Shameless Afro Hair, Foto von Mario Epanya, 2019.

Die drei Themenschwerpunkte des Textes orientieren sich nach den Vorträgen, die im Rahmen der Hochschultage für Berufliche Bildung 2023 in Bamberg auf dem Workshop „Migration im Friseurhandwerk“ gehalten wurden. Der Workshop wurde von Alexandra Karentzos, Rhea Dehn Tutosaus und Sylvia Weyrauch konzipiert und intendierte ein Verbinden und ‚Ins Gespräch-kommen‘ unterschiedlicher Perspektiven aus Industrie, Wissenschaft, Ausbildung und Kunst, vertreten durch Peter Laux, Jesús Rodríguez, Ursula Walkenhorst, Caroline Schmitt, Beatrice Angut Oola und Cornelia Lund. Ausgangspunkt für unsere Auseinandersetzung mit dem Thema waren folgende Leitfragen, die auch in den Statements diskutiert werden: Welche Menschen werden im Kontext von Migration sichtbar? Und wie werden diese medial inszeniert? Und spezifischer: Wie können Ausbildungsinhalte gestaltet werden, um Migrationaspekte in ihrer Verschiedenheit in der Körperpflege zu integrieren? Welche Potentiale finden sich in den Überschneidungen der Ästhetiken von Kunst und Mode? Wie kann Kunst dazu beitragen, andere Perspektiven anzuerkennen? Wie kann ‚Diversity‘ als theoretische Grundlage diskutiert werden und so dazu beitragen, etablierte Seh- und Denkgewohnheiten kritisch zu hinterfragen.

In diesem Beitrag soll nun die Vielstimmigkeit der Fachtagung durch kurze Statements einiger Vortragenden fortgeführt werden, um die verschiedenen partialisierten Perspektiven aus den für das Frisierhandwerk relevanten Bereichen des Unternehmer:innen-tums, der beruflichen Ausbildung und der visuellen Kultur zusammenzubringen und somit vielfältige Wissensformen zu ermöglichen. Wir haben ein eher experimentelles Format gewählt, um uns diesem in der Wissenschaft bisher noch nicht berücksichtigten Thema in seiner Vielschichtigkeit anzunähern. Gemeinsam diskutieren wir somit in diesem Beitrag weiter, wie sich Schönheitshandeln und Körpervorstellungen verändern, neue Ästhetiken entstehen und tradierte Vorstellungen und die damit einhergehenden Techniken gebrochen und neu konzipiert werden. In den Statements geht es darum zu zeigen, inwiefern die Vielfalt der ästhetischen Gestaltungsmöglichkeiten neue Formen der Selbstbestimmung, des Empowerments ermöglichen können.

Zunächst wird Caroline Schmitt die Herausforderungen des migrantischen Unternehmer:innen-tums am Beispiel von Afro Hair Salonbetreibenden aus Deutschland und Österreich diskutieren. Anschließend wird Sylvia Weyrauch den Fokus auf Diversität und Migration im Kontext beruflicher Bildung im Frisierhandwerk richten. Zum Schluss wird Cornelia Lund das kritische Potential der Übersetzung afrikanischen Modedesigns und Haarstyings auf die Repräsentation im Ausstellungsraum und in der visuellen Kultur aufzeigen.

## **1.1 ‚Ich musste lange kämpfen‘. Unternehmerische Wege von Afro Hair Salonbetreibenden als Bildungspotential für das Frisierhandwerk**

*Caroline Schmitt*

Eine Berücksichtigung vielfältiger Bedürfnisse und Haartexturen im Frisierhandwerk verlangt danach, Wege zu ermöglichen, sich im Frisieren von Afrohaaren selbstständig zu machen. Eine Selbstständigkeit in diesem Bereich wird gegenwärtig vor allem im Rahmen migrantischer Ökonomien realisiert, wobei die Wege in die Selbstständigkeit als hoch komplex anzusehen sind, wie die folgenden Schilderungen zeigen.

### *1.1.1 Migrantisches Unternehmertum*

Der Begriff der migrantischen Ökonomie bezeichnet die Selbstständigkeit von Personen mit Migrationserfahrungen und ihrer Nachkommen in einem anderen als ihrem Herkunftsland oder dem Herkunftsland der Eltern (vgl. Goldberg/Sen 1993). Er birgt einerseits die Gefahr der Verbesonderung von Unternehmen, deren Gründer:innen eine Migrationsgeschichte haben; andererseits kann er notwendig sein, um auf Diskriminierungsprozesse aufmerksam zu machen, die insbesondere Unternehmer:innen mit Migrationsgeschichte erfahren. In Deutschland gehen die ersten migrantischen Unternehmensgründungen auf die sog. Arbeitsmigrant:innen zurück (vgl. Kourabas 2021), die sich in Teilen im Zuge der Wirtschaftskrise in den 1970er und 1980er Jahren selbstständig machten. In Deutschland hat sich die Zahl von Selbstständigen mit Migrationsgeschichte seit den 1990er Jahren bis zum Jahr 2020 verdreifacht auf rund 822.000. Im Jahr 2019 wurde jede vierte Gründung von Personen mit Migrationsgeschichte und ihren Nachkommen realisiert (vgl. Räuchle 2021). Die Gründungsbranchen und Mobilitätserfahrungen der Gründer:innen sind dabei höchst diversifiziert.

In Deutschland werden migrantische Ökonomien seit Beginn der 1990er Jahre erforscht. Eine längere Tradition zeigt sich in den USA seit den 1950er Jahren. Forscher:innen gingen von einer hohen Vernetzung und Solidarität zwischen Personen mit Migrationserfahrung aus. Diese mitunter stark kulturalistischen Ansätze werden heute von komplexeren Perspektiven abgelöst, wie dem Mixed-Embeddedness-Approach und transnationalen Zugängen, welche sich stärker mit gesellschaftlichen Rahmenbedingungen und der Pluralität an Faktoren auseinandersetzen, welche das Unternehmertum beeinflussen (vgl. Kloosterman/Rath 2001; Yamamura/Lassalle 2022).

### *1.1.2 Afro Salons als Forschungsgegenstand*

In meinen Arbeiten habe ich mich mit Gründungen im Bereich von Afro Salons befasst und zwischen den Jahren 2010 bis 2012 ethnografisch in drei Afro Salons in Deutschland geforscht, qualitative Interviews, Gespräche und Beobachtungen durchgeführt (vgl. Schmitt 2015; Schmitt 2016). Eine ergänzende Erhebung fand im Jahr 2021 in Österreich in einem Afro Salon in einem ländlichen Raum statt. Das Forschungsinteresse war es, zu untersuchen, wie sich Afro Salon-Betreiber:innen mit ihren Salons erleben, wie sie in gesellschaftliche Strukturen eingebunden sind und welche Strategien sie zum Aufbau und Erhalt ihrer Unternehmen entwickeln. Bisher liegen nur wenige Untersuchungen zu Gründungen von Personen aus Nicht-EU-Staaten vor, insbesondere die Friseurbranche stellt ein Desiderat dar. Zugleich sind Afro Salons sehr beliebt, finden sich in vielen Städten und adressieren Schönheitsbedürfnisse einer heterogenen Kund:innenschaft.

### *1.1.3 Fehlende Dienstleistungsangebote und Diskriminierungserfahrungen von Personen mit Afrohaar*

Mit Blick auf meine Untersuchungen lassen sich folgende Kernergebnisse festhalten: *Erstens* sind Afro Salons bedeutsam, um vor allem Frauen mit Afrohaar ein Dienstleistungsangebot zu offerieren. In Gesprächen mit Kund:innen habe ich erfahren, dass diese aus anderen Salons nicht selten weggeschickt werden mit den Worten, man könne ihre Haare nicht frisieren. Diese Form der Abweisung verweist auf eine institutionelle Diskriminierung im Frisierhandwerk: in Deutschland und Österreich kommt der Umgang mit Afrohaar in der Friseur:innen-Ausbildung und den Kursen zum Meistertitel in der Regel nicht vor. *Zweitens* sind Afro Salons Ausdruck einer internationalen Beautybranche in Bewegung. Frisurenstile wandern und werden weiter entfaltet. Die Kundschaft umfasst in den Salons eine Vielzahl an modebewussten Personen mit unterschiedlichen Haartexturen, die nach Cornrows, Rastazöpfen und Braids verlangen.

Auch im Afrozensus taucht das Thema Frisierhandwerk und Afrohaar auf. Der Afrozensus (Aikins et al. 2021) wurde 2021 zum ersten Mal in Deutschland veröffentlicht. Es handelt sich um die Ergebnisse einer deutschlandweiten Online-Befragung, an der sich fast 6.000 Menschen beteiligt haben sowie um Ergebnisse aus der Auswertung von Fokusgruppen- und Expert:inneninterviews. Ziel des Afrozensus ist es, Schwarze, afrodiasporische, afrodeutsche und afrikanische Lebensrealitäten und Wissensproduktionen in Deutschland sichtbar zu machen. Im Rahmen der Umfrage gaben 38,1 Prozent der Befragten an, in den vergangenen zwei Jahren wegen ihrer Haare diskriminiert worden zu sein (ebd., 92-93). Beispielsweise

wurde ihnen am Arbeitsplatz geraten, ihr Haar geglättet zu tragen. Diskriminierung bezieht sich zudem auf die Nichtberücksichtigung von Bedürfnissen im Produkt- und Dienstleistungsangebot von Geschäften und Friseursalons, die mehrheitlich auf eine weiße Dominanzgesellschaft ausgerichtet sind (ebd., 99-101). Die Kund:innen sind dann darauf angewiesen, Zugang zu Afro Salons zu haben. Doch auch Unternehmer:innen von Afro Salons haben mit zahlreichen Hürden zu kämpfen.

#### 1.1.4 Gründungen gegen Widerstände

Die im Rahmen meiner Studie befragten Betreiber:innen berichteten davon, trotz erfolgreicher Etablierung ihrer Salons nur marginale Beachtung, zum Beispiel von der Stadtgesellschaft, Handwerkskammer und Industrie- und Handelskammer zu erfahren. So schildert ein Salonbetreiber, der seinen Betrieb seit mehr als 20 Jahren erfolgreich betreibt: *„wir sind in einem Alleingang [...] wir werden nicht wahrgenommen“*. Der Unternehmer strebt sowohl eine Vernetzung mit anderen Afro Salons an als auch mit der Industrie- und Handelskammer, der Handwerkskammer, Investor:innen und mit städtischen Vertreter:innen. Sein Ziel ist eine gesamtgesellschaftliche Etablierung des Berufszweigs: *„ich [würde] gerne die [...] ansprechen, wie man sowas richtig organisiert groß rausbringen kann; also Richtung Ausbildung von junge Leute [...] Produkte mehr in Deutschland zu produzieren und hier [...] leicht zur Verfügung zu stellen“*. Eine Barriere auf dem Weg zu einer gesamtgesellschaftlichen Anerkennung von Afro Salons verortet eine weitere Gründerin in rassistischen Gesellschaftsstrukturen. Die Unternehmerin ist im Kindesalter mit ihrer Familie von Ghana nach Deutschland migriert, legte in Deutschland eine Ausbildung zur Friseurin und die Meisterprüfung ab und beherrscht zudem die Flechtkunst, die in vielen afrikanischen Ländern intergenerational weitergegeben wird: *„Hab halt den Vorteil, dass ich halt beides kann“*. Sie eröffnete in einer Stadt in Deutschland ihren eigenen Salon, berichtet jedoch davon, dass ihr Salon ausschließlich als *„afrikanischer Ort“* und als *„exotisch“* wahrgenommen werde, obgleich ihr Anliegen sei, mit ihrem vielfältigen Dienstleistungsangebot generelle Beachtung zu erfahren: *„nur wenn er die ganze Frisur mit was Speziellem und Exotischem halt verbindet [...] heißt es okay, ich geh mal Rastazöpfe machen [...] so [will ich] das Ganze gar nicht rüberbringen bei meinem Konzept“*. Auf dem Weg zur Bewilligung eines Gründungskredits machte die Unternehmerin Rassismuserfahrungen und musste mehrfache Anläufe unternehmen, bis sie schließlich Unterstützung in der Umsetzung ihrer Selbstständigkeit erfuhr: *„man muss immer kämpfen wenn man halt irgendwie in Deutschland als farbiger auffälliger Mensch halt was erreichen will [...] ich musste halt auch lang kämpfen. Lange Rede kurzer Sinn ich hab dann halt ehm ein Existenzgründer [...] kurs vom Arbeitsamt bekommen“*.

Eine weitere institutionelle Barriere ist für Gründer:innen zudem das komplexe Regelwerk auf dem Weg zur Selbstständigkeit, in welchem Kenntnisse aus dem Bereich Afrohaar bisher nicht spezifisch berücksichtigt sind. So berichtet eine Gründerin von rechtlichen Hürden bis zur Saloneröffnung. Die Unternehmerin vertiefte ihre Kenntnisse in der Anfertigung von Frisuren wie Braids, Cornrows oder Weaves im Zuge einer transnationalen Wissensreise in Frisierschulen in London, Paris und Cotonou, die auf das Frisieren solcher Frisuren spezialisiert sind. Zurück in Deutschland stieß sie auf eine bürokratische Unübersichtlichkeit und beauftragte

einen Buchhalter, um ihren Wunsch eines eigenen Afro Salons realisieren zu können. Der Buchhalter kümmerte sich um die rechtliche Anerkennung ihrer Frisierzertifikate aus anderen Ländern. Die Unternehmerin schildert diesen Prozess als anstrengend, ungewiss und monetär herausfordernd. Nach mehreren Anläufen erwirkte der Buchhalter schließlich eine sog. Ausnahmegewilligung im Frisierhandwerk. Die Unternehmerin darf in ihrem Salon nun „afrikanische Frisuren“ frisieren. Eine solche Ausnahmegewilligung ist an bestimmte Voraussetzungen wie den Nachweis bisheriger beruflicher Erfahrungen und eine Gleichwertigkeitsprüfung der Abschlüsse geknüpft. In diesem Fall konnte die Unternehmerin trotz komplexer rechtlicher Rahmungen ihren Salon eröffnen. Der Fall verdeutlicht jedoch auch, dass sie ohne Unterstützung nur schwerlich den Weg in die Selbstständigkeit hätte gehen können, insofern die Ablegung einer Ausbildung im Frisierhandwerk und die anschließende Meisterprüfung in Deutschland als üblicher Weg in die Selbstständigkeit gelten, hierbei jedoch keine Kenntnisse zu Afrohaar und Afro-Frisuren vermittelt werden.

Ähnliche Herausforderungen zeigen sich indes auch in Österreich. In einem Interview im Jahr 2021 erläuterte eine Unternehmerin, mit ihrer Gründungsidee mehrfach von der Wirtschaftskammer abgewiesen worden zu sein: *„Nein, einen Friseursalon können Sie nur eröffnen, wenn Sie Friseurmeisterin sind“*. Die Unternehmerin erklärte zunächst vergeblich, dass die Ablegung der Meisterprüfung für sie nicht zielführend sei, da sie keine Haare schneiden oder färben, sondern Flechtarbeiten anbieten wolle. Sie brachte Fotos von Frisuren zu den Terminen mit und wandte sich an die Handelskammer. Ihre Qualifikation im Frisieren von Afro-Frisuren ließ sie sich von einem madagassischen Salon bescheinigen, legte hierzu ein extra für sie konzipiertes Training ab und erhielt Zertifikate zur Vorlage in Österreich. In Österreich ließ sie die Zertifizierung vom Französischen ins Deutsche übersetzen und stellte einen Antrag beim Gewerbeamt, sich selbstständig machen zu dürfen und die Selbstständigkeit auf das Anfertigen von Flechtfrisuren zu beschränken. Der Antrag wurde abgelehnt. Erst, als die junge Frau eine einflussreiche Person des gesellschaftlichen Lebens kennenlernte, kam Bewegung in die Gründungsgeschichte. Ihre Unterstützerin stellte Kontakte her und prüfte gesetzliche Spielräume. Sie stellte ihr zwei Möglichkeiten vor: Entweder, sie arbeite drei Jahre lang in einem Friseursalon und beantrage dann ein eingeschränktes Gewerbe, oder sie könne eine Unternehmerprüfung ablegen. Die heutige Unternehmerin legte die Unternehmerprüfung ab, beantragte einen Gewerbeschein und wurde erneut enttäuscht. Mit Hilfe ihres neuen Kontakts unternahm sie einen weiteren Anlauf, der schließlich erfolgreich war. Rund fünf Jahre nach ihrem Entschluss, sich selbstständig zu machen, und nach finanziellen Investitionen von rund 6.000 Euro, konnte sie schließlich ihren Salon eröffnen. Sie berichtet zugleich von Frauen, die gerne einen Salon eröffnen, die Unsicherheit und Barrieren aber nicht auf sich nehmen können.

### *1.1.5 Mehr Inklusion im Frisierhandwerk*

Bilanzierend zeigt sich an den Gründungsgeschichten eines: die Unternehmer:innen haben gegen Widerstände und Barrieren ihren Wunsch nach Selbstständigkeit realisiert. Sie wissen aus eigenen Erfahrungen heraus, wo inklusive Öffnungsprozesse im Handwerk notwendig sind und wie Barrieren abgebaut werden können. Bildungspotenziale zeigen sich zudem in anderen

Ländern: In den Niederlanden wurde der Beruf des Afro-Kappers in das berufliche Ausbildungssystem aufgenommen. In Großbritannien hat das British Beauty Council (vgl. Slater 2021) das Frisieren von Afrohaaren in die *national qualification standards* aufgenommen im Anliegen, das Friseurhandwerk inklusiver zu gestalten. Diese Entwicklungen sind auch für Deutschland und Österreich impulsgebend und verlangen nach einer weiterzuführenden Debatte.

## 1.2 Diversität und Migration im Kontext der beruflichen Bildung im Friseurhandwerk

*Sylvia Weyrauch*

Dass Friseur:innen in Deutschland in ihrer Berufsausbildung kaum Kompetenzen in der Behandlung von diversen ethnischen Haaren und der Haut erwerben können, ist verwunderlich, da diese auf eine multikulturelle Gesellschaft treffen, die sich in einem auf europäische Ideale ausgerichteten Handwerk als potentielle Kundschaft nicht angesprochen fühlen. Allein in der Ausbildung trifft eine kulturell und ethnisch vielfältige Schüler:innenschaft, die in Ballungsgebieten zu fast 40 % Migrationshintergrund aufweist<sup>1</sup>, auf westliche geprägte Schönheitskonzepte und -praktiken in der Berufsausbildung, die Diversität und Kulturalität kaum berücksichtigen und die Identifizierung mit den beruflichen Inhalten erschwert. Um diese Aussagen zu untermauern, werden im Folgenden zwei Aspekte betrachtet, die das Friseurhandwerk hinsichtlich seiner Integration und Exklusion migrantischer Einflüsse prägen: Betriebs- und Ausbildungsstrukturen sowie die Integration von Diversität in den Ausbildungsinhalten.

### 1.2.1 Veränderte Betriebsstrukturen

Das Friseurhandwerk ist im Besonderen von Migration geprägt und von dieser abhängig. Zum einen bricht durch die Zuwanderung und Integration insbesondere von jungen muslimischen Männern ein bisher von Frauen dominiertes Berufsfeld auf, zum anderen verändern sich Betriebsstrukturen und kulturelle Praktiken in der Körperpflege. Außerdem ist Zuwanderung auch im Berufsbild des/der Friseur:in notwendig, um den Fachkräftebedarf zu decken.

Der Zuwachs an Migration und die korrelierenden kulturellen Einflüsse führen auch zu einer Veränderung in den betrieblichen Strukturen im Friseurhandwerk und den damit bestehenden Beschäftigungsstrukturen, wie es am Salonkonzept des Barbershops verdeutlicht werden kann. Barbershops als Salonkonzepte für den Mann haben sich insbesondere in den letzten Jahren

---

<sup>1</sup> Eine Abfrage der hessischen Handwerkskammern vom 27.11.2019 ergab, dass der Anteil an Auszubildenden mit Migrationshintergrund bzw. Fluchterfahrungen in städtischen Ballungszentren wie dem Rhein Main Gebiet besonders hoch ist. Im Handwerkskammerbezirk Frankfurt sind von 858 Auszubildenden insgesamt 263 ‚Ausländer:innen‘ und 106 davon aus Fluchtländern gemeldet. Das bedeutet ein Anteil an ‚Ausländern:innen‘ von 31 % und davon 40 % Auszubildende mit Fluchterfahrungen. Die Abfragen aus den Kammerbezirken Kassel (142 von 424 Auszubildenden aus Fluchtländern und damit 33 %) und Wiesbaden (71 von 601 Auszubildenden aus Fluchtländern und damit 12 %) bestätigen den hohen Anteil an Auszubildenden ‚nichtdeutscher Herkunft‘ oder ‚Migrationshintergrund‘. Die meisten Auszubildenden kommen aus Fluchtländern muslimischer Kultur: Syrien, Afghanistan, Pakistan, Irak, Iran sowie Eritrea, Nigeria und Somalia. Vgl. Landesinnungsverband Friseurhandwerk Hessen: Friseur- Auszubildende mit Migrationshintergrund, Ergebnis der Abfrage der hessischen Handwerkskammern am 27.11.2019, Statistik Friseur-Lehrlingen. Migrationshintergrund\_Stand\_03.12.2019.

etabliert und stehen eng im Zusammenhang mit Migration, werden doch hier die vorwiegend in der Türkei, im Nahen Osten und Nordafrika praktizierten geschlechtsspezifischen Dienstleistungen im Männerbereich, Rasieren und Bartschneiden, ausgeführt. Barbershops stehen somit nicht nur als eine Alternative zum klassischen Friseurbetrieb, sondern beflügeln ein Berufsbild, das seit den 1960er Jahren in Deutschland keine Rolle mehr spielt: der Beruf des Barbiers oder Barbers.<sup>2</sup> Dabei ist anzumerken, dass aufgrund der strengen Regelungen zum Schneiden von Kopfhaar, dieses nur den Beschäftigten im Betrieb erlaubt ist, die eine Ausbildung zur/zum Friseur:in abgeschlossen haben. Eine Ausbildung im Betrieb ist auch nur dann möglich, wenn eine Person im Betrieb einen Meisterbrief im Friseurhandwerk absolviert hat, was oftmals für Barbieri eine große Hürde darstellt, da das Barbierhandwerk nicht zu den durch die Innungen oder Aufsichtsbehörden reglementierten Berufen gehört, wie oben von Caroline Schmitt ausgearbeitet wurde.<sup>3</sup>

Obwohl noch keine Statistik über die Zahl der Auszubildenden im Friseurhandwerk, die in einem Barbershop ihre Berufsausbildung absolvieren, erhoben wurde, kann aufgrund eigener Erfahrungen als Lehrkraft in der Berufsschule und durch den Austausch mit Kolleg:innen in der Berufsausbildung im Friseurhandwerk aufgeführt werden, dass es durchaus eine Vielzahl von, mehrheitlich männlichen, Auszubildenden gibt, die in einem Barbershop ihre Ausbildung absolvieren und damit nur im Männerfach ausgebildet werden. Damit wird von den im Ausbildungsverhältnis verantwortlichen Personen ein Defizit im Kompetenzspektrum des Frisierfachs in Kauf genommen: „Eine Ausbildung zum reinen Barbier gibt es nicht: Seine angestellten Barbieri hätten noch nie in ihrem Leben einer Frau die Haare geschnitten. Sie seien Autodidakten und hätten nur durchs ‚immer wieder machen‘ ihre Erfahrungen gesammelt.“ (Bauer 2022) Um hier einerseits bezahlbare Beschäftigungsstrukturen zu generieren und die bekannten Probleme des Nachwuchses im Handwerk zu lösen, werden Ausbildungsstrukturen praktiziert, die sich insbesondere auf die ‚Dienstleistungen am Mann‘ orientieren und sich von den Vorgaben der Ausbildungsordnung unterscheiden. Ein reines ‚Männerfach‘ wurde bereits in den 1960er Jahren abgeschafft, so dass sich die Ausbildung im Friseurberuf auf ein geschlechtsintegrierendes Kompetenzspektrum bei der Dienstleistung am Menschen orientiert. Da bisher keine Ideen diskutiert werden, wie eine differenzierte oder eher modulare Ausbildung im Friseurhandwerk entstehen kann, um die gesellschaftlichen Veränderungen, die die Migration mit sich bringt, zu inkludieren, wird der Barberboom zunächst eher eine kritisch zu sehende Neuerung bleiben (vgl. Küper 2017).

Ein weiteres Beispiel, um den Bedürfnissen einer diversen Gesellschaft gerecht zu werden, ist die Etablierung von Afrohairshops, die betrieblich und inhaltlich eine Lücke schließen, um Haardienstleistungen anzubieten, die ein:e auf westliche Schönheitsideale und Haare ausgebildete:r Friseur:in kaum oder gar nicht bieten kann. „In Deutschland würden Friseure vorwiegend aus der Perspektive der weißen Mehrheitsbevölkerung betrachten. Es sei schwierig, fachkundige Experten etwa in Berlin zu finden. Dabei hätten die Haare schwarzer Menschen eine ganz

---

<sup>2</sup> Der Friseurberuf ist im Gegensatz von anderen Berufen stark von einer Vereinnahmung anderer Berufsbilder betroffen: Berufe wie Barber, Barbier, Perückenmacher, Posticher, Damenfriseur, Herrenfriseur wurden im Laufe der Zeit durch das Berufsbild Friseur:in abgelöst.

<sup>3</sup> Da diese Regeln große Hürden darstellen, steht insbesondere das Barberhandwerk schon lange in der Kritik, da sie oft dennoch Haare schneiden (vgl. etwa Salzburg.ORF 2020, Ihm-Fahle 2022, Frehner 2022).

andere Struktur als glatte oder westliche feine Haare“, so Ruta Almedom im Deutschlandfunk (2021). Afrohaar oder coily Hair ist in seiner Struktur ganz anders als das glatte Haar. „Es ist trockener, braucht sehr viel Feuchtigkeit, reagiert empfindlich auf Reibung und bricht leicht. Dazu fettet es so gut wie nicht, braucht aber viel Fett als Pflege. Auch wird es ganz anders geschnitten als kaukasische Locken, oft trocken und von Locke zu Locke statt übergreifend“ (Hoeder 2021). Afrohairshops haben nicht nur die Aufgaben der Schönheitspflege und Frisuren-gestaltung. Sie übernehmen in der multikulturellen Gesellschaft auch die Aufgabe des Erhalts eigener kultureller Riten und Praktiken und dienen als Ort des kulturellen Austausches.

Obwohl sowohl Barbershops als auch Afrohairshops in Deutschland als Salonkonzepte im Fri-seurhandwerk existieren und damit die bestehenden Betriebsstrukturen bereichern, werden sie unterschiedlich wahrgenommen und integriert. Während Barbershops schon als alltäglich wahrgenommen, anerkannt, frequentiert und damit inkludiert werden, werden Afrohairshops doch immer noch als ‚exotische‘ Randerscheinung wahrgenommen und damit exkludiert (vgl. Schmitt 2015). Da für die Eröffnung eines Salons mit Eintragung in die Handwerksrolle eine abgeschlossene Gesellen- und Meisterprüfung notwendig ist, wird Personen mit Migrationsge-schichte, die zum Beispiel bereits in ihrem Herkunftsland friseurspezifische Dienstleistungen angeboten oder praktiziert haben, der Berufseinstieg erschwert. In diesem Kontext ist zu über-legen, wie handwerkliche Strukturen geschaffen werden können, um den beruflichen Einstieg für Menschen mit Migrationsgeschichte zu erleichtern und damit eine gesellschaftliche Teil-habe zu ermöglichen. Die Anerkennung von im Ausland erworbenen Abschlüssen würden bei-spielsweise bereits dazu beitragen, die zuvor umrissene Problematik anzugehen.

### *1.2.2 Veränderte Ausbildungsstrukturen und -inhalte*

Der kulturelle Einfluss, den Auszubildende und Berufstätige mit Migrationshintergrund in die Berufsausbildung und Arbeit in der Körperpflege auch thematisch einbringen, führt zwangs-läufig dazu, dass bisherige grundlegende inhaltliche sowie didaktische Konzepte revidiert, geschlechter- und kulturreflexiv tradierte europäische Körper- und Schönheitsbilder infrage gestellt und Inhalte der Berufsausbildung reflektiert werden müssen.<sup>4</sup> So steht das Friseurhand-werk aktuell vor der grundlegenden Aufgabe, die bestehende Diversität sowohl kulturell, als auch fachlich zu integrieren und den Fachkräftemangel zu bewältigen. Dabei beeinflussen sich beide Aspekte. Das stellt nicht nur die Auszubildenden vor thematische Herausforderungen, sondern auch die Lehrkräfte an den Berufsschulen, fachliche Lücken zu schließen. Hier sind flexiblere oder modulare Ausbildungsstrukturen gefragt, wenn Veränderungen als Herausfor-derungen und Chancen gesehen werden.

Dem Friseurhandwerk fehlt schon seit einigen Jahren der Nachwuchs. Die Gründe dazu sind vielfältig: Einerseits fehlen zunehmend potentielle Auszubildende, andererseits haben sich im Friseurhandwerk Unternehmensstrukturen weg vom klassischen Friseursalon (Familienbe-trieb) hin zu sogenannten Monobetrieben etabliert, die zu weniger Ausbildungsbetrieben und damit weniger Auszubildenden führten. Heute bilden nur noch knapp 18 % der Friseursalons

---

<sup>4</sup> Dabei geht es nicht nur um die Unterschiede von Haarformen, Haarstrukturen und Hautfarben und deren kos-metische Behandlung, sondern auch um das Wissen um kulturelle Aspekte, wie die Nutzung von Farben zu bestimmten Anlässen, diverse Körperpraktiken und Schönheitsempfinden.

aus (vgl. Imsalon 2023) und die Anzahl der in einem Betrieb ausgebildeten Friseur:innen hat sich zwischen 1,11 (niedrigster Wert im Jahr 1998) und 1,54 (höchster Wert im Jahr 2017) eingependelt (vgl. Landesinnungsverband Friseurhandwerk Hessen 2019), obwohl die Menge der Friseurbetriebe seit Jahren nahezu konstant bei 80.000 Salons geblieben ist.<sup>5</sup> So hat sich die Anzahl junger Menschen, die eine Friseurausbildung beginnen, in den letzten 10 Jahren mehr als halbiert: waren im Jahr 2010 noch 37.742 Auszubildende im Friseurhandwerk tätig, sind es 2022 nur noch 14.174 (vgl. Statistika 2022).

Aufgrund der Lohn- und Arbeitsbedingungen im Friseurhandwerk wächst zudem die Anzahl der selbständigen Monobetriebe, so dass die Mehrzahl der heute existierenden Friseursalons als Kleinbetriebe geführt werden, von denen sich die Inhaber:innen bessere Lohn- und Arbeitsbedingungen versprechen. Das gesellschaftlich fehlende Prestige des Friseurberufs, die meist negative mediale Darstellung des Berufes in den Medien sowie die Arbeit im Niedriglohnssektor verstärken den Fachkräftemangel (vgl. Heisler 2015). Insofern gewinnt der Aspekt der Migration an Bedeutung, um den Nachwuchsbedarf zu decken. So werden auf Diversität abgestimmte Ausbildungsstrukturen notwendig, die seitens der ausbildungsverantwortlichen Organisationen und Personen bisher nur unzureichend umgesetzt werden. Die beschriebenen Veränderungen in der Berufsausbildung wiederum führen unweigerlich auch zu einem Fachkräfteproblem bei der Rekrutierung von zukünftigen Lehrkräften, da Ausbildungssituation und Lehrkräftegewinnung an Beruflichen Schulen eng miteinander verwoben sind.

### *1.2.3 Integration von Diversität in den Ausbildungsinhalten*

Während in Großbritannien seit 2021 der Umgang mit Black Hair ausbildungsverpflichtend ist und damit ein Standard geschaffen wird, der die Bedürfnisse der diversen Bevölkerung Großbritanniens erfüllen kann, wurde in den Neuordnungen der Friseurausbildung in Deutschland 2021 und 2022 weder in der Ausbildungsordnung noch im Rahmenlehrplan der Umgang mit unterschiedlichen Haarformen und -texturen nachweislich integriert. Außerdem wird in den einschlägigen Unterrichtsmaterialien ein diskriminierender Wortschatz verwendet. Die Rede ist von „normalen Haaren, negroiden Haaren, kaukasischen, afrikanischen und asiatischen Haaren“ ohne diese zu problematisieren oder gar reflektierte Alternativen bereit zu stellen (Fedke/Friedwold/Sauermann 2022, 212). Es werden kaum oder keine Bezüge zur Vielfalt von Hautfarben, Farbtypen oder unterschiedlichen Haarformen und -texturen, Frisuren etc. hergestellt. Damit werden diverse Schönheitspraktiken exkludiert.

### *1.2.4 Erste Schritte: Integration des Themas Diversität in die Lehrkräfteausbildung und Ausbildung im Berufsfeld Körperpflege*

Durch die Integration des Ausbildungsschwerpunktes Black Hair in die englische Friseurausbildung erhält das Thema auch in Deutschland zunehmendes Interesse. Insbesondere Akteur:innen im privaten Aus- und Weiterbildungssektor und die Kosmetikindustrie positionieren das

---

<sup>5</sup> „2022 gab es 80.557 Friseurunternehmen. Rein rechnerisch verteilt, bedeutet das, dass nur 17,6% der Friseurbetriebe in Deutschland einen Auszubildenden im Betrieb haben. In der Realität schaut das freilich ganz anders aus. Viele Betriebe haben 2-3 Auszubildende, vor allem Großbetriebe, da sich kleinere Salons die Ausbildung häufig gar nicht mehr leisten können oder kein Azubi gefunden wurde. Es ist also davon auszugehen, dass sehr viel weniger Salons überhaupt noch ausbilden.“ (Imsalon 2023).

Thema zunehmend in Fachzeitschriften wie der *Top Hair* und bieten Informationen in den Social Media Kanälen sowie Weiterbildungsmöglichkeiten an. Dieser inhaltlichen Positionierung, die die Professionalisierung der Friseur:innen zum Inhalt hat, steht das marktwirtschaftliche Ziel gegenüber auch die entsprechende Haarbehandlungsprodukte zu entwickeln, zu vermarkten und zu verkaufen. Bieten sich hier bisher unberührte Absatzmärkte und eine Kundenschaft, die hohe Kosten für ihr Schönheits- und Pflegehandeln aufbringen muss (vgl. Laux/Rodríguez 2023). Trotz der spürbaren Entwicklungen in der freien Wirtschaft spielen die Inhalte des Umgangs mit verschiedenen Haarformen in der Ausbildung der Friseur:innen immer noch eine Nebenrolle, da sie weder im Rahmenlehrplan, noch in den gängigen Unterrichtsmaterialien berücksichtigt werden. Hier ist dringend Handlungsbedarf notwendig, dass sich sowohl die Berufsausbildung als auch Lehrkräfteausbildung dem Thema öffnet und dieses stärker inhaltlich integriert.

Im Folgenden werden zwei fachdidaktische Innovationen vorgestellt, in denen erste Schritte unternommen werden, um das Thema Diversität im Berufsfeld Körperpflege inhaltlich zu positionieren: erstens im Projekt „Black Hair“, das mit Studierenden der Technischen Universität Darmstadt im Rahmen des Studiengangs Bachelor of Education Körperpflege in der Fachdidaktik durchgeführt wurde und zweitens in den neu erstellten Arbeitsheften „Lernjobs für Friseur:innen“, die im Europa Lehrmittelverlag publiziert wurden.

#### *1.2.5 Integration in die Lehrkräfteausbildung: Projekt Black Hair*

Das phasenübergreifende Projekt zum Thema „Black Hair“, das mit Lehramtsstudierenden im Seminar „Fachdidaktik 2 Körperpflege“ im Sommer 2023 durchgeführt wurde, wurde als innovativer Reflexionsraum konzipiert, um die bereits beschriebenen Strukturen im Friseurhandwerk zu überdenken. Dabei konnten die Studierenden auf fachliche Studieninhalte des Fachbereiches Mode und Ästhetik zurückgreifen, in denen Diversität und Interkulturalität im Kontext von Mode und Kultur fokussiert werden. Die Kopplung an die Fachtagung Körperpflege der Hochschultage 2023 in Bamberg ermöglichte eine tiefergehende Diskussion, darüber welche Inhalte zum Thema Diversität in der didaktischen Fokussierung der Berufsausbildung von Friseur:innen integriert werden sollten. Das Projekt stellt Black Hair in den Mittelpunkt der thematischen Ausrichtung und ist dadurch nicht nur inhaltlich einzigartig, sondern auch durch das Zusammenwirken der zwei Phasen der Lehrkräfteausbildung und der Kooperation mit einer Beruflichen Schule.<sup>6</sup>

Im Projekt „Black Hair“ konnten mehrere in Ausbildungsfunktion beteiligte Institutionen integriert werden. Die Aufgaben der beteiligten Institutionen sollen hier stichpunktartig dargestellt werden.

**1. Technische Universität Darmstadt:** Die Studierenden des Studiengangs Körperpflege im Seminar „Fachdidaktik Körperpflege 2“

---

<sup>6</sup> Zusammenarbeit von Universität (Technische Universität Darmstadt), Studienseminar (Studienseminar für Berufliche Schulen Wiesbaden) und einer Beruflichen Schule (Hochtaunusschule Oberursel).

- planen eine Lernsituation für das dritte Ausbildungsjahr im Friseurhandwerk zum Thema „Black Hair“,
- führen den Unterricht an einer beruflichen Schule durch und reflektieren den eigenen Unterricht mit den Lernenden im dritten Lehrjahr,
- präsentieren das Thema „Black Hair“, die Lernsituation, den Unterricht an der Berufsschule im Studienseminar und erhalten von den Lehrkräften im Vorbereitungsdienst ein Feedback.

## 2. Studienseminar für Berufliche Schulen Wiesbaden, Fachdidaktik Körperpflege:

- Öffnung des Ausbildungsseminars für das Thema „Black Hair“, Austausch mit den Studierenden der TU Darmstadt im Sinne einer doppelten Vermittlungspraxis.

## 3. Berufsbildende Schule: Hochtaunusschule Oberursel:

- Durchführung des Unterrichtes durch die Studierenden im dritten Lehrjahr der Klasse 12 BKF im Rahmen des Lernfeldes 13 „Komplexe Friseurdienstleistungen durchführen“.

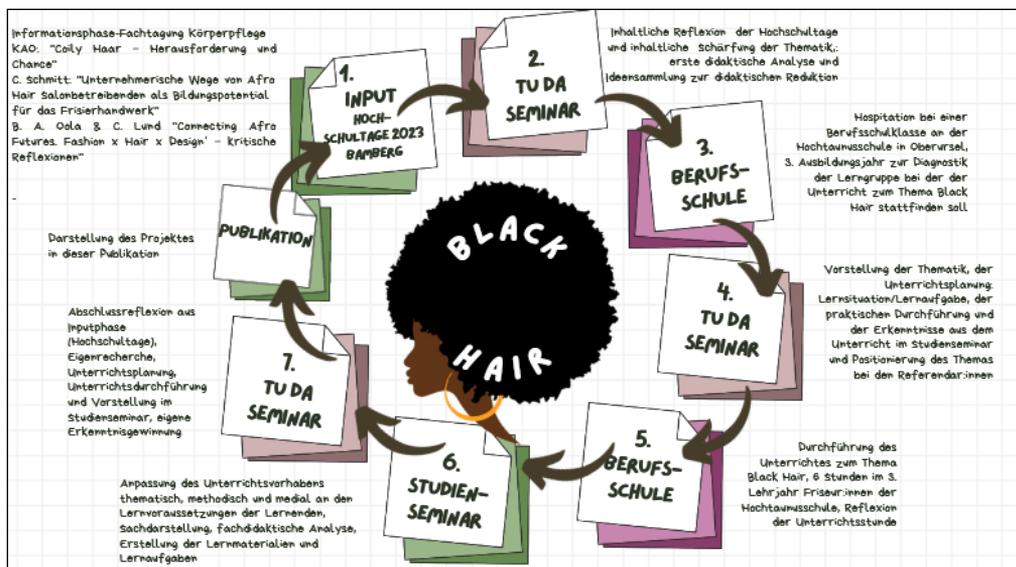
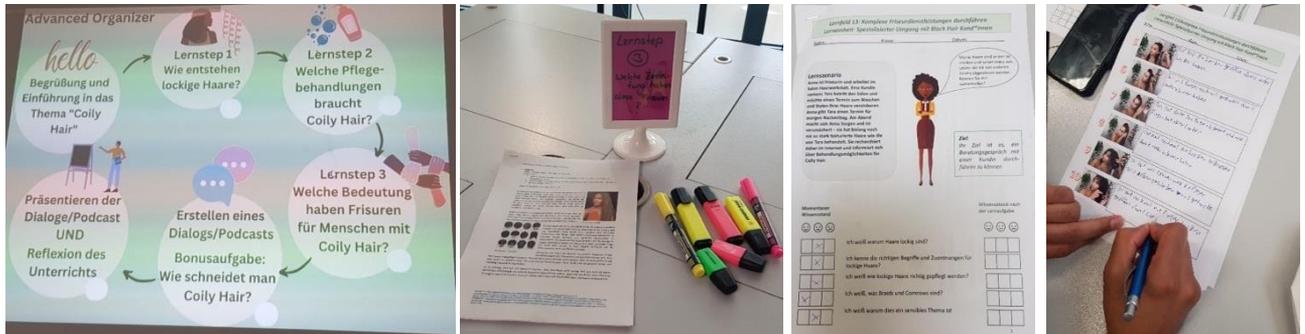


Abbildung 2: Sylvia Weyrauch: Prozessdarstellung des Projektes, 2023



Abbildungen 3-5: Fotografien aus der Berufsschule bei der Durchführung der Lernsituation: „Spezialisierter Umgang mit Black Hair Kundinnen“, 2023

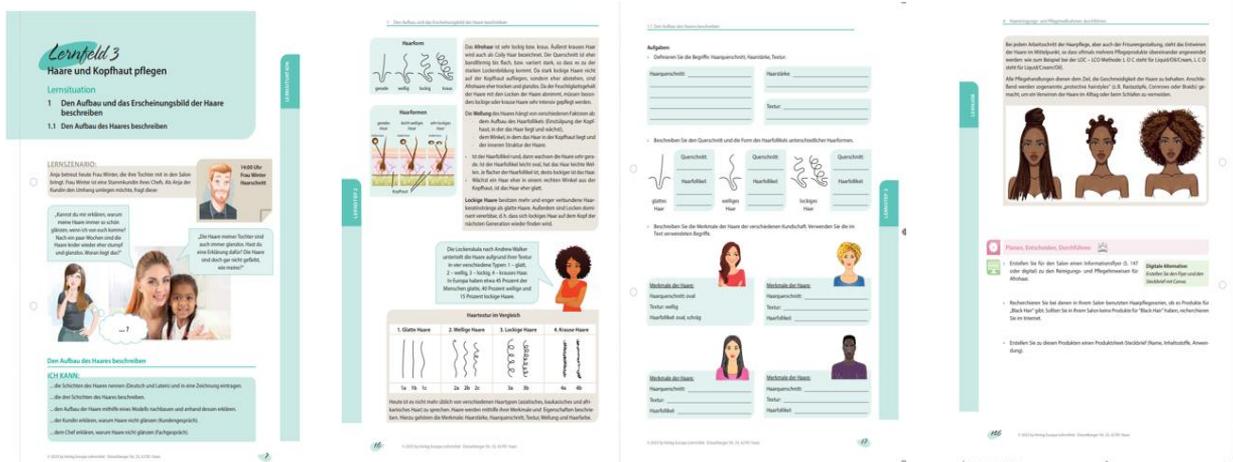


Abbildungen 6-9: Auszüge aus den Lehrmitteln der Studierenden, TU Darmstadt 2023

Die Auszubildenden hatten bei der Durchführung des Unterrichts an der Berufsschule keine Berührungsschwierigkeiten mit dem Thema „Black Hair“ und konnten nicht verstehen, dass Menschen wegen ihrer Haarform oder -textur diskriminierende Erfahrungen erleben. Vielmehr zeigten die Auszubildenden großes Interesse an dem Thema, wodurch die Studierenden die Lehrsituation als positiv bewerteten. Die Auszubildenden, die im Übrigen in ihrer Klassenstruktur den oben beschriebenen Migrationsanteil überschreiten, erachten die Diskussion zur Integration und des Themas Diversität und Black Hair als obsolet. Vielmehr sollten sich Lehrkräfte angesprochen fühlen, mehr Diversität in ihre Unterrichtsinhalten zu integrieren, obwohl es nicht in den Ausbildungsrichtlinien verortet ist.

### 1.2.6 Integration in die Ausbildung: Lernjobs für Friseur:innen

Damit die Integration von anderen, auf eine diverse Gesellschaft ausgelegten Lehrinhalten nicht nur eine Option bleibt, sondern zum integralen Ausbildungsinhalt wird, sind in Zusammenarbeit mit dem Europa Verlag neue Arbeitsmaterialien für die Ausbildung im Friseurhandwerk entstanden. Bei der Neukonzipierung wurde explizit darauf geachtet, die gerade beschriebenen rassistischen Begrifflichkeiten zu problematisieren und kritisch Einzuordnen oder neu zu definieren. Mit der Publikation wird der Versuch unternommen den notwendigen und fehlenden Diskurs einzuleiten, wie es auch mit diesem Beitrag angestrebt wird.



Abbildungen 10-13: Auszüge aus den Lehrmitteln „Haut & Haar – Lernjobs für Friseure. Lernfeld 3“ (Weyrauch 2022 ff.)

Die Integration des Themas Diversität von Haaren wird in den neu entstehenden Unterrichtsmaterialien entsprechend dem Handlungsfeld positioniert, so dass die Lernenden in jedem relevanten Lernfeld erste Kenntnisse zum Thema erlangen. Das schließt jedoch noch nicht automatisch den entsprechenden praktischen Umgang mit dem unterschiedlichen Haar ein, wird hier aber als der Beginn eines Prozesses verstanden, das Thema verstärkt in die Ausbildung zukünftiger Friseur:innen zu integrieren.

### **1.3 Einige Überlegungen zum Stand der Diskussion um Afro-Haare, ausgehend vom Projekt *Connecting Afro Futures. Fashion x Hair x Design***

*Cornelia Lund*

Ich möchte einsteigen in mein Statement mit einer kurzen Erläuterung, warum und aus welcher Perspektive ich als *weiße* Person ohne tiefere Verbindung zum Friseur:innenhandwerk überhaupt an der Fachtagung in Bamberg gesprochen habe und nun schreibe. Meine Forschung und kuratorische Arbeit zum Musikvideo haben mich vor einigen Jahren zur Beschäftigung mit Mode in afrikanischen Musikvideos geführt<sup>7</sup>, was mich wiederum mit Beatrace Angut Lorika Oola als der zentralen Figur in Fragen afrikanischer Mode in Deutschland zusammengebracht hat. Daraus ergab sich schließlich unsere Zusammenarbeit im von Beatrace initiierten Projekt *Connecting Afro Futures. Fashion x Hair x Design*, bei dem, neben der Mode, die Auseinandersetzung mit ‚Afro-Haar‘ im Mittelpunkt stand (Abb. 14). Das Projekt hatte verschiedene Stationen in Dakar und Kampala und mündete schließlich im August 2019 in eine Ausstellung im Kunstgewerbemuseum in Berlin, begleitet von einem Magalog, einer Mischung aus Katalog und (Mode-)Magazin. Die Projekte der eingeladenen Designer:innen und Künstler:innen setzen sich auf unterschiedliche Weise mit der Thematik ‚Afro-Haar‘ auseinander. Adama Paris etwa nutzte die Einladung, um in ihrem Projekt ‚Afro Xpression/Shameless Afro Hair‘ in fotografischen Inszenierungen, Kleidern aus Kunsthaar und in dem begleitenden Video und Magalogtext ihre persönliche aber zugleich exemplarische ‚Haar-Geschichte‘ zu bearbeiten, die sie von der Ablehnung zum selbstbewusst-spielerischen Umgang mit dem eigenen Haar führte. Die künstlerische Auseinandersetzung mit der Haarthematik wurde unter anderem ergänzt durch Informationen rund um die Thematik. So wurde beispielsweise eine Vitrine mit Kämmen aus Senegal und Uganda präsentiert sowie Informationen über traditionelle Frisuren und Pflegeprodukte von Firmen mit Besitzer:innen afrikanischer Herkunft in einem von Beatrace kuratierten ‚Salon-Bereich‘. Für den Magalog führten wir Interviews mit Akteur:innen, die sich in ihrer Arbeit mit Afro-Haar befassen, also mit Braider:innen, Friseur:innen aber auch Künstler:innen.

---

<sup>7</sup> Afrika verweist hier und im Folgenden nicht auf den Kontinent, sondern einen kulturellen Raum, der auch die diasporischen Communities umfasst (vgl. etwa Mbembe 2010, 224).



Abbildung 14: Ausstellungsansicht Connecting Afro Futures. Fashion x Hair x Design, Foto-credit: Holger Lund/fluctuating images, 2019.

Im Projekt *Connecting Afro Futures* wurde das Thema ‚Afro-Haare‘ dabei aus zwei Blickwinkeln adressiert, „zum einen als Teil der modischen Erscheinung einer Person, zum anderen als Schauplatz kolonialer Regimes im Sinne von Reglementierung“ (Banz/Lund/Oola 2019, 113). Wobei ein zentrales Anliegen war, mithilfe der unterschiedlichen Perspektiven auf Afro-Haare das Wissen über die damit verbundene (koloniale) Geschichte sowie deren Auswirkung für unsere aktuelle(n) Gesellschaft(en) zu befördern.

In den Jahren, die seit *Connecting Afro Futures* vergangen sind, ist ein wachsendes Bewusstsein für ‚Afro-Haare‘ zu verzeichnen, das sich unter anderem an einer wachsenden spezialisierten Produktpalette im Drogeriemarkt ablesen lässt sowie nicht zuletzt an der Präsenz der Thematik bei der Fachtagung in Bamberg und den dortigen Diskussionen um Haarpflege, spezielle Produkte und erweiterte Ausbildungsansätze.

Diese Diskussionen haben jedoch auch gezeigt, wo die Schwierigkeiten und Hürden liegen, ‚Afro‘-Haarpflege und die damit verbundenen, bereits vorhandenen Kompetenzen in das institutionalisierte deutsche Friseur:innenhandwerk und Produktbusiness einzubinden. Abschließend möchte ich gern zwei der Problemfelder aufgreifen, die sich mir als relativer systemischer Außenseiterin hier mit Fragezeichen präsentiert haben: erstens die Frage nach den Pflegeprodukten für ‚Afro‘-Haare und zweitens die Anerkennung von Kompetenzen im Friseur:innenhandwerk.

Vor allem von Seiten diasporischer Afro-Communities wird schon lange kritisch gefragt, wer diese Produkte herstellt bzw. wer von ihnen profitiert. Noch immer sind Hersteller:innen afrikanischer Herkunft selten, und angesichts der hohen Preise für ‚Afro‘-Haarprodukte stellt sich die Frage, ob nicht das relativ neu entdeckte Marktsegment etablierte Firmen dazu bringt, ihre herkömmliche Produktpalette zu erweitern um ‚Spezialprodukte‘ für ‚Afro‘-Haare – mit erhöhten Preisen und ohne die Einbeziehung kompetenter Akteur:innen aus den betroffenen Communities. Was nach kapitalistischer Logik selbstverständlich und legitim erscheinen mag, ist allerdings aus dekolonialer Sicht eine fragwürdige Vorgehensweise. Vor dem Hintergrund der Kolonialgeschichte und ihrer Folgen, u. a. anhaltender Marginalisierungstendenzen, wäre hier ein bewusster, nicht ausbeutender und respektvoller Ansatz wünschenswert, beispielsweise durch Kooperationen oder Wirtschaftsförderung.

Ähnliches gilt für die Anerkennung von Kompetenzen im Friseur:innenhandwerk. Die Anerkennung ausländischer Diplome und Kompetenzen ist allgemein ein restriktives Feld in Deutschland, von informell erworbenen Fähigkeiten ganz zu schweigen. Der mühsame bis unmögliche Weg zum eigenen Salon ohne die passende Ausbildung in Deutschland wurde wiederholt diskutiert, ebenso die Schwierigkeit, Akteur:innen ohne das passende Diplom in die Ausbildung selbst zu integrieren. Doch sollen die Kompetenzen im Umgang mit Afro-Haar und das damit entscheidend verbundene kulturelle Wissen adäquat vermittelt werden, geht es nicht umhin, die rigiden Regeln zu lockern und kompetenten Akteur:innen afrikanischer Herkunft, mit oder ohne passendes Diplom, den Weg ins institutionelle System zu ebnen.

#### **1.4 Vielstimmigkeit als Konzept – Ein Resümee**

*Rhea Dehn Tutosaus und Alexandra Karentzos*

Wir haben die verschiedenen Statements hier zusammengebracht, um die Komplexität der Perspektiven in ihrer irreduziblen Vielheit zu verdeutlichen. In der postkolonialen Theoriebildung hat Edward Said mit seinem Begriff „kontrapunktischen Lektüre“ festgehalten, dass sich diese Vielheit nicht auf ein Zentrum oder eine synthetisierende, totalisierende Perspektive festschreiben lässt (Said 1993/94, 66). Es geht uns dementsprechend um eine vielstimmige Perspektivierung.

Erstmalig wird ein Dialog zwischen den unterschiedlichen Perspektiven aus Industrie, Wissenschaft und Ausbildung hergestellt. Eine kritische Auseinandersetzung mit den etablierten Lehrinhalten und deren historischer Kontextualisierung ermöglicht es, koloniales Gedankengut aufzudecken, dieses zu problematisieren und davon ausgehend, neue rassismussensible Inhalte zu erarbeiten, die einer diversen Gesellschaft gerecht werden. Dass erst heute problematische Zuschreibungen und Begriffe im Frisierhandwerk im deutschsprachigen Raum als solche erkannt und alternative Begrifflichkeiten konzipiert werden, verweist einerseits darauf, dass sich dieser Prozess noch in seinen Anfängen befindet, andererseits zeigt sich darin auch das Bestreben nach Veränderung; das Bestreben das Erlernte, zu verlernen, um neu zu lernen (Spivak 1993). Wie die unterschiedlichen Autorinnen in ihren jeweiligen Statements aufgezeigt haben, bedarf es jedoch nicht ‚nur‘ einer theoretischen und sprachlichen Veränderung, auch die Zugangsmöglichkeiten zur Berufsschulausbildung und deren Lehrinhalte, das Studium zur

Berufsschullehrer:in, ebenso wie die Strukturen zum Unternehmer:innentum müssen an die Realität einer diversen Gesellschaft angepasst werden.

In der Auseinandersetzung mit der Frage nach der Rolle von Migration im Frisierhandwerk war es uns wichtig, diverse Positionen und Perspektiven zusammenzubringen. Wie wir im Vorangegangenen versucht haben aufzuzeigen, stellt unser Ansatz ein Desiderat in der Forschung dar, so dass dieser Beitrag den weiteren Diskurs anstoßen möchte. Der gemeinschaftlich verfasste Beitrag soll so durch die einzelnen Statements einen vielstimmigen Dialog sichtbar machen.<sup>8</sup> Erstmals wird darin ein Dialog zwischen dem praktisch-ausgeübten Frisierhandwerk, der Ausbildungs- sowie Lehr- und Lernprozesse, der Unternehmensstruktur von Friseursalons sowie die Rolle visueller Darstellungen und deren Aushandlungsprozesse hergestellt. Wenn gleichwohl in jedem dieser Bereiche ein Umdenken tradierter Strukturen begonnen und eingeübt wurde, wurde bisher das Potential der Pluralität der Blickwinkel einer gemeinsamen Reflexion vernachlässigt. Unser gemeinschaftlich verfasster Beitrag versteht sich daher nicht als abgeschlossenes Kapitel, vielmehr möchten wir damit einen breiteren Dialog eröffnen und dazu anregen, über die besprochenen Problematiken, aber auch Lösungsansätze nachzudenken. Ein Überdenken und Verändern der Strukturen in der Lehre sowie Praxis im Frisierhandwerk erweist sich somit als notwendig.

## Literatur

Aikins, M.A./Bremberger, T./Aikins, J.K./Gyamerah, D./Yıldırım-Calıman, D. (2021): Afrozensus 2020. Berlin. Online: [www.afrozensus.de](http://www.afrozensus.de) (24.05.2023).

Almedom, R. (2021): Friseur-Ausbildung. Afro-Haarkunde ist in Deutschland noch wenig bekannt. Online: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/friseur-ausbildung-afro-haarkunde-ist-in-deutschland-noch-100.html#:~:text=In%20Deutschland%20würden%20Friseure%20Haare,glatte%20oder%20westliche%20feine%20Haare> (19.07.2023).

Banz, C./Lund, C./Oola, B. (2019): Editorial. In: Banz, C./Lund, C./Angut Oola, B. (Hrsg.): Connecting Afro Futures. Fashion x Hair x Design. Katalog, Kunstgewerbemuseum/Staatliche Museen zu Berlin, Berlin.

Bauer, C. (2022): Barbershops boomen. Online: <https://www.morgenpost.de/vermishtes/article230831620/Barbershops-nur-fuer-Maenner-boomen-zum-Aerger-der-Friseure.html> (15.07.2023).

Deutschlandfunk (2021): Friseur-Ausbildung: Afro-Haarkunde ist in Deutschland noch wenig bekannt, Ruta Almedom im Gespräch mit Gesa Ufer, 05.07.2021. Online: <https://www.deutschlandfunkkultur.de/friseur-ausbildung-afro-haarkunde-ist-in-deutschland-noch-100.html#:~:text=In%20Deutschland%20würden%20Friseure%20Haare,glatte%20oder%20westliche%20feine%20Haare> (16.07.2023).

---

<sup>8</sup> Um die Vielstimmigkeit nicht zu homogenisieren, wurde redaktionell, wenn überhaupt, nur sehr behutsam eingegriffen.

Fedke, B./Friedewold, B./Sauermann, J. (2022): Haut & Haar-Friseurfachbuch. 9. Aufl., Haan.

Frehner, M. (2022): Barbershops: Über illegale Haarschnitte und fehlende Anerkennung. Online: <https://www.deutsche-handwerks-zeitung.de/barbershops-ueber-illegale-haarschnitte-und-fehlende-erkennung-94507/> (15.07.2023).

Geisen, T. (2010): Vergesellschaftung statt Integration. Zur Kritik des Integrations-Paradigmas. In: Mecheril, P./Dirim, I./Gomolla, M./Hornberg, S./Stojanov, K. (Hrsg.): Spannungsverhältnisse. Assimilationsdiskurse und interkulturell-pädagogische Forschung. Münster u. a., 13-34.

Goldberg, A./Sen, F. (1993): Ein neuer Mittelstand? – Unternehmensgründungen von ehemaligen türkischen Arbeitnehmern in der Bundesrepublik Deutschland. In: WSI-Mitteilungen 46(3), 163-173.

Grzesk, H. (o.J.): Afro Hair Closer to Being Compulsory for Hairdressing Students. Online: <https://www.blackbeautyandhair.com/afro-closer-to-being-compulsory-for-hairdressing-students/> (19.07.2023).

Heisler, D. (2015): Berufsideal und moderner Arbeitsmarkt. Die Modernisierung des Arbeitsmarktes und ihre Konsequenzen für die berufsförmige Erwerbstätigkeit. Bielefeld.

Hoeder, C.-S. (2021): Zeit für Afrohaar. Online: <https://www.tophair.de/branche/branche-detailseite/zeit-fuer-afrohaar/> (16.07.2023).

Ihm-Fahle, P. (2022): Barbershops und die ‚Grauzone‘. Online: <https://www.fnp.de/lokales/wetteraukreis/friedberg/barbershops-und-die-grauzone-91982909.html> (15.07.2023).

Imsalon (Tageszeitung für Friseure) (2023): „Nur noch 14.174 Friseurazubis“ – Statistiken und Zahlen zum Friseur Ausbildungsmarkt. Online: <https://imsalon.de/branchen-news/branche-detailseite/nur-noch-14174-friseurazubis-alle-statistiken-und-zahlen-zum-friseur-ausbildungsmarkt/> (27.07.2023).

Jha, M.R. (2015): Black Is Beautiful. Anti-racist Beauty Aesthetics and Cultural Resistance. In: Jha, M. R. (Hrsg.): The Global Beauty Industry. Colorism, Racism, and the National Body. New York, 31-51.

Karentzos, A. (2013): Nicht-Sichtbarkeit. Bildermacht und Migration. In: Dogramaci, B. (Hrsg.): Migration und künstlerische Produktion. Bielefeld, 141-158.

Karentzos, A. (2021): ‘Your body is a battleground.’ Körperpolitik und weibliche Selbstermächtigung in der Kunst nach 1945. In: Hepp, F./Hirschfelder, D. (Hrsg.): Frauenkörper. Der Blick auf das Weibliche von Albrecht Dürer bis Cindy Sherman, exhibition catalogue, Petersberg, 64-77.

Kloosterman, R./Rath, J. (2001): Immigrant entrepreneurs in advanced economies: Mixed embeddedness further explored. In: Journal of Ethnic and Migration Studies, 27(2), 189-201.

KMK (Kultusministerkonferenz) (2022): Rahmenlehrplan für den Ausbildungsberuf Friseur/Friseurin (Beschluss der Kultusministerkonferenz vom 10.04.2008 i. d. F. vom 10.06.2022). Online:

<https://www.kmk.org/fileadmin/Dateien/pdf/Bildung/BeruflicheBildung/rlp/Friseur08-04-11-i-d-F-22-06-10.pdf> (11.10.2023).

Kourabas, V. (2021): Die Anderen gebrauchen. Eine rassismustheoretische Analyse von ‚Gastarbeit‘ im migrationsgesellschaftlichen Deutschland. Bielefeld.

Küper, K. (2017): Was darf ein Barber? Online: <https://www.tophair.de/business/business-detailseite/was-darf-ein-barber/> (15.03.2023).

Landesinnungsverband Friseurhandwerk Hessen (2019): „Statistik Auszubildende im Friseurhandwerk 2019“, Zeitraum 0.01.2019-31.12.2019, Stand 26.05.2020, nicht veröffentlicht.

Laux, P./Rodríguez, J. (2023): Vortrag im Workshop „Migration im Friseurhandwerk“ im Rahmen der Hochschultage für Berufliche Bildung Bamberg.

Mbembe, A. (2010): Sortir de la grand nuit. Essai sur l’Afrique décolonisée. Paris.

Mercer, K. (1994): Black Hair/Style Politics. In: Mercer, K. (Hrsg.): Welcome to the Jungle. New Positions in Black Cultural Studies. New York, 97-130.

Räuchle, C. (2021): Migrantische Ökonomien in Deutschland. Online: <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/kurzdosiers/344334/migrantische-oekonomien-in-deutschland/> (24.05.2023).

Said, E. W. (1993/94): Culture and Imperialism, New York.

Salzburg.ORF (2020): Barbershops: Kritik an vielen „schwarzen Schafen“. Online: <https://salzburg.orf.at/stories/3062863/> (15.07.2023).

Schaffer, J. (2008): Ambivalenzen der Sichtbarkeit. Über die visuellen Strukturen der Anerkennung, Bielefeld.

Schmitt, C. (2015): Migrantisches Unternehmertum in Deutschland. Afro Hair Salons zwischen Ausgrenzung und Inkorporation. Bielefeld.

Schmitt, C. (2016): Unternehmensgründungen von Migrantinnen und Migranten in Deutschland – Ein Feld für die Soziale Arbeit? In: Migration und Soziale Arbeit, 2, 181-187.

Slater, R. (2021): National Occupational Standards (NOS) are approved for Hairdressing. Online: <https://britishbeautycouncil.com/national-occupational-standards-nos-are-approved-for-hairdressing/> (24.05.2023).

Spivak, G. (1993): Outside in the Teaching Machine. New York/London.

Statistika (2022): Anzahl der Auszubildenden im Friseurhandwerk in Deutschland von 2006 bis 2022. Online: <https://de.statista.com/statistik/daten/studie/152478/umfrage/anzahl-der-auszubildenden-im-friseurhandwerk/> (06.06.2023).

Weyrauch, S./Haas, M.-L. (2022): Haut & Haar-Lernjobs für Friseure. Haan.

Yamamura, S./Lassalle, P. (2022): Extending mixed embeddedness to a multi-dimensional concept of transnational entrepreneurship. In: Comparative Migration Studies, London, 10, 14, 1-23.

Zemuye, R./Milagro, L. (2023): Decolonized Glamour Talks, 04/2023. Online: <https://www.youtube.com/watch?v=qz1z4aJAZP4&t=3s> (19.07.2023).

## Zitieren dieses Beitrags

---

Dehn Tutosaus, R./Karentzos, A./Lund, C./Schmitt, C./Weyrauch, S. (2024): Migration und Diversität im Frisierhandwerk. Perspektiven aus Berufsschule, Unternehmer:innentum und Kunst. In: bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023, hrsg. v. Gerholz, K.-H./Annen, S./Braches-Chyrek, R./Hufnagl, J./Wagner, A., 1-23. Online: [https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus\\_etal\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus_etal_ht2023.pdf) (22.01.2024).

## Zitieren nach APA-Stil (7. Auflage, deutsche Version)

Dehn Tutosaus, R., Karentzos, A., Lund, C., Schmitt, C. & Weyrauch, S. (2024). Migration und Diversität im Frisierhandwerk. Perspektiven aus Berufsschule, Unternehmer:innentum und Kunst. K.-H. Gerholz, S. Annen, R. Braches-Chyrek, J. Hufnagl & A. Wagner (Hrsg.), *bwp@ Spezial HT2023: Hochschultage Berufliche Bildung 2023*, 1–23. [https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus\\_etal\\_ht2023.pdf](https://www.bwpat.de/ht2023/dehn-tutosaus_etal_ht2023.pdf)

## Die Autorinnen

---



### **RHEA DEHN TUTOSAUS, M.A.**

Technische Universität Darmstadt  
Alexanderstraße 6, 64283 Darmstadt  
[rhea.dehn@tu-darmstadt.de](mailto:rhea.dehn@tu-darmstadt.de)

[https://www.mode.tu-darmstadt.de/mode\\_aesthetik/team\\_m\\_ae/rhea\\_dehn\\_1/index.de.jsp](https://www.mode.tu-darmstadt.de/mode_aesthetik/team_m_ae/rhea_dehn_1/index.de.jsp)



### **Prof. Dr. ALEXANDRA KARENTZOS**

Technische Universität Darmstadt  
Alexanderstraße 6, 64283 Darmstadt  
[alexandra.karentzos@tu-darmstadt.de](mailto:alexandra.karentzos@tu-darmstadt.de)

[https://www.mode.tu-darmstadt.de/mode\\_aesthetik/team\\_m\\_ae/alexandra\\_karentzos/index.de.jsp](https://www.mode.tu-darmstadt.de/mode_aesthetik/team_m_ae/alexandra_karentzos/index.de.jsp)



**Dr. CORNELIA LUND**

Hochschule für Künste Bremen und fluctuating images, contemporary media art e.V.

[fluctuating-images@gmx.de](mailto:fluctuating-images@gmx.de)

<https://www.fluctuating-images.de/cornelia-lund-en/>



**Prof. Dr. CAROLINE SCHMITT**

Frankfurt University of Applied Sciences

Nibelungenplatz 1, 60318 Frankfurt am Main

[caroline.schmitt@fb4.fra-uas.de](mailto:caroline.schmitt@fb4.fra-uas.de)

<https://www.frankfurt-university.de/caroline-schmitt/>



**SYLVIA WEYRAUCH, OStR'in**

Studienseminar für berufliche Schulen Wiesbaden / Technische Universität Darmstadt

Alexanderstraße 6, 64283 Darmstadt

[sylvia.weyrauch@schule.hessen.de](mailto:sylvia.weyrauch@schule.hessen.de)

[https://www.mode.tu-darmstadt.de/modeaesthetik/team\\_ma/sylviaweyrauch/cv.de.jsp](https://www.mode.tu-darmstadt.de/modeaesthetik/team_ma/sylviaweyrauch/cv.de.jsp)