



vielgestaltig
Bildung für gendersensible
Vielfaltsgestaltung

Ein Projekt getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.



vielgestaltig*

Bildung für gendersensible
Vielfaltsgestaltung

PROJEKT
DOKUMENTATION

VORWORT

vielgestaltig*

Gesellschaftliche Vielfalt ist heutzutage Normalität und prägt alle Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Themen wie Diskriminierung und Diversität rückten dabei in den letzten Jahren stärker in den gesamtgesellschaftlichen Fokus. Heute wird mehr denn je sichtbar, dass Diskriminierungen auf individueller und struktureller Ebene, in allen gesellschaftlichen Bereichen – insbesondere im Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie im Bildungsbereich – die gleichberechtigte Teilhabe von einigen gesellschaftlichen Gruppen verhindern.

Um Diskriminierungen entgegenzuwirken und die gesellschaftliche Teilhabe aller zu fördern, arbeitet das **Projekt vielgestaltig* – Bildung für gendersensible Vielfaltsgestaltung** seit Herbst 2020 in verschiedenen Formaten und Kontexten rund um die Themen Gender, Diversität und Anti-Diskriminierung. Wir eröffneten in diesen zwei Jahren viele verschiedene Bildungs- und Reflexionsräume, in denen Fachkräfte, Ehrenamtliche und andere Interessierte die Möglichkeit hatten, Methoden des machtkritischen Arbeitens und Handelns zu erlernen und diese in ihren Lebens- und Berufsalltag mitzunehmen.

Getragen wird das Projekt vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB) und wird aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF) kofinanziert. Das Projekt wird außerdem gefördert durch das Niedersächsische Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.

Diese Broschüre wirft einen Blick zurück auf vergangene Bildungsveranstaltungen, auf unsere digitalen Angebote, unseren Fachtag und weitere Aspekte unserer Projektarbeit. Gleichzeitig möchten wir hier auch Menschen zu Wort kommen lassen, mit denen wir in diesen zwei Jahren zusammenarbeiten durften; so gibt es ein Interview mit Verena Meyer über machtkritische Bildungsarbeit und verschiedene Gastbeiträge von Sara Paßquali, Tsepo Bollwinkel und Zaina Filah. Zudem möchten wir mit dieser Broschüre einen kleinen inhaltlichen Einblick in unsere Arbeit geben mit Gedankengemüse-Artikeln zu Begriffen wie „Intersektionaler Feminismus, Othering oder toxischer Männlichkeit“.

Wir bedanken uns an dieser Stelle herzlich bei allen Personen, mit denen wir in den letzten zwei Jahren in unterschiedlichen Kontexten zusammenarbeiten durften. Ein weiteres herzliches Dankeschön geht an Darcy Quinn, China Hopson, Alireza Hussein, Nader Ismail und Jannis Muser, durch deren wunderbare Illustrationen und Fotos die Broschüre bereichert wurde.

Zudem bedanken wir uns bei Dr. Volker Weiß für die fachliche und herzliche Begleitung unserer Arbeit. Und – last but not least – bedanken wir uns sehr für die Ko-Finanzierung durch den AMIF sowie beim Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung für die finanzielle Förderung und dadurch Ermöglichung des Projekts.

Anisa Abdulaziz | Tinka Greve | Manfred Brink

Hinweis *

Das Gendersternchen (mal am Schluss des Wortes verwendet, mal in der Mitte) dient dazu, neben der weiblichen und männlichen Form einen Platzhalter zu schaffen für weitere Genderidentitäten und Personen(gruppen), die sich jenseits der Zweigeschlechtlichkeit bewegen. Zudem weist es auf die soziale Konstruktion der Begriffe Frau und Mann hin und verdeutlicht ihren exkludierenden Charakter.

Diese Publikation stellt keine Meinungsäußerung des Nds. Ministeriums für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung oder des Bundesamts für Migration und Flüchtlinge dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen die alleinige Verantwortung.

Finanzierung und Förderung:

Das Projekt wurde gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.
Das Projekt wurde kofinanziert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF).

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Kofinanziert durch:



Getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

3 Vorwort

7 „vielgestaltig“

8 **Über uns**

9 **Angebote**

9 **Unser Selbstverständnis**

10 **Zahlen zum Projekt**

12 **Unsere Vision**

13 **Das Team**

14 **Unser Träger**

15 Gastartikel

16 **Kulturelle Aneignung – kultivierte Aufregung** (Tsepo Bollwinkel)

25 Gedankengemüse – Empowerment

26 **Empowerment: Rassismus den Kampf ansagen** (Zaina Filah)

33 Gedankengemüse – Antiziganismus

34 **Antiziganismus sichtbar machen – oder: „Wie sehe ich aus?“** (Sara Paßquali)

39 Einblick in unsere Bildungsarbeit

40 **Dokumentation vom Fachtag**

44 **Interview mit Referentin Verena Meyer**

48 **Ausstellung „me, myself and the others“**

49 **Digitale Selbstlernkurse**

52 **Reflexion unserer Bildungsarbeit**

54 **Feedback von Teilnehmenden**

56 **Ausblick**

59 Gedankengemüse

60 Intersektionaler Feminismus

62 Toxische Männlichkeit

64 Othering

66 Impressum



schlussmidustig



Keiner hat das Recht zu gehorchen
Hannah Arendt



ALLE ÄNGSTE SIND GLEICH,
ABER MANCHE SIND GLEICHER
ALS ANDERE



ÜBER DAS PROJEKT VIELGESTALTIG*

ÜBER UNS

vielgestaltig* ist eine Fachstelle für gender- und vielfalts-sensible Bildungsarbeit. Wir veranstalten Workshops, Fortbildungen, Schulungsreihen, In-House-Schulungen, Onlineseminare und digitale Selbstlernkurse für Fachkräfte rund um die Themen Gender, Diversität, Anti-Diskriminierung, Intersektionalität und Rassismuskritik.

VIELFALT ALS NORMALITÄT

Gesellschaftliche Vielfalt ist heutzutage Normalität und prägt alle Bereiche des gesellschaftlichen Zusammenlebens. Wir verstehen Vielfalt als eine Pluralität von Menschen unterschiedlicher Sprachen, Geschlechter, Hintergründe, sexuellen Lebens- und Liebesformen, Geschichten, Lebensentwürfen und Bedürfnissen.

Besuchen Sie gern unsere Website:
www.projekt-vielgestaltig.de

ÖFFNUNGSPROZESSE GESTALTEN UND BEGLEITEN

Mit unserer Arbeit möchten wir Öffnungsprozesse von Institutionen, Einzelpersonen und Gruppen gestalten und begleiten. Dafür bieten wir Räume des Lernens und der Reflexion an, in denen Fachkräfte, Ehrenamtliche und andere Interessierte die Möglichkeit haben, Methoden des genderreflektierten sowie macht- und differenz-sensiblen Arbeitens und Handelns zu erlernen und in ihren Lebens- und Berufsalltag mitzunehmen.

BILDUNG ALS PERSPEKTIVWECHSEL

Wir verstehen Bildung als Perspektivwechsel. Dazu gehört eine Bewusstwerdung hinsichtlich der eigenen gesellschaftlichen Positionierung sowie eine Reflexion der eigenen (geschlechtlichen) Rolle. Um die eigene Praxis gender- und vielfaltssensibel zu gestalten, empfinden wir es als notwendig, sich mit der eigenen Verstrickung in gesellschaftliche Machtverhältnisse auseinanderzusetzen und vermeintliche Selbstverständlichkeiten zu hinterfragen. Unsere Bildungsangebote bieten hierfür einen geschützten Rahmen und professionelle Unterstützung und Begleitung.

ANGEBOTE

- » Wir bieten Konzeptentwicklung von diversen Bildungsformaten, Fachvorträgen und Informationsveranstaltungen.
- » Gedankengemüse: In unserer Rubrik „Gedankengemüse“ gibt es stets neue Begriffserklärungen und weitere Impulse aus dem Themenfeld.

UNSER SELBSTVERSTÄNDNIS

Wir verstehen uns gleichzeitig als Lehrende und Lernende. Als Lehrende sehen wir unsere Bildungsarbeit als politische Bildungsarbeit. In einer von Vielfalt und Ungleichheiten geprägten Gesellschaft arbeiten wir an der Vision, die gleichberechtigte Teilhabe aller in einer Gesellschaft der Vielen zu stärken.

- » Wir betrachten Rassismus, Sexismus und weitere Diskriminierungsformen als historisch gewachsen und weiterhin aktuell und strukturell in der Gesellschaft verankert.
- » Wir gestalten Bildungsräume, die nicht nur Konsens schaffen, sondern auch Irritationen und Dissens zulassen. Wir bieten sensible Räume für unbequeme Gefühle und Fehlerfreundlichkeit. Kontroversen und Konflikte, wenn sie wertschätzend ausgehandelt werden, sind wertvoll für eine lebendige Demokratie und die gemeinsame Zukunftsgestaltung.



- » Wir arbeiten eng mit Empowerment-Trainer*innen zusammen und stellen geschützte Räume bereit.
- » Wir bieten Rahmen und Orientierungen für Lern- und Verlernerfahrungen. Wir begleiten Reisen eigener fachlicher und emotionaler Veränderungsprozesse.

Als Lernende bringen wir unsere persönliche Veränderungsbereitschaft in Bildungsräume ein und reflektieren unsere eigenen Positionierungen in Ungleichheitsverhältnissen.

- » Wir erkennen Mehrfachdiskriminierungen und Betroffenenperspektiven an.
- » Wir lassen Mehrfachzugehörigkeiten, Suchbewegungen und Uneindeutigkeiten zu.
- » Wir hinterfragen stetig, wie wir in Bildungskontexten mit unseren eigenen Voreinstellungen und Reproduktionen umgehen.

ZAHLEN ZUM PROJEKT ZAHLEN ZU VIELGESTALTIG*: DOPPELT WIRKT WEITER

Im Oktober 2020 starteten wir mit vielgestaltig* nicht gerade bei null. Aber eins war uns schnell klar: Als Bildungsprojekt, das ursprünglich ausschließlich Präsenzveranstaltungen plante, hieß es nun für uns, sich anders weiter zu erfinden und „Doppelt wirkt weiter“. Und so konzipierten und gestalteten wir – neben den beim Projektteam weiterhin sehr beliebten analogen Formaten – in den knapp zwei Projektjahren viele digitale Veranstaltungen in verschiedenen Formaten. Hier nun einige Zahlen zu unseren digitalen und analogen Veranstaltungen und rund um vielgestaltig* herum:



Anmeldungen

für unsere
beiden digitalen
Selbstlernkurse
gingen seit
Januar 2022 ein.



Veranstaltungen
führten wir in knapp
zwei Jahren durch.

Davon **64** digital.



198

Abonnierende
folgen uns auf facebook.

* Zahlen Stand Anfang Sept. 2022

16

Aus

verschiedenen Bundesländern
kamen die Teilnehmer*innen unserer
digitalen Veranstaltungen.



Abonnierende

151

lesen regelmäßig unseren
Newsletter.



62.742
Aufrufe

hat unsere Homepage bisher

An unseren
Veranstaltungen
nahmen
insgesamt

1.467



Menschen
teil.

1
Garten

wunderschöner

hinter unserem Büro

bietet uns oftmals die Gelegenheit zum
Durchatmen, Auftanken, Gedanken
kreisen lassen und Visionieren.

Ein Traum.



UNSERE VISION

- » Wir wünschen uns eine geschlechtergerechte, demokratische und vielfaltsoffene Gesellschaft. Jede Person bekommt in dieser Gesellschaftsvision die Möglichkeit, ihr Leben so zu gestalten wie er*sie es sich vorstellt unabhängig von Identitätskategorien wie geschlechtliche Zugehörigkeit, Herkunft, Aussehen oder sexueller Liebes- und Lebensform.
- » Wir wünschen uns Institutionen, die auf die gesellschaftliche Diversität eingestellt sind, diese wertschätzen und die Potentiale von Vielfalt erkennen und Individuen fördern.
- » Wir wünschen uns Fachkräfte, die in ihrer Bildungs- und Beratungsarbeit gender-, macht- und differenzsensibel arbeiten, um eine gerechte Teilhabe für alle* zu ermöglichen.
- » Wir wünschen uns Partizipationsmöglichkeiten und Mitgestaltungsräume für junge Menschen aller Sprachen, Hintergründe und Geschlechter.

WIE WIR UNSERE VISION REALISIEREN WOLLEN...

- » Um diese Vision zu realisieren, bieten wir vielfältige Lern- und Begegnungskontexte an. In diesen haben Fachkräfte und Ehrenamtliche die Möglichkeit, sich selbstreflexiv mit ihrer eigenen gesellschaftlichen Positionierung und ihrer täglichen Arbeit auseinanderzusetzen.
- » Um Menschen, die von Rassismus betroffen sind, geschützte Lernräume zu eröffnen, in denen sie ihre eigene Praxis und gesellschaftliche Positionierung reflektieren können, bieten wir Empowerment-Workshops für Schwarze Fachkräfte und Fachkräfte of Color an.
- » Wir sind mit unseren Bildungsangeboten sowohl in Städten als auch in ländlichen Gegenden in Niedersachsen und bundesweit unterwegs. Zudem bieten wir Webseminare und digitale Selbstlernkurse an. Damit möchten wir verschiedene Menschen durch einen möglichst niedrigschwelligen Zugang zu unseren Angeboten erreichen.



DAS TEAM

Tinka Greve

Bildungsreferentin und pädagogische Mitarbeiterin im VNB.
Arbeitsschwerpunkte: Gender. Diversität. Intersektionaler Feminismus. Rassismuskritik. (Anti)Diskriminierung.
Kontakt: tinka.greve@vnb.de

Manfred Brink

Bildungsreferent und pädagogischer Mitarbeiter im VNB.
Arbeitsschwerpunkte: Männlichkeiten. Flucht und Migration. Machtkritik. Digitale Selbstlernkurse.
Kontakt: manfred.brink@vnb.de

Anisa Abdulaziz

Bildungsreferentin und pädagogische Mitarbeiterin im VNB.
Arbeitsschwerpunkte: Diversität. (Anti)Diskriminierung. Intersektionalität. Rassismuskritik. Flucht. Migration.
Kontakt: anisa.abdulaziz@vnb.de

Volker Weiß

Geschäftsstellenleitung VNB Göttingen
Fachliche Beratung und Begleitung des Projekts
Kontakt: volker.weiss@vnb.de

Ivonne Hartleib

Verwaltungsmitarbeiterin im VNB
*Arbeitsschwerpunkte: Projektassistenz. Teilnehmer*innen-Verwaltung. Veranstaltungsorganisation. Controlling und Buchhaltung.*
Kontakt: ivonne.hartleib@vnb.de

Besuchen Sie gern unsere Website:
www.projekt-vielgestaltig.de

UNSER TRÄGER



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

BILDUNGSINITIATIVEN IN NIEDERSACHSEN

Der VNB ist ein zertifizierter Bildungs- und Projektträger mit breitem Angebot. Er unterstützt Menschen, die sich persönlich oder beruflich weiterentwickeln möchten. Der VNB berät ferner Nichtregierungsorganisationen (NRO), ehrenamtliche Initiativen und Vereine. Er ist vom Land Niedersachsen als Landes-einrichtung der Erwachsenenbildung anerkannt.

MENSCHEN BILDUNG NAHEBRINGEN

Das VNB-Leitbild betont selbstbestimmtes Lernen: vielfältig, emanzipiert und solidarisch. Die Bildungszentren reichen von persönlicher und berufsbezogener Qualifizierung über die politische Bildung bis zur Förderung bürgerschaftlichen Engagements.

DAS BILDUNGS(NETZ)WERK

Über 200 Institutionen, Vereine und Initiativen mit einem weit gefächerten Themenspektrum arbeiten mit dem VNB zusammen. Ein Bildungsverbund, der in Niedersachsen einmalig ist.

So ist der VNB lokal-regional, aber auch bundesweit und international aktiv.

Sie interessieren sich für bestimmte Themen der Bildungsangebote, wollen mehr über die unterschiedlichen Veranstaltungsformate und aktuellen Projekte erfahren?

Dann besuchen Sie die Website des VNB:
www.vnb.de



KULTURELLE ANEIGNUNG / KULTIVIERTE AUFREGUNG

Tsepo Bollwinkel

Kulturelle Aneignung ist ein Thema, das meinen Blutdruck in beachtliche Höhen steigen lässt. Und ich habe durchaus sehr ambivalente Gefühle, darüber zu schreiben. Deshalb halte ich es für redlich, mich zunächst zu positionieren:

» Ich bin ein Mensch südafrikanischer Herkunft, der im Exil in Deutschland lebt, ein Kolonisierter also, der in der Welt der Kolonisator*innen lebt. Alltäglich und überall umgeben mich Bruchstücke oder auch komplette Zitate aus den Kulturen meiner Heimatregion, als niedliche Accessoires, als Designstücke, als stolze Beutestücke kolonialer (oder touristischer) Raubzüge. Und diese Dinge, Ausdrucksformen, Ideen werden weder kontextualisiert noch auch nur rudimentär verstanden, dafür aber exotisiert und als primitiv entwertet, allein dazu gut, die Wahrnehmung des eigenen Wertes zu erhöhen und – klar – damit ordentlich Geld zu verdienen. «

Das macht etwas mit mir. Es verletzt mich und macht mich wütend. Gleichzeitig nehme ich sehr deutlich wahr, dass alle kolonisierten Kulturen und alle nicht weißen Kulturen diese Entwertung und Ausbeutung erleiden, dass kulturelle Aneignung damit der überwältigenden Anzahl aller Menschen schadet. Meine Solidarität mit ihnen ist selbstverständlich.

Und trotzdem schreibe und spreche ich niemals ausschließlich zu kultureller Aneignung. Denn ich halte es für unbedingt notwendig, zunächst das Thema Aneignung allgemein zu besprechen, und dann in diesen Zusammenhang die kulturelle Aneignung einzubetten.

Mein Zögern, zu diesem Thema zu sprechen, hat noch einen weiteren Grund: Ich erlebe es immer wieder, dass das Befragen gerade von nicht weißen Personen zu kultureller Aneignung vor allem einem (unausgesprochenem) Zweck dient: Dem Erlangen einer Erlaubnis nämlich, einer geradezu sakralen Absolution, für die persönlichen Praxen von Aneignung. Dieses unterschwellige Begehren werde ich als einen Versuch des Missbrauchs, der mich empört, und den ich von mir weise. Wie Sie – und jede andere Person – sich in Bezug auf kulturelle Aneignung verhalten, das müssen Sie mit Ihrem eigenen Gewissen ausmachen. Ich stehe Ihnen für eine, wie auch immer geartete, Rechtfertigung nicht zur Verfügung.

Deshalb an dieser Stelle der Disclaimer, den ich jeder Einlassung zu kultureller Aneignung von meiner Seite vorausstelle:

„Der Vortragende wird sich konsequent weigern, Anwesenden ihre Entscheidungen zu Haartracht, Kleidung, Essgewohnheiten, Freizeitaktivitäten oder Ähnlichem abzunehmen.“

KULTURELLE ANEIGNUNG – KULTIVIERTE AUFREGUNG

Die erregten Diskussionen zu kultureller Aneignung erscheinen mir als eine kultivierte Aufregung, als ein Ablenkungsmanöver nämlich, damit ein weitaus wesentlicherer Diskurs nicht stattfindet: der über die Realitäten und Praxen von Aneignung allgemein, über jene Realitäten und Praxen, die ein wesentliches Merkmal von Rassismus, Kolonialismus und Neokolonialismus sind.

Also lassen Sie mich über die Aneignungspraxen von Kolonialismus und Neokolonialismus sprechen.

Das, was da seit Mitte des 15. Jahrhunderts vom europäischen Halbkontinent ausging, der organisierte Raub von Ressourcen, von Menschen und ihrer Arbeitskraft, der Raub und die Vernichtung von Staatlichkeiten und Formen der Sinnggebung, von Lebensweisen, Sprachen, Religionen, von Kunst und Kultur, die Vertreibung aus Lebensräumen, die Entmenschlichung und Vernichtung von so unfassbar vielen Menschen, Völkern, ganzen Populationen – das kapitalistische und koloniale Projekt also – ist die historisch größte Aneignungspraxis aller Zeiten. Nur einige Zahlen:

- **85%** der bewohnten Erdoberfläche waren kolonialen Raubzügen und Inbesitznahmen ausgesetzt.
- Ermordet in den damit einhergehenden Völkermorden wurden allein mindestens **100 Millionen** Indigene Menschen der Amerikas.
- Versklavt oder direkt von Versklavung betroffen waren ebenfalls **100 Millionen Menschen** des afrikanischen und des asiatischen Kontinents sowie der Amerikas.
- Lebten auf dem afrikanischen Kontinent vor Beginn

des Maafa, also der systematischen Versklavung afrikanischer Menschen, ca. **17%** der Weltbevölkerung, sind es heute nur **14%**.

(Wenn Sie diese Zahl hören, denken Sie hoffentlich nochmals neu über das Gerede von der Überbevölkerung des afrikanischen Kontinentes nach.)

- Diese Ungeheuerlichkeit dauert nun schon über **500 Jahre** an – in ihrer Nachfolge steht bis heute der Neokolonialismus, der ohne staatliche Landnahmen auskommt, in seinen Wirkungen von Ausbeutung und Unterdrückung, in seiner Allgegenwart von Raub und Mord jedoch keine für die Betroffenen substantielle Veränderung darstellt.

Aneignung bedeutet, ich nehme mir etwas, das mir nicht gehört – ungefragt, unverhandelt – und beute es zu meinem alleinigen Nutzen aus. Mit Prozessen von Aneignung unmittelbar verbunden ist ein zweiter Begriff, der der Enteignung. Das, was da geraubt wurde und wird, lässt sich ja auch – zumindest zum Großteil – monetär berechnen. Was sich die einen aneignen, wird den anderen enteignet. Ich erwähne dies insbesondere mit dem Hinweis darauf, dass im real existierenden Kapitalismus Eigentum eine beinahe religiös überladene Bedeutung hat, dass Enteignung entsprechend als verdammenswerte Ungeheuerlichkeit gilt.

In der Bundesrepublik ist in Artikel 14 der Verfassung Enteignung grundsätzlich erlaubt, allerdings verbunden mit massiven Einschränkungen. In der Rechtspraxis dieses Staates ist Enteignung durch unzählige Urteile und Rechtsauslegungen beschränkt auf absolute Ausnahmen. Verwaltungen oder politische Gremien, die solche Ausnahmen durchzusetzen versuchen, werden mit massiver öffentlicher Kritik und juristischem Widerstand konfron-

tiert. Eigentum ist ein Fetisch, Enteignung ist das Böse an und für sich. Wieso gilt das eigentlich nicht für das Eigentum, die Arbeitskraft, ja das Leben Kolonisierter? Im kapitalistischen und kolonialen Projekt sind Aneignung und Enteignung untrennbar miteinander verbunden. Es gibt einige punktuelle Versuche, tatsächlich die angeeigneten und enteigneten Werte auszurechnen. Aber wie berechnet mensch die geraubten Ressourcen, wie viel ist ein Menschenleben wert, wie viel die Arbeitskraft einer ausgebeuteten oder gar versklavten Person, wie viel eine vernichtete Sprache, Religion, Kultur, wie viel eine zerstörte soziale und wirtschaftliche Ordnung? Aus den USA, in denen es eine Debatte über Reparationen für Native Americans und die Nachfahren versklavter afrikanischer Menschen gibt, kommen einige wenige Zahlen:

Als finanzielle Reparation allein für die Landnahme von 6 Völkern der in Deutschland als Sioux bezeichneten Gruppe werden **1,3 Milliarden Dollar** angeboten. Und in den USA sind **562 Native American** Völker offiziell anerkannt ... Wenn ich die Summen für die 6 Sioux Völker hochrechne, komme ich allein für geraubtes Land auf etwa **130 Milliarden Dollar**. Übrigens lehnen die genannten Sioux Nationen die finanzielle Entschädigung ab. Sie verlangen ihr Land zurück.

Eine Schätzung für Reparationen an die Nachfahren von versklavten afrikanischen Menschen in den USA geht von mindestens **500 Milliarden Dollar** aus als Ausgleich für Versklavung und systemische Unterdrückung seither. Bei diesen beiden hier skizzierten Diskussionen geht es nur um Land bei der einen Gruppe, um wirtschaftliche Nachteile bei der anderen. Und es geht nur um einen Staat mit knapp 330 Millionen Bürger*innen. Wenn wir

nicht nur Land oder wirtschaftliche Folgen berechnen würden, sondern auch kulturelle und soziale Schäden, alles unwiederbringlich Verlorene, wenn wir nicht nur für die USA rechnen würden, sondern für die gesamte von Kolonialismus betroffene Menschheit, welche unermesslichen Summen würden da herauskommen, Summen, die den Indigenen, den Schwarzen und braunen Menschen dieser Welt zustehen, deren Enteignung sie bis heute hinzunehmen gezwungen sind. Und das in einer inzwischen globalen Glaubenswelt von der Priorität von Eigentumsverhältnissen und der Schändlichkeit von Enteignung. Dass diese unfassbare Aneignung und Enteignung, die das kapitalistische und koloniale Projekt bis heute ungestraft praktiziert, auf keinen wirkungsvollen Widerstand treffen, liegt an der perfiden Rechtfertigungsideologie, die sich dieses Projekt geschaffen hat, es liegt an Rassismus.

Rassismus ist als Ideologie eine hierarchische Behauptung über den Wert von Menschen und damit über ihre Berechtigung zu Teilhabe, Mitbestimmung, ja sogar zu leben.

DIESE IDEOLOGIE HAT DREI TEILE

1. Menschen sind unterschiedlich viel wert – und zwar vor allem moralisch. Es geht gar nicht so sehr um irgendwelche Fähigkeiten wie Intelligenz oder Fleiß, sondern tatsächlich um eine moralische Wertung. Aber, egal worum es dabei geht: Der Satz, Menschen seien unterschiedlich viel wert, ist an und für sich eine Schändlichkeit. Und er widerspricht übrigens allen angeblichen Werten des europäischen Halbkontinentes und seiner Ausdehnungen in die Welt.

2. Ist halt so. Das „ist so“ fand historisch unterschiedliche Begründungen. Von Flüchen Gottes über Ungefährs von der „Natur des Menschen“, seltsamen Theorien über klimatische Gründe für diese Wertunterschiede bis zu den heute aktuellen kruden sozialdarwinistischen oder genetischen Begründungen. Das Ergebnis aller dieser hergeholten Theorien ist gleich: Ist so, kannste nichts machen.

3. Das, den Wertunterschied, kann mensch schon von Außen sehen – am rassifizierten Phänotyp eines Menschen. Zum Phänotyp gehört dabei so viel mehr als die oft zitierte Hautfarbe. Es geht um die gesamte Körperlichkeit eines Menschen: Haare, Augen, Nase und Mund, Brüste, Hüften, Gewichtsverteilung, um den Moment und die Ausprägungen der Pubertätsentwicklung, um die Art wie jemensch geht und sich bewegt, oft auch, wie jemensch sich kleidet, was jemensch glaubt – und auch um den Namen geht es dabei immer wieder. All das wird mit den absurdesten Zuschreibungen belegt wie z. B. Fantasien über die geographische Herkunft einer Person, ihre Religion, ihre Lebensweise und ihren Charakter, sogar über ihre politischen Einstellungen.

Ich will das nochmals genauer formulieren: Es sind keine Fantasien, sondern Projektionen. Projektionen derer, die Rassismus erschaffen haben als billige Rechtfertigung für das kapitalistische und koloniale Projekt, Projektionen derer, die heute noch von den Gewinnen aus Ausbeutung und Unterdrückung profitieren, Projektionen der schönen weißen Welt, des heutigen Globalen Nordens. Und leider hat die jahrhundertelange gewaltvolle Dominanz des kapitalistischen und kolonialen Projektes und seiner Ideologien dazu geführt, dass auch die davon Negativbetroffenen oftmals diese ungeheuerliche Unwertzuschreibung für sich angenommen haben, sie internalisiert haben.

Lassen Sie es mich nochmals anders formulieren:

**RASSISMUS IST DIE GROSSE
ERLAUBNIS FÜR DAS KAPITALIS-
TISCHE UND KOLONIALE PROJEKT,
FÜR AUSBEUTUNG UND UNTER-
DRÜCKUNG, FÜR ANEIGNUNG
UND ENTEIGNUNG.**

Diese Rechtfertigungsideologie ist so notwendig – und so erfolgreich – dass sie sich in das gesellschaftliche Unterbewusste eingeschrieben hat. Wir alle – ausnahmslos – sind Teil einer Welt, in der Rassismus sich in die Grundstrukturen unserer Gesellschaften eingeschrieben hat – als inzwischen Teil einer kollektiven, zumeist unbewussten, Identität. Dies gilt ganz besonders für die Menschen, die am Meisten davon profitieren, also für die weißen Menschen des Globalen Nordens. Sie ernten, was sie nicht gesät haben, was ihre Vorfahren mit brutaler Gewalt geraubt haben, was sie selber auch heute noch mit brutaler Gewalt mordend und stehend sich aneignen. (Nein, natürlich nicht persönlich – dafür gibt es doch multinationale Konzerne mit ihren Privatarmeen, gibt es die menschenverachtenden Zwänge des Welthandels, gibt es die ewige Ausrede des Sachzwanges.)

Wie anders kann es sein, dass die Kleidung, die wir hier tragen, unter unmenschlichen Bedingungen in Asien hergestellt wird, dass wir unsere Lebensmittel, noch mehr unsere Genussmittel wie Kaffee oder Schokolade, unter ausbeuterischen Bedingungen und mit Hilfe von Kinderarbeit hergestellt, zu absurd geringen Erzeugerpreisen zu uns importieren und billigst konsumieren? Wie anders kann es sein, dass wir unseren Dreck einfach in den Globalen Süden verschiffen, unsere Gier nach

billiger Energie auf dem Rücken derer, die jetzt schon von der Klimakatastrophe betroffen sind, munter weiter ausleben, dass sog. Wirtschaftspolitik immer noch wichtiger ist als Menschenrechte.

Wie anders kann es sein als dadurch, dass die große Erlaubnis zu hemmungsloser Aneignung und Enteignung immer noch Zustimmung findet, als dadurch, dass die rassistische Rechtfertigung des kapitalistischen und kolonialen Projektes bis heute für gültig erachtet wird? Diese Rechtfertigung muss übrigens nicht explizit ausgesprochen werden. Sie zeigt sich darin, wer in schrecklicher historischer Kontinuität bis heute davon am Meisten negativ betroffen ist. Und natürlich darin, wer davon am meisten profitiert.

Rassismus ist tief in die Strukturen unserer Gesellschaft eingeschrieben, ist Teil des kollektiven Unterbewusstseins. Rassismus gibt die große Erlaubnis. Und die ist noch immer äußerst wirksam – auch wenn es gerade modern ist, auf Instagram BlackLivesMatter zu posten. Mit der Teilnahme an irgendeiner Demo, der Spende an Seawatch oder auch dem Lesen dieses Textes haben Sie sich ihre große Erlaubnis noch lange nicht entzogen. Noch lange nicht. Es ist meine Pflicht, Ihnen das zu sagen. Und es ist mein Anliegen, Sie heute ausdrücklich aufzufordern, sich Ihre große Erlaubnis endlich zu entziehen. Es reicht. Es reicht schon lange. Es reicht mir ganz persönlich. Ehrlich.

Kommen wir zur sog. kulturellen Aneignung. Zwei Definitionen, von mir aus dem Amerikanischen übersetzt: „Kulturelle Aneignung ist, wenn eine dominante Kultur vom kulturellen Erbe und Kunstwerken einer Minderheit oder marginalisierten Kultur nimmt, es für sich beansprucht und sich selber als Schöpfer darstellt und

dadurch die Geschichte der marginalisierten Kultur auslöscht.“¹

Nochmals in anderen Worten: Es geht darum, dass eine dominante Kultur sich kulturelles Erbe und kulturellen Ausdruck von marginalisierten Kulturen ungefragt nimmt, sie als ihr Eigenes behauptet, sich sogar als Urheberin davon darstellt. Und in diesem Tun löscht die dominante Kultur die eigentlichen Urheber*innen und deren Schaffen, deren Kultur aus.

Eine zweite, etwas längere Definition in Übersetzung: „Etwas wird durch etwas anderes angeeignet, wenn eine Produktions- oder Ausdrucksform sich in einer entpöwertten kulturellen Gruppe entwickelt, aber nur oder zum Großteil von einer empöwertten kulturellen Gruppe benutzt wird und sie bereichert. Die Unterscheidung zwischen kulturellen Gruppen hat nachdrücklich mit der Beziehung jeder Gruppe zu Macht zu tun, mit den Möglichkeiten der Kontrolle über materielle und geistige Produktion. Eines der Kennzeichen jener Beziehung zwischen einer empöwertten und einer entpöwertten Gruppe ist, dass die empöuerte Gruppe fähig ist, in Besitz von jenen materiellen Produkten, körperlicher Arbeit und kulturellen Ausdrucksformen und Praktiken zu gelangen, die innerhalb der entpöwertten Gruppe entwickelt werden. In dem Moment, in dem etwas angeeignet ist, funktioniert es nicht mehr, jene materiell zu bereichern oder sozial zu ermächtigen, innerhalb deren kulturellen Gruppe dieses etwas entwickelt wurde.“²

Auch hier nochmal eine Zusammenfassung in meinen Worten: Die Dominanz einer kulturellen Gruppe ermächtigt sie, sich das Schaffen einer anderen kulturellen Gruppe anzueignen und sich daran zu bereichern. Indem dies geschieht, verliert die marginalisierte Gruppe ihre Fähigkeit, Nutzen aus ihren eigenen Erzeugnissen zu ziehen.

Dominanz und Marginalisierung, Empowerment und Entpowerment: Es geht um strukturelle Machtverhältnisse. Und damit ganz klar ist, von wem hier die Rede ist: Bei der hier als dominant und empowert bezeichneten Gruppe handelt es sich um weiße Menschen des Globalen Nordens, bei den als marginalisiert und entpowert Bezeichneten handelt es sich um die Indigenen, die Schwarzen und braunen Menschen des Südens und des Nordens.

Noch eine Ergänzung zu den zitierten Quellen: In Prozessen kultureller Aneignung gibt es eine ungeheuerliche Ignoranz gegenüber den tatsächlichen Inhalten und Bedeutungen kultureller Produktion marginalisierter Gruppen. Dass Inhalte überschrieben werden mit Deutungen der dominanten Gruppe bis hin zur Verkehrung in ihr völliges Gegenteil, ist gängige Praxis. Dass dabei gerade Inhalte, die widerständiger Natur sind, die die kulturelle Dominanz der schönen weißen Welt explizit oder implizit in Frage stellen, ist geradezu systemisch.

In den Praxen und den Diskussionen zu kultureller Aneignung finde ich von weißer Seite vor allem dies wieder: die große Erlaubnis. Die große Erlaubnis, zu nehmen ohne zu fragen, zu benutzen ohne zu verstehen, zu verdrehen bis zur Unkenntlichkeit, sich zu bereichern ohne zu bezahlen. Wenn Sie das in Ordnung finden: bitte schön. Falls Sie das nicht in Ordnung finden sollten, dann entziehen Sie sich, dann entziehen Sie auch Ihrer weißen Mitwelt die große Erlaubnis, dann hören Sie endlich auf damit. Ich weise Sie an dieser Stelle nochmals darauf hin, dass zu nehmen ohne zu fragen, zu benutzen ohne zu verstehen, zu verdrehen bis zur Unkenntlichkeit, sich zu bereichern ohne zu bezahlen usw. Ihren eigenen Werten, denen, die Sie für die christlich/abendländischen oder die der Aufklärung oder die der Menschenrechte halten,

widersprechen. Hören Sie endlich auf, Ihren eigenen Werten entgegen zu handeln. Und falls Sie feststellen sollten, dass ihr eigenes Wertesystem doch nicht vom Christlich/Abendländischen, Aufgeklärten oder Menschenrechtlichen dominiert ist, sondern vielmehr von der großen Erlaubnis, die white supremacy Ihnen gibt, dann seien Sie doch bitte wenigstens ehrlich und stehen zu Ihrer Überzeugung von der Ungleichwertigkeit von Menschen, dann stehen Sie zu Ihrem Rassismus und lügen nicht auch noch herum.

Sie merken, dass ich kulturelle Aneignung verabscheue, dass sie mich aufregt und ärgert. Und trotzdem traue ich den Diskussionen hierzulande nicht über den Weg, erlebe ich sie als eine kultivierte Aufregung. Während nämlich mit viel Zeit- und Energieaufwand öffentlich über kulturelle Aneignung gestritten wird, am liebsten über Absurditäten wie Wursthare oder vietnamesisches Essen, passiert all dies:

- Immer noch werden zur Rohstoffbeschaffung Menschen illegal enteignet, vertrieben und ermordet, werden munter Kriege geführt, wird internationales Recht mit leichtem Herzen gebrochen.
- Schlimmer als jemals zuvor wütet der Ökozid, immer noch hauptsächlich verbunden mit Genoziden an Indigenen Menschen, aber sich massiv ausweitend auf die gesamte ehemals kolonisierte Welt.
- Alltäglich ist die so oft tödliche Arbeitsausbeutung zuungunsten der Menschen der sog. 2. und 3. Welt.
- Ebenso normalisiert ist die Verschiebung der Umweltprobleme des Nordens in den Süden durch Müllexporte z. B.
- Und vergessen wir nicht den Massenmord an den europäischen Außengrenzen.

Das und so viel mehr.

Und wir streiten vehement über Haare und Kleidungsstücke, über Yoga und Musikstile – während Menschen verrecken, unser Planet unbewohnbar wird, die großen Schweinereien kein Ende nehmen. Ich halte diesen Diskurs für eine künstliche, eine kultivierte Aufregung, um bloß nicht die wahren, die größeren Aufreger anzugehen, um bloß nicht das kapitalistische und koloniale Projekt mit seiner Rechtfertigungsideologie Rassismus an sich in Frage zu stellen und endlich – endlich! – abzuschaffen. Ich erlebe es als einen Luxus, sich über kulturelle Aneignung streiten zu können, als eine manchmal geradezu unverschämte Dekadenz. Nochmal: das alles, – während Menschen verrecken, unser Planet unbewohnbar wird, die großen Schweinereien kein Ende nehmen. Und so neige ich dazu, diese ganze Debatte eben auch als eine weitere Aneignungsbewegung zu interpretieren: Die Forderung nach Gerechtigkeit, die Indigene, Schwarze und braune Menschen in die Welt schreien, die Forderungen nach Reparatur und Reparation, nach einem Ende des kapitalistischen und kolonialen Projektes wird angeeignet und als westliche Debatte geführt – unter Verharmlosung und Entwertung der eigentlichen Inhalte, so dass das, was dann übrigbleibt, das grundsätzliche systemische Übel nicht angreift und dadurch dieses Übel weiter stabilisiert.

Wie Sie inzwischen gemerkt haben dürften, macht mich genau diese Aneignungspraxis so richtig wütend. Ich atme jetzt tief durch, beruhige mich ein bisschen und versuche mich denn doch praktisch noch einmal dem Thema kulturelle Aneignung zu nähern. Ich versuche das, weil ich davon ausgehe, dass Sie ein anständiger Mensch sind und nur irgendwie einen Weg des anständig Bleibens in einer strukturell so unanständigen Welt suchen.

Was können Sie selber konkret tun, wenn Sie kulturelle Ausdrucksformen und Praxen Indigener, Schwarzer und brauner Menschen lieben und an ihnen teilhaben wollen?

- 1.** Fragen Sie um Erlaubnis. Fragen Sie die Urheber*innen kultureller Produktion um ihre Zustimmung. Dazu müssen Sie sich dann die Mühe machen, herauszufinden, wer eigentlich die Urheberschaft für eine Praxis hat. Und Sie müssen sich die Mühe machen, in Beziehung, in gleichwertige Beziehung zu den Urheber*innen zu gehen.
- 2.** Nennen Sie stets die Urheber*innen. Machen Sie sich die Mühe, gerade innerhalb der Dominanzgesellschaft immer sehr klar zu benennen, wessen kulturelle Praxen Sie gerade teilen.
- 3.** Erwerben Sie genaue Kenntnisse über Geschichte, tatsächliche Inhalte und Bedeutung einer Praxis. Ja, das bedeutet noch mehr Mühe. Aber wenn Sie eine Praxis denn wirklich wertschätzen, dann sollte das Ihnen diese Mühe doch wert sein.
- 4.** Praktizieren Sie ein Element marginalisierter Kulturen ausschließlich in dem von diesen dafür vorgesehenen Rahmen. Jetzt sind Sie mit der Mühe konfrontiert, sehr sorgfältig mit allen Ihren erworbenen Kenntnissen abzuwägen, ob und wann Ihre Nutzung eines kulturellen Elements angemessen ist.
- 5.** Sorgen Sie dafür, dass es zu keinen Missverständnissen kommt. Machen sie sich also die Mühe, sehr genau abzuwägen, ob Ihre Benutzung eines Elementes einer marginalisierten Kultur von anderen Angehörigen der Dominanzkultur als eine Erlaubnis zum aneignenden Verhalten missverstanden werden kann. Und wenn das so sein sollte, lassen Sie es.

6. Bezahlen Sie freiwillig und gerne den angemessenen Preis für die von Ihnen genutzte kulturelle Praxis.

Das ist nach dem bereits gesagten hoffentlich selbstverständlich. Machen Sie sich auch finanzielle Mühe.

7. Und vergessen Sie nicht, wie viel Schaden bereits durch Aneignungspraxen angerichtet wurde. Betiligen Sie sich großzügig und gerne an Reparationen. Das können Sie durch Spenden, durch die aktive Teilnahme an Aufklärungskampagnen, durch qualifizierte Kritik an unangemessenen Verwendungen, an Missbrauch, eben an Aneignung von kulturellen Praxen marginalisierter Gruppen.

Und das können Sie, indem Sie sich aktiv für das Ende des kapitalistischen und kolonialen Projektes einsetzen. Das kommt dann übrigens auch Ihnen unmittelbar zugute, weil darin die Chance liegt, dass wir alle zusammen eine menschenwürdige Zukunft gestalten und erreichen können.

DAS FÜHLT SICH VIEL ZU GROSS FÜR SIE AN?

Wie wäre es damit:

- 1.** Entziehen Sie sich ihrem Glauben an die Alternativlosigkeit des kapitalistischen und kolonialen Projektes. (Gute Quellen für andere Denkweisen sind insbesondere bei Indigenen Autor*innen zu finden.)
- 2.** Entziehen Sie sich die große Erlaubnis zum Immerweiter-so-bis-zum-Untergang von Rassismus und Neokolonialismus. Und handeln Sie stattdessen doch mal nach Ihren eigenen Werten.
- 3.** Überdenken Sie ihre eigenen Praxen von kultureller (und jeder anderen) Aneignung, s. o., und versuchen Sie sich so anständig zu benehmen, wie Sie es doch eigentlich sind.

Danke dafür.

1 <https://ourlegaci.com/2015/09/07/black-americans-wearing-african-clothing-is-not-cultural-appropriation/>

2 Ashraf H. A. Rushdy: Neo-Slave Narratives: Studies of a Social Logic in Literary Form



Empowerment beschreibt den Prozess der (Selbst-) Befähigung oder (Selbst-)Ermächtigung und hat zum Ziel, marginalisierte Menschen zu befähigen, die eigenen Ressourcen zu nutzen, um ihr Leben selbst zu gestalten und ihre Potenziale zu nutzen. Dabei geht es vor allem darum, dass Menschen ihre Interessen selbstverantwortlich und selbstbestimmt vertreten können (Herriger 2020).

Als politische Praxis etablierte sich das Empowerment-Konzept durch die Schwarze Bürgerrechts- und feministische Frauenbewegung in den 1960er und 1970er Jahren in den USA. Diese sozialen Bewegungen forderten z.B. Gleichheitsrechte oder den Abbau von Machtungleichheiten zwischen den Geschlechtern.

Ziel von Empowerment ist es, dass die Ohnmacht von betroffenen Menschen aufgehoben wird und sie gestärkt werden. Dieser Prozess versucht einem defizitären Blick auf Menschen und ihren Lebensschwierigkeiten und damit einhergehend paternalistischem Handeln ihnen gegenüber entgegenzuwirken.

Kolonialität, Migration und Diversität weisen auf Machtungleichheiten, ungleiche Verteilung von Ressourcen und (De-)Privilegierung hin. Daher möchten Empower-

ment-Ansätze Verteilungsgerechtigkeit, politische Partizipation und Zugänge schaffen und letztlich zu einer gerechteren Gesellschaft beitragen.

Empowerment-Ansätze werden heute in verschiedenste Formate übertragen. Für viele Menschen bekannt sind Empowerment-Workshops für marginalisierte Gruppen wie Schwarze Menschen, Rom*nja und Sinti*zze, Muslim*innen, Jüd*innen und weitere gesellschaftlich benachteiligte Gruppen. In diesen sogenannten Schutzräumen (Safer Spaces), erhalten diese Menschen die Möglichkeit gemeinsam aus ihrem Ohnmachtsgefühl herauszutreten, sich gegenseitig zu stärken und ihre Kräfte zu vereinen, um Strategien für ihren Lebens- und Berufsalltag zu entwickeln.

Die Kritik, die sich im Empowerment auf die gesellschaftliche Ungleichverteilung von Macht bezieht, mündet gleichzeitig in eine Forderung nach der Auseinandersetzung von weniger benachteiligten Gruppen mit der eigenen Macht und den Privilegien, mit dem Ziel diese Macht zugunsten weniger privilegierter Gruppen umzuverteilen (Powersharing).

Zum Weiterlesen:

Jagusch, Birgit/Chahata, Yasmine (2020): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionen – Arenen. Beltz, Juventa: Weinheim.

Herriger, Norbert (2020): Empowerment in der Sozialen Arbeit. Eine Einführung. Kohlhammer: Stuttgart.

Heinrich Böll Stiftung: <https://heimatkunde.boell.de/de/2013/04/01/empowerment-und-powersharing-als-rassismuskritik-und-dekolonialitaetsstrategie-aus-der>



EMPOWERMENT: RASSISMUS DEN KAMPF ANSAGEN

Zaina Filah

WAS BEDEUTET EMPOWERMENT?

Jeden Tag, wenn wir aus dem Bett steigen, steigen wir automatisch direkt in den Ring. Unser Kampfgegner: Rassismus. Als Menschen, die Rassismus erfahren (BI-PoC), führen wir einen stetigen Kampf gegen rassistische Strukturen. Wir haben uns weder dafür angemeldet, noch wurden wir vorbereitet. Runde für Runde stecken wir Schläge ein und lernen besser auszuweichen. Unsere Deckung darf nicht fallen, sonst riskieren wir k.o. zu gehen. Empowerment ist der einzige Moment in unserem Leben, in dem wir diese Deckung fallen lassen können. In dem wir wir selbst sein können und keinen Angriff befürchten müssen, weil wir eine Verschnaufpause kriegen, zeitgleich mit anderen Personen, die den gleichen Struggle teilen. Wir schöpfen dann voneinander Kraft und tauschen uns über Skills aus, die uns helfen könnten, diesen Kampf durchzustehen, bevor es in die nächste Runde geht. Das funktioniert nicht immer so einfach. Wenn wir bereit sind uns auf Empowerment einzulassen, dann haben wir die Chance, den ganzen Kampf zu gewinnen. Durch meine Berufserfahrung habe ich den Eindruck

bekommen, dass die meisten BI-PoC immer noch wenig mit dem Begriff Empowerment verbinden. Bestimmte Communities verwenden ihn häufiger und es gibt eine klare Vorstellung davon, wie ein Empowerment-Workshop abläuft. Viele haben jedoch keinen Bezug zu diesem Format und können nichts damit anfangen. Manche empowert genau dieser Austausch von Erfahrungen und Strategien; andere finden ihre eigene Verbindung zum Empowerment und benennen diese gar nicht als solches. Aus meiner Sicht ist die Bezeichnung flexibel für verschiedene Zugänge, die wir wählen können, um uns gegenseitig zu empowern. Entweder brauchen wir ein neues Wording, welches alle Formen des Empowerments beinhaltet, oder wir müssen die Bedeutung dahinter noch konkreter fassen und den Begriff in Deutschland etablieren. Es geht darum, dass die Idee dahinter vertraut und nahbar erscheint, weil ich glaube, dass wir alle Empowerment brauchen und für unseren Vorteil nutzen können. Wieso ich Empowerment- und Antirassismus-Trainerin geworden bin, beschreibt noch besser was Empowerment für mich bedeutet. Mir fallen genügend Geschichten ein, die mich auf meinem Weg geprägt haben. Situationen aus meiner Kindheit, in denen ich realisieren musste, dass ich von Menschen in meinem Umfeld anders wahrgenommen werde, als ich eigentlich bin, und mich fiesen Vorurteilen stellen musste. Selbst diese Erfahrung wieder und wieder zu machen und das auch bei anderen zu beobachten, hat mich frustriert. Besonders Erlebnisse aus meiner Schulzeit haben dazu beigetragen, dass ich angefangen habe, Ungerechtigkeiten sensibler wahrzunehmen und mich unbedingt für andere Menschen einsetzen wollte, die das gleiche erleben wie ich. Das hat meinen Noten nicht immer weitergeholfen, aber alles war besser, als dieses Gefühl der Ohnmacht auszuhalten und nichts tun zu können. Diese Ungerechtigkeit, wie ich

später erfuhr, hatte bereits einen Namen: Rassismus. Auf der Suche nach einer Lösung für mein Problem bin ich auf Empowerment gestoßen. Auch hier habe ich erst Empowerment erlebt, bevor ich es als solches benennen konnte. Mein Verständnis von Empowerment-Arbeit beruht auf der Nutzung verschiedener Zugänge für ein persönliches Training von Selbstbewusstsein, Autonomie, Vertrauen in die eigenen Fähigkeiten und Visionen sowie selbstbestimmter Teilhabe an gesellschaftlichen Prozessen. Im Fokus steht in erster Linie die Bewältigung von prägenden Rassismuserfahrungen sowie die Entfaltung von Stärken und Fähigkeiten von BIPoC auf individueller Ebene. In zweiter Linie wird auf struktureller Ebene die Veränderung gesellschaftlicher Machtverhältnisse angestrebt. Letzteres kann aus meiner Sicht nur erfolgen, wenn das Konzept von Empowerment durch Individuen in die Gesellschaft getragen und etabliert wird. Darüber hinaus müssen Räume von BIPoC für BIPoC zur Verfügung gestellt werden, die diese Prozesse der Selbstermächtigung anstoßen und tragen können.

Durch mein frühes ehrenamtliches Engagement in der muslimischen Jugendarbeit und meine Tätigkeit in Jugendhilfeeinrichtungen, fand ich meinen eigenen Umgang mit Kindern und Jugendlichen, die von Rassismus betroffen sind. Ich fand eine Ebene, auf der ich BIPoC Vertrauen und Verständnis für ihre Erfahrungen entgegenbringen kann, was sonst im Alltag fehlt. So ist Empowerment schließlich zu meinem Beruf geworden. Ich möchte Menschen empoweren, die Rassismus erfahren, indem wir uns gegenseitig an unsere Stärken erinnern. Wir tauschen uns über Strategien und Erfahrungen aus, die uns geprägt und unseren Lebensweg bestimmt haben. Viele stellen sich Empowerment-Räume wie eine Art Selbsthilfegruppe für Opfer von Rassismus

vor, bevor sie persönlich damit in Berührung gekommen sind. Ja, manchmal geht es darum, Lebensgeschichten miteinander zu teilen, einige Erinnerungen sind schmerzhaft und dann lachen wir wieder. Und manchmal verbinden wir tiefgründige Gespräche mit kreativen Methoden, um auszudrücken, was uns bewegt, inspiriert und unser Leben begleitet. Egal, wer welchen Weg wählt, das Ziel ist es, die Kraft in dir selbst zu finden, die dir wieder erlaubt zu träumen und zu wachsen. Es geht darum, im Kampf gegen gesellschaftliche Machtstrukturen sich nicht selbst zu verlieren und nicht zu vergessen: Ich bin nicht alleine, ich bin nicht schuld daran, dass ich Rassismus erlebe und nicht ich bin das Problem. Aber Empowerment ist noch so viel mehr als das. Es ist der Schlüssel und gleichzeitig der Weg, der uns zu unserem persönlichen Erfolg führt.

WARUM IST EMPOWERMENT-ARBEIT FÜR UNSERE GESELLSCHAFT SO WICHTIG?

Empowerment beschreibt den Weg zur Selbstbestimmung, die uns einen selbstbewussten Umgang mit unserer Identität beibringt, entgegen allen gesellschaftlichen Erwartungen. Empowerment ist unsere Geheimwaffe, mit der wir für unsere Würde kämpfen, die uns auf allen Ebenen versucht wird zu entreißen. Wie kann ich in einer Gesellschaft, in der nicht alle die gleichen Voraussetzungen haben trotzdem erfolgreich sein? Woher nehme ich die Kraft weiterzumachen, wenn ich jeden Tag daran erinnert werde, dass mein Aussehen, meine Hautfarbe, meine Religion mich angeblich kriminell, faul oder weniger leistungsfähig machen würden?

Mein Wunsch ist es, dass jede Person of Color ihre eigenen Kraftquellen entdeckt und ihre Fähigkeiten nutzt, um sich selbst als wertvollen Teil unserer Gesellschaft zu betrachten. In meinen Workshops teile ich meine persönlichen Methoden und Strategien, um diese Selbstbestimmung zu trainieren. Die Bezeichnung als Trainerin vor dem Hintergrund, dass wir nur mit fortlaufendem Training eine gesunde Beziehung zu unserer eigenen Identität erlangen können. Die weiße Mehrheitsgesellschaft lehrt uns, dass wir nicht ins Bild passen, oder unsere Meinung weniger Wert sei, da wir nicht zu den VIPs der Spezies Mensch gehören. Wir sollen uns so weit anpassen, dass wir nicht mehr auffallen, in dem Wissen, dass wir zum Scheitern verurteilt sind. Eine Erwartung, die wir nie erfüllen werden, auch nicht, wenn wir unseren Namen ändern, unser Kopftuch ablegen oder am besten auch direkt unsere Hautfarbe. Die stetige Konfrontation mit Rassismus macht uns und somit auch unsere gesamte Gesellschaft krank. Vor allem mit Kindern und Jugendlichen arbeite ich gerne früh an einem guten und gesunden Umgang mit Rassismus und der eigenen gesellschaftlichen Positionierung. Es ist kein Geheimnis, dass neben der Politik, Schulen mitunter das größte Spielfeld für Rassismus sind. Bevor wir herausfinden, wer wir sein wollen, wird uns beigebracht, wer wir zu sein haben. Unter den TOP 5, der uns BIPOC meistgestellten Fragen, der Klassiker: Woher kommst du wirklich? In ständiger Erinnerung daran, wer wir zu sein haben, wird der Fokus darauf gelenkt, was die Gesellschaft über uns denkt, bis wir selbst diese rassistischen Karikaturen von uns als Realität akzeptieren. Das absolute Gegenteil von Selbstbestimmung. Empowerment hingegen beschäftigt sich mit den wirklich wichtigen Fragen: Wer bist du? Und wer willst du sein?

WELCHE EMPOWERMENT-ZUGÄNGE UND METHODEN GIBT ES?

Gegenfrage: Was machts du, wenn es dir nicht gut geht? Was brauchst du, wenn du nicht mehr du selbst bist? Ein Snickers, eine Runde Schattenboxen, laut Musik hören, deine Yoga-Matte oder einen spontanen Trip mit Freund*innen? All diese Dinge können als Methoden für Empowerment verwendet werden. Die Verknüpfung von Tätigkeiten, aus denen wir Kraft schöpfen mit der Aufarbeitung von Rassismuserfahrungen oder einfach das Teilen von persönlichen identitätsstiftenden Erlebnissen mit Personen, die ähnliche Erfahrungswerte besitzen, verstehe ich als empowernd. Empowern kann auch die Teilhabe an einem Gespräch oder einem Raum mit anderen BIPOC, die uns alleine durch ihr Auftreten und ihre Ausstrahlung inspirieren, ohne direkt über Rassismus zu sprechen. Solch einen Safer Space genießen wir häufig in unserem Freundeskreis oder wenn wir unserem Hobby nachgehen, ohne dies bewusst als empowernd wahrzunehmen. Gutes Essen hat sich bei mir als sehr effektive Empowerment-Methode erwiesen. Wenn mir alles zu viel wird, treffe ich mich mit meiner Freundin und Kollegin bei unserem Lieblingsimbiss. Da ertränken wir unsere Sorgen in Cay und versüßen uns das Leben mit einem knusprigen Künefe mit Maraş Eis und Pistazie obendrauf.

Durch meine Sensibilisierung im Zuge meiner Tätigkeit als Trainerin habe ich gelernt rassistische Strukturen bewusster wahrzunehmen und somit auch die Belastung, der ich als PoC im Alltag ausgesetzt bin. Das kann manchmal eine ziemliche Belastung sein, da die Auseinandersetzung mit Rassismus viel bewusster und häufiger stattfindet. Mir persönlich hilft diese bewuss-

te Auseinandersetzung, einen besseren Umgang mit Rassismus in verschiedenen Lebenssituationen zu finden und achtsamer für mich zu sorgen. Wir sprechen in dem Kontext oft von Selfcare, wofür Empowerment, mit seinen unterschiedlichen Zugängen verschiedene Möglichkeiten bietet. Insbesondere aufgrund der vorhandenen Intersektionalität lässt sich beobachten, dass jede Person einen anderen Erfahrungswert besitzt, womit wiederum ein anderer Zugang empowernd wirkt. Trotz der gemeinsamen Betroffenheit macht sich unsere Individualität bemerkbar in der Art und Weise, wie wir mit Rassismus umgehen. Für einige bedeutet das Netflix einschalten und Kopf abschalten, für andere mit Rap-Texten ihre Gedanken zu sortieren.

Ein anderer Weg, über den viele junge Menschen Empowerment nutzen, ist Jugendarbeit. Durch meinen Kontakt zu verschiedenen Jugendgruppen aus der BIPOC Community habe ich festgestellt, dass dort am stärksten Empowerment gelebt wird. Während meiner eigenen Tätigkeit in muslimischen Jugendgruppen habe ich beobachtet, dass diese Form der Teilhabe sehr identitätsstiftend ist. Im Gegensatz zur Schule bestimmen Kinder und Jugendliche selbst Teil dieser Gruppe zu sein, wo sie vielleicht das erste Mal auf so viele Kinder treffen, die ähnlich sozialisiert sind wie sie. In meinem Fall: muslimische Kinder, die ähnliche Schwierigkeiten in der Schule durch die Diffamierung ihrer Persönlichkeit und Konfrontation mit Vorurteilen haben. Mit ihrer Jugendgruppe haben die Kinder und Jugendlichen einen Safer Space, der ihnen das Gefühl gibt in all den herausfordernden rassistischen Situationen nicht allein zu sein. Gleichzeitig bekommen sie dort das Gefühl als Individuum wahrgenommen zu werden. Sie sind alle in verschiedenen muslimischen Familien aufgewachsen, wodurch sie gemeinsame Erfah-

rungswerte teilen, und trotzdem unterschiedliche Interessen haben. Das besondere an so einem Safer Space für Kinder und Jugendliche, in einer für die Identitätsfindung wichtigen Phase: Trotz der kollektiven Erfahrung steht die individuelle Persönlichkeit im Vordergrund, für die sie als Person Anerkennung und Wertschätzung bekommen.

WAS HAT BOXEN MIT EMPOWERMENT ZU TUN?

Für mich ist Empowerment ein essentieller Teil unseres Alltags, der uns hilft, durch Selfcare besser auf uns zu achten. Oft sind wir schon im Besitz unserer Empowerment-Quellen und es geht nur noch darum diese bewusster wahrzunehmen und für sich zu nutzen. Das kann einen entscheidenden Unterschied in der Wahrnehmung von Empowerment machen.

Als ich das erste Mal in einen Boxclub in Brüssel für ein Probetraining ging, habe ich genau das beobachtet. Ich war fasziniert davon, wie viele BIPOC hier täglich zum Training kamen, welche Geschichten sie erzählt haben und wie ihnen das Boxtraining Kraft gibt ihren Alltag zu bewältigen. Ich habe viele selbstbewusste, aufgeschlossene und freundliche Menschen kennen gelernt. Alter, Geschlecht und Herkunft haben keine Rolle gespielt und so hat eine 15-jährige Wettkämpferin neben einem 40-jährigen Familienvater trainiert. Die wichtigste Regel war der gegenseitige Respekt. Während ich mir noch die Frage gestellt habe, was das Boxen an sich so besonders macht, habe ich eine ganz neue Perspektive auf den Sport bekommen. Seitdem gibt es nichts, was meine Leidenschaft zu diesem Sport ersetzen kann und mich

auf die Art und Weise empowert, wie es das Boxen tut. Das ist schwieriger zu beschreiben als selbst die Handschuhe anzuziehen und loszulegen. Manche kommen, um Selbstbewusstsein und Selbstkontrolle zu trainieren, andere für ihre Disziplin, Konzentration und Schlagtechnik. In jedem Fall können wir auf verschiedenen Ebenen vom Boxen profitieren, was sich wiederum in mehreren Lebensbereichen bemerkbar macht. Nachdem ich anfangs bestimmte Übungen mit Kindern und Personen in meinem Alter auszuprobieren, war ich überzeugt, dass Boxen für BIPOC mehr als nur ein Sport sein kann. Viele denken ohnehin, dass es nur darum ginge Schläge auszuteilen. Wie sich Übungen zu Atem- und Schlagtechniken oder Praxistraining positiv auf Körper und Psyche auswirken können, erfuhr ich in meiner Fortbildung zur Boxtherapeutin.

Einmal sollte ich ein Training für eine BIPOC-Mädchengruppe in einem Jugendzentrum vertreten. Vor mir stand eine Gruppe 8- bis 12-jähriger Mädchen mit schüchternen Gesichtern und großen erwartungsvollen Augen. Die riesigen Boxhandschuhe sahen an den hängenden Schultern so schwer aus wie Bowlingkugeln. Sie wussten alle nicht, was sie erwartet und waren der festen Überzeugung sie können nicht boxen oder das wäre einfach nichts für sie. Nachdem viel gekichert und gemeckert wurde, hatte auch die schüchternste aus der Gruppe Spaß am Training und war voll bei der Sache. Die Entwicklung, die sie in diesen 90 Minuten gemacht haben, war jedes Lächeln wert. Am Ende haben sie mich mit einem selbstbewussten Handshake und strahlenden Gesichtern verabschiedet. Ich hätte gerne ein Vorher-Nachher-Bild geschossen. Es gibt nichts, was mich in meiner Arbeit mehr antreibt, als mit einem 10-jährigen Mädchen zu sprechen, das denkt, es wäre so großartig wie Mu-

hammad Ali. In dem Moment stand für mich fest: Boxen ist meine Methode für Empowerment.

Besonders das Training mit Frauen und Mädchen ist für mich die Definition von female Empowerment schlechthin. Ich könnte einige Geschichten erzählen darüber, was in Box Gyms an toxischer Männlichkeit so zusammenkommt. Jedes Mal das Entsetzen in den Gesichtern zu sehen, wenn Menschen erfahren, dass ich boxe, ist der Aufschlag für ein anstrengendes Gespräch, welches meistens darauffolgt. Es treffen die Anzweiflungen meiner Fähigkeiten als Frau diesen männerdominierten Sport auszuüben auf antimuslimischen Rassismus: Ja, ich habe relativ kleine Hände, mit denen ich trotzdem einen stabilen Haken schlagen kann. Und nein, ich boxe nicht, um der Unterdrückung meiner muslimischen Familie zu entkommen. Boxen hilft mir der Belastung durch rassistische Strukturen und gesellschaftlichen Druck stand zu halten und meine innere Balance wiederherzustellen. Diesen Ort des Friedens und der Kraft, den wir in uns selbst finden, möchte ich durch meine Arbeit teilen. Gleichzeitig dient das Boxen auch der Bearbeitung von Traumata, die ebenfalls durch Rassismuserfahrungen entstanden sein können. Oft werden Schulkinder als zu laut, unkonzentriert, verhaltensauffällig oder schwer zu integrieren abgestempelt. Weder wird ihnen die Chance gegeben, sich zu beweisen, noch wird ernsthaft auf ihre Bedürfnisse eingegangen. Das gibt das rassistische System nicht her und so fallen diese Kinder und Jugendlichen aus dem Raster. Genau da braucht es diese neuen Zugänge, um Menschen zu empowern. Dafür müssen wir allerdings die nötigen Ressourcen zur Verfügung stellen: Safer Spaces und ausgebildete Fachkräfte of Color, die verschiedene Empowerment-Methoden als Bestandteil ihrer Arbeit nutzen.



WAS MACHT SCHWARZE SCHAFE E.V.?

Ob das Schwarze Schaf der Familie oder das Schwarze Schaf der Klasse. Viele von uns kennen das Gefühl negativ hervorzustechen. Genau das ist es, was Rassismus mit uns macht. Wir fallen auf durch unser vermeintliches Anderssein. Wir müssen jeden Tag aufs Neue unter Beweis stellen, dass die rassistischen Vorannahmen über uns nicht korrekt sind. Trotz der Tatsache, dass es uns schwer gemacht wird, sind wir da und liefern ab. Wir treten weiter unseren Boxkampf an, auch wenn wir wissen, dass es kein fairer Kampf ist. Dass wir nicht die gleichen Privilegien besitzen, lässt viele von uns doppelt so hart arbeiten. Genau darum verbinde ich ein Schwarzes Schaf zu sein mit Stärke.

Mein Kollege Modou Diedhiou hat den Träger Schwarze Schafe e.V. gegründet, mit dem Ziel eine eigene Struktur für BIPOC zu errichten, in der ein Schwarzes Schaf zu sein die Norm darstellt. In unserem Team entwickeln wir Konzepte, um neue Ideen umzusetzen, indem wir unsere Expertise, unsere Erfahrungen und Perspektiven einfließen lassen. Schwarze Schafe e.V. ist aktuell eine der wichtigsten Anlaufstellen für rassistuskritische Bildungsarbeit in Norddeutschland und bietet Bildungsformate zur Sensibilisierung von Rassismus sowie Workshops mit dem Ziel junge Menschen zu empoweren. Unser Verständnis von Empowerment basiert auf der Vorstellung, die Vielseitigkeit der Zugänge und Methoden zu nutzen, um möglichst viele Menschen damit zu

erreichen. Für mich ist alleine die Zusammenarbeit mit meinen Kolleg*innen empowernd, weil wir uns nicht von rassistischen Arbeitsstrukturen aufhalten lassen, die uns in unserer Kreativität einschränken. Diesen Gedanken möchten wir durch unsere verschiedenen Formate weitergeben, um BIPOC zu ermutigen dasselbe zu tun.

Ich bin der Überzeugung, dass Empowerment-Arbeit unsere beste Strategie ist Rassismus den Kampf anzusagen. Das ist meine Antwort auf die Frage: Was können wir gegen Rassismus tun? Auch wenn die zweite Antwort rassistuskritische Arbeit lautet, macht Empowerment aus meiner Sicht den entscheidenden Unterschied für von Rassismus betroffene Menschen. Wie sonst können wir uns schützen und erfolgreich sein in einer Welt, die systematisch gegen uns arbeitet? Wir können das Ohnmachtsgefühl besiegen, indem wir erkennen, welche Handlungsmöglichkeiten wir haben und über welche Ressourcen und Potenziale wir bereits verfügen. Empowerment kann uns die Sicherheit geben, ab und zu die Deckung fallen zu lassen, um neue Energie zu schöpfen. Nur so können wir Runde für Runde selbstsicher in den Ring steigen und den alltäglichen Kampf gegen rassistische Strukturen gewinnen.

www.schwarze-schafe-online.de
[@schwarze_schafe_online](https://www.instagram.com/schwarze_schafe_online)



Rassismus nimmt, je nachdem auf welche Gruppe er sich bezieht, verschiedene Formen an. Verschiedenen Rassismen sind jeweils in einem spezifischen Kontext entstanden und mit unterschiedlichen Zuschreibungen verbunden (Rommelspacher, 2011). Antiziganismus bezeichnet Rassismus gegenüber als „Z***“ konstruierten Personen(-gruppen). Es ist jedoch zu kurzgefasst, nur von Sinti*se und Rom*nja zu sprechen, da Antiziganismus ebenso Gruppen wie z.B. auch Manusch und Kale, Irish Travellers und Jenische miteinschließt. Der so konstruierten Gruppe werden verschiedene Eigenschaften zugeschrieben, zu denen zunächst Nichtsesshaftigkeit und Unfähigkeit, bzw. Unwillen zu geregelter (Lohn-)Arbeit zählt.

Daran schließt die Unterstellung einer Ausbeutung der Mehrheitsgesellschaft durch Diebstahl oder Betrug an. Eine nicht-kriminelle Existenz wird antiziganistisch diskriminierten Personen nur in Dienstleistungsnischen – wie zum Beispiel Sexarbeit – zugestanden. Auch hier bleibt die Unterstellung einer kulturellen Differenz nicht aus, diese äußert sich zum Beispiel in der Behauptung fehlender Hygiene, eigener Gesetze (und damit verbundener Freiheit von bürgerlichen Zwängen) und bestimmter Geschlechterverhältnisse.

Schließlich werden sie als Kollektiv dargestellt, das ausschließlich gemeinsam agiert. Auch hier werden die Zuschreibungen genderspezifisch produziert: „Während ihm [dem Mann] vor allem die Nichtbereitschaft zu regulärer Arbeit vorgeworfen wird, werden ihr [der Frau] die Übertretungen von normativen Geschlechtergrenzen, generelle Unsittlichkeit, mangelnde Erziehungsfähigkeit und das Anstiften der Männer zu kriminellen Handlungen oder das Beteiligen daran vorgeworfen“ (Severin, 2011: 71). Dazu gehört auch die Projektion sexueller Fantasien, wodurch eine Antithese zur „anständigen weißen Bürgerin“ gebildet wird (ebd.).

Autor: Jannis Muser

Quellen:

Severin, J. (2011). Antiziganismus. In S. Arndt & N. Ofuatey-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk* (1. Auflage, S. 66–74). Unrast Verlag.

Rommelspacher, B. (2011). Rassismen. In S. Arndt & N. Ofuatey-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache: Ein kritisches Nachschlagewerk* (1. Auflage, S. 46–50). Unrast Verlag.

~~ANTIZIGA-
NISMUS~~



ANTIZIGANISMUS SICHTBAR MACHEN – ODER: WIE SEHE ICH AUS?

Sara Paßquali

Mein Beitrag bezieht sich auf Erfahrungen, welche ich sowohl im Arbeitskontext als auch im Alltag machen durfte – oder musste. Wissenschaftliche Erkenntnisse und bestehende Theorien werde ich untermauernd in meinen Text mit einfließen lassen. An dieser Stelle möchte ich darauf hinweisen, dass nun Inhalte folgen, die Diskriminierungs- und/ oder Rassismuserfahrungen beschreiben und ggf. retraumatisierend sein können.

MEINE ARBEIT

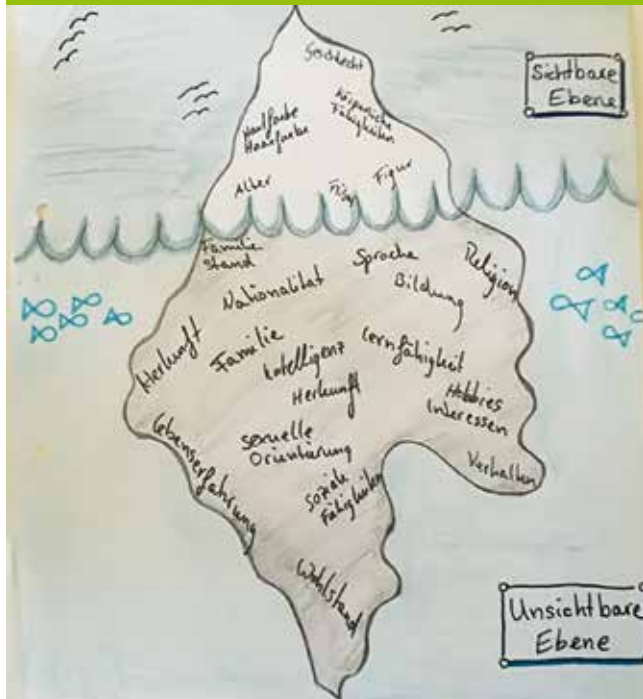
Seit März 2020 arbeite ich als selbständige Trainerin und Beraterin. Dabei habe ich bewusst offengelassen, für welche Themen „Trainerin und Beraterin“ steht. Meine Website gibt Auskünfte über meine beruflichen Handlungsschwerpunkte, wobei sich diese auf Rassismuskritik, Diskriminierung, Antiziganismus, Gender, Intersektionalität und Empowerment beziehen. Ich biete Seminare, Vorträge, Workshops (Online oder in Präsenz) und Konzepterarbeitung (-ausarbeitungen oder -erstellung) an. Meine Social-Media-Kanäle fülle ich mit gesellschaftskritischen, politisch-relevanten und philosophischen Inhalten. In der Wahl meiner Themen zeigen sich viele biografische Erfahrungen, ohne sie konkret benennen zu wollen, denn in meiner Position und mit meinen Angeboten als Trainerin und Beraterin arbeite ich aktiv gegen jede Form von „Schubladen-Denken“.

EISBERG DER VIELFALT ODER „WIE SEHE ICH AUS?“

Eine der Methoden, die ich in den oben genannten Veranstaltungen nutze, nennt sich „Wie sehe ich aus? – Der Eisberg der Wahrnehmung“³ (Paßquali, 2020, 25). Es geht um Zuschreibungen von Eigenschaften, welche Personen(-gruppen) auf Grundlage ihrer äußerlichen Merkmale von anderen erhalten – beispielsweise wird ein bestimmter Kleidungsstil mit Durchsetzungsvermögen, mit einer Leidenschaft, mit einem Hobby oder mit einer Musikstilrichtung verknüpft. Zuschreibungen können nicht grundsätzlich vermieden werden, daher müssen sie ständig hinterfragt werden, um die Stereotypisierungen aufzubrechen und diese möglichst zu vermeiden. Stereotypisierungen führen zu Vorurteilen, Vorurteile führen zu Diskriminierung und diese sind, bei der Sicht auf bestimmte Merkmale (wie z.B. die Herkunft), Bausteine von Rassismus (ebd.).

Bei dieser Methode diene ich selbst als Projektionsfläche für die Teilnehmenden, um ihnen ihre eigene stereotypisierende und vorurteilsbelastete Wahrnehmung sichtbar zu machen.

Am Anfang der Übung stehe ich vor den Teilnehmer*innen und frage: „Wie sehe ich aus?“. Bei zögerlichem Verhalten versuche ich mit Charme zu motivieren und sage: „Beschreibt mich doch mal!“. Die Herausforderung besteht dann für die meisten darin, bei der Beschreibung zu bleiben. Ohne dass die Teilnehmenden es merken, fangen viele an zu interpretieren. Nachdem mein Aussehen beschrieben wurde, stelle ich Fragen zu (meinen) Hobbies, Berufserfahrungen, Alter, Pronomen, Sexualität, politischer Gesinnung, Herkunft, ethnische Zugehörig-



keit und ob ich hin und wieder Rassismus-Erfahrung mache. Darüber hinaus möchte ich von den Teilnehmenden wissen, welches Auto ich fahre, wie ich wohne, wie hoch mein Einkommen ist, etc. Diese Fragen werden, je nach Gruppe und Gruppendynamik, manchmal gern, manchmal ungern beantwortet. Die meisten lassen sich auf das Angebot in der Übung ein und beginnen mich zu beschreiben, erfinden plötzlich Geschichten und am Ende meinen sogar einige zu wissen, welchen PKW ich fahre oder welches Haustier ich habe und wie dessen Name ist ...

Diese Methode birgt einige Hürden, denn neben einer möglichen Ablehnung der Beschreibung meiner Person oder dem klischeehaften Abruf von Stereotypen kann

bei manchen Teilnehmenden zudem ein übersteigerter ‚Wissensdurst‘ hervorgerufen werden. Dieser Wissensdurst führt zu viel zu intimen und persönlichen Fragen, welche im Austausch sonst gar nicht auf der Fragen-Agenda stünden. Am Ende der Übung entsteht zudem meist eine kurze Enttäuschung, wenn ich nur wenige Aspekte meiner Biografie preisgebe und nicht alles auflöse. Die Hauptgefahr besteht aber darin, dass Teilnehmende mir Eigenschaften in Kombination mit einer Wertung anzusprechen, die verletzend sein könnte, anderen und/oder mir gegenüber.

Die Idee, die Frage „Wie sehe ich aus?“ mit dem Eisberg-Modell zu verknüpfen, bekam ich vor einigen Jahren, als ich ein Antidiskriminierungs-Seminar besuchte und zum ‚Eisberg der Vielfalt‘ eine Übung kennenlernte. Das Eisberg-Modell ist ein altbekanntes Modell aus dem pädagogischen und psychologischen Fachbereich und dient zur Veranschaulichung von sichtbaren und unsichtbaren Aspekten einer Persönlichkeit. Dabei wird der sichtbare Bereich mit dem Teil des Eisbergs verglichen, der sich oberhalb der Wasseroberfläche befindet. Der deutlich größere „Unsichtbare Bereich“ wird mit dem Teil unterhalb der Wasseroberfläche gleichgesetzt. Zur Veranschaulichung habe ich meine eigene Zeichnung eingefügt.

Mir ist bewusst, dass Kategorien wie Alter, Geschlecht, körperliche Fähigkeiten etc. nicht eindeutig sichtbar sein müssen und dass diese auch veränderbar sein können. Beispielsweise kann ich eine Brille tragen oder diese mit Kontaktlinsen ersetzen, welche für mein Gegenüber nicht direkt offensichtlich sein würden.⁴

WAS HAT DAS EISBERG-MODELL MIT ANTIZIGANISMUS ZU TUN?

Antiziganismus ist ein spezifischer Rassismus gegenüber Menschen, die sich als Sinti*zze und Rom*nja bezeichnen. Diese Form von Rassismus ist nicht erst seit dem Zweiten Weltkrieg ein Thema in und außerhalb von Deutschland. Schon seit dem 14. Jahrhundert gibt es Schriften und Chronikeinträge, die von Menschen berichten, welche als fremd und anders definiert worden waren (Reemtsma, 1996, 17). 1424 tauchte dann auch das erste Mal die Fremdbezeichnung der Minderheit auf: „Ebenso wanderte in diesen Zeiten ein gewisser Stamm der ‚Cingari‘, auf Deutsch »Cigäwnär« genannt, in unsere Länder“ (Wippermann, 1997, 50). Wissenschaftler*innen die sich mit den Themen auseinandersetzen, fanden bis heute nicht zweifelsfrei heraus, woher diese Bezeichnung stammt. Vorwiegend wird die These genutzt, dass es aus dem Griechischen stamme und sich von ‚athinganoi‘ – die Unberührbaren, ableite (ebd.). Seit jeher entstehen Bilder, die von romantisierenden Begriffen, über exotisierende Beschreibungen bis hin zu weiteren Zuschreibungen wie ‚Lumpengesindel‘⁵ und ‚Waldmenschen‘ reichen (Bogdal, 2011, 116 u. 133).

In der Mehrheitsgesellschaft hält sich eine gewisse Vorstellung gegenüber der Minderheit. So verdeutlichte die repräsentative Studie „Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung – Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma“⁶, die die Antidiskriminierungsstelle des Bundes (ADS) 2014 in Auftrag gegeben hat, dass jede zweite befragte Person der Meinung ist, dass Sinti und Roma durch eigenes Verhalten Feindseligkeit in der Bevölkerung hervorrufen und jede dritte Person gab

an, nicht neben Angehörigen der Minderheit wohnen zu wollen (Antidiskriminierungsstelle des Bundes, 2014, 151 u. 149).

Viele Personen denken, dass man es dem Gegenüber ansehen kann, ob die Person Angehörige*r der Sinit*zze und Rom*nja ist oder nicht. Über 95 % der Teilnehmenden in meinen Seminaren glauben, dass ich keine Rassismus-Erfahrung mache, überwiegend mit der Begründung, dass ich als eine deutsche bzw. als eine weiße Person gelesen werde. Wenn ich dann von meiner ‚Herkunft‘ und meinen Erfahrungen – insbesondere aus der Schulzeit erzähle – kommt fast immer der Satz: „Aber du siehst gar nicht so aus!“. An diesem Punkt angekommen sind wir genau in dem Wahrnehmungsbereich, über den ich sprechen möchte und welchen die Methode „Wie sehe ich aus?“ wunderbar zum Vorschein bringt.

Bei dem Eisbergmodell geht es nämlich genau darum: Nur ein kleiner Teil des Ganzen ist sichtbar und sagt nicht wirklich viel über das Gesehene aus. Der wesentliche Teil liegt im nicht-sichtbaren Bereich und ist so viel bedeutender.

Während der Übung formuliere an dieser Stelle eine Gegenfrage: „Wie müsste ich denn dann eigentlich aussehen?“ Die meisten Teilnehmenden verstehen diese Frage und stellen fest, dass sie ein rassifiziertes Bild von Sinti*zze und Rom*nja haben. Aber es gibt auch Erklärungen, diese reichen von „So war das nicht gemeint“, bis hin zu einer ausführlichen Personenbeschreibung, die aber eher Carmen von G. Bizet oder Esmeralda von W. Disney ähnelt als Menschen, die ich kenne oder die aussehen wie ich.

Dies kann einer der ersten Schritte zur Sichtbarmachung von Antiziganismus sein, denn wenn es Menschen gibt, die eine bestimmte Vorstellung von dem haben, wie jemand aussieht oder aussehen sollte, wenn dieser der Minderheit der Sinti**z*ze und Rom**n*ja angehört, dann ist diese Annahme eine rassistische Denkweise, die durch Bilder, Erzählungen, Medien, etc. klischeehaft geprägt wurde. Sie entspricht nicht der Vielfalt der Individuen dieser Gruppe.

In meinen Augen sollte eine viel stärkere Auseinandersetzung mit der eigenen Sozialisation und dem eigenen Egozentrismus stattfinden, die bestenfalls zu der Einsicht und der Akzeptanz führen, dass alle Menschen in irgendeiner Form und in unterschiedlichem Ausmaß rassistisch geprägt sind. Denn erst mit diesem Bewusstsein ist es möglich, strukturellen, internalisierten und personellen Rassismus abzubauen. Dies sollte auf individueller Ebene anfangen.

3 Paßquali, Sara (2020): Wie sehe ich aus? Der Eisberg der Wahrnehmung. In: Bundeszentrale für politische Bildung. Gekonnt Handeln 02. Kritische Auseinandersetzung mit Antiziganismus. 11 Aktivitäten für die schulische und außerschulische politische Erwachsenenbildung. Bonn. S. 25–28.

4 Eigene Zeichnung, welche ich in den Seminaren zur Reflexion der Methode „Wie sehe ich aus?“ nutze.

5 Bogdal, Klaus-Michael (2011): Europa erfindet die Zigeuner – Eine Geschichte von Faszination und Verachtung. Berlin

6 Zwischen Gleichgültigkeit und Ablehnung Bevölkerungseinstellungen gegenüber Sinti und Roma (10.2015)



FACHTAG „WER HAT MACHT?“

Dokumentation

Diskriminierungskritische Perspektiven auf Bildungsarbeit

Was bedeutet es, Bildungsarbeit zu gestalten?
Wie kann ich der Diversität in Bildungsräumen gerecht werden?
Und wer lernt auf wessen Kosten?

Ob wir es wollen oder nicht, Machtverhältnisse spielen auch in der Bildungsarbeit eine tragende Rolle. Die Gestaltung von Lernräumen, die Anwendung von Methoden, die Aufbereitung von Wissen, die Auswahl von Arbeitsmaterialien, all das trägt nachhaltig dazu bei, wer in diesen Räumen gut lernen kann und wer sich von Methodik und Didaktik nicht angesprochen fühlt.

Häufig bekommen Personen, die von (mehrfacher) Diskriminierung betroffen sind, auch im Bildungsbereich weniger Lernchancen und werden bei der Konzeption von Bildungsformaten vergessen.

Auf dem *Fachtag Wer hat Macht?* erarbeiteten wir deshalb gemeinsam diskriminierungskritische Perspektiven auf Bildungsarbeit und gingen der Frage nach, wie die eigene Bildungsarbeit diversitätssensibel und inklusiver gestaltet werden kann.

In einer Keynote berichtete die Trainerin und Beraterin Verena Meyer von ihrer eigenen Biografie und wie diese ihre jetzige Bildungsarbeit prägt. Sie erläuterte, wie Diskriminierung funktioniert und wie wir alle mit unterschiedlichen Positionierungen von den aktuellen Machtverhältnissen auf verschiedene Weise betroffen sind oder von ihnen profitieren.



Nachmittags konnten die Teilnehmenden in vier Workshops zu unterschiedlichen Themen miteinander ins Gespräch kommen.

Filiz Alheraki und **Saba Hussein** luden die Teilnehmenden ein, sich mit dem Thema *Allyship und Powersharing* zu beschäftigen und gingen der Frage nach, was Menschen tun können, wenn sie von gesellschaftlichen Machtverhältnissen profitieren.

Mit **Olaf Jantz** arbeiteten andere Teilnehmende an den Themen *Armut, Migration und Männlichkeit** und besprachen, wie diese Themenfelder miteinander verwoben sind.

Né Fink gab einen Workshop zum Thema *Geschlechtliche Vielfalt in der Bildungsarbeit* und besprach mit den Teilnehmenden verschiedene Begrifflichkeiten rund um die Themen geschlechtliche Identität und sexuelle Orientierung.

Im Workshop *Intersektionale Bildung* besprach **Tinka Greve** mit den Teilnehmenden, was der Begriff Intersektionalität – also die Berücksichtigung von Mehrfachzugehörigkeiten und die Verwobenheit von Diskriminierung – eigentlich bedeutet und wie eine intersektionale Bildungsarbeit aussehen kann.

In einem gemeinsamen Abschluss, der von der Moderation Akua Leonie Wolbert gestaltet wurde, konnten die Referent*innen und Teilnehmenden ihre Erfahrungen und Erkenntnisse des Tages teilen. Es wurde festgestellt, dass machtkritische Bildungsarbeit ein breites, komplexes Thema ist, bei dem es einerseits noch viel zu tun gibt, es sich andererseits aber für alle* Menschen lohnt, eine machtkritische Perspektive in der eigenen Arbeit einzunehmen.





INTERVIEW MIT REFERENTIN VERENA MEYER

Das Interview wurde geführt von Tinka Greve (Bildungsreferentin und Mitarbeiterin im Projekt vielgestaltig*)

» **Tinka: Sehr schön, dass Du Dich bereiterklärst hast, mit uns dieses Interview zu führen, wir freuen uns, dass Du da bist! Vielleicht hast Du Lust, dich kurz vorzustellen und genauer zu erzählen, was Du in deiner Arbeit machst.**

» **Verena:** Mein Name ist Verena Meyer, ich bin freiberufliche Trainerin und Beraterin für Empowerment und rassismuskritische, intersektionale Bildung und Organisationsentwicklung. Meine Arbeit umfasst Trainings und Workshops sowie die Begleitung längerer Prozesse rund um die Themen Rassismuskritik und Anti-Diskriminierung. In der Organisationsentwicklung geht es darum, herauszuarbeiten, wie interne Strukturen dahingehend verändert werden können, dass es weniger Ausschlüsse gibt und Diskriminierungen abgebaut werden.

» **Tinka: Was bedeutet machtkritische Bildungsarbeit für dich?**

» **Verena:** Machtkritische Bildung bedeutet für mich, Machtverhältnisse in Bildungskontexten möglichst nicht zu reproduzieren. Dabei möchte ich Bildung gerne groß fassen, denn Bildungsarbeit findet neben der Schule an

vielen weiteren Orten statt, zum Beispiel in der Kinder- und Jugendhilfe, der politischen Bildung, in Sportvereinen, in Kindertagesstätten, in Empowermentkontexten usw. Wenn diskriminierungskritisches Handeln in all diesen Bereichen querschnittsmäßig umgesetzt wird, führt dies dazu, dass die originären Aufgaben besser erfüllt und Chancen sowie Teilhabemöglichkeiten erhöht werden.

Außerdem bedeutet machtkritische Bildung die Reflexion der eigenen Positionierung innerhalb von Gesellschaftsverhältnissen. Das heißt, dass wir als Bildungspraktiker*innen unsere Perspektiven kontinuierlich hinterfragen müssen. Aus welcher Position sprechen wir? Welche Erfahrung, welches Wissen haben wir zu bestimmten Themen und woher beziehen wir dieses? Oder auch: welches Wissen haben wir nicht? Wenn Menschen zum Beispiel selbst keinen Rassismus erfahren, dann ist es für sie oft schwieriger zu identifizieren, wo Rassismus überall stattfindet und wie er wirkt. Auch Privilegierungserfahrungen prägen unseren Alltag, unser Denken und unser Handeln. Diese Erkenntnis kann helfen, sich für neues Wissen und Reflexionsprozesse zu öffnen – auch (oder besser gerade), wenn wir uns doch eigentlich auf der „richtigen“ Seite wähen.

Und damit komme ich zum dritten zentralen Punkt: Machtkritische Bildung stellt die Perspektiven und die Stärkung von Betroffenen in den Mittelpunkt. Ziel ist es, die Situation von Menschen mit Diskriminierungserfahrungen zu verbessern und diese vor Diskriminierung zu schützen – auch in Bildungskontexten.

» **Tinka: Das knüpft direkt an meine nächste Frage an: wie gestaltest Du deine eigene Arbeit diskriminierungskritisch? Beispielsweise deine Workshops?**

» **Verena:** In erster Linie bemühe ich mich, immer wieder dazuzulernen. Ich mache Fehler, selbst wenn ich mich schon lange mit der Thematik beschäftige. Das heißt konkret, dass ich mich kontinuierlich weiterbilde, meine Arbeit fortlaufend in diskriminierungssensibler Supervision und mit Kolleg*innen reflektiere. Diese Haltung vermittele ich auch in meiner Bildungsarbeit. Die meisten Menschen haben diskriminierungssensibles Denken und Handeln nicht von klein auf gelernt. Das betrifft mich als Referentin genau wie andere Personen in der Gesellschaft. Deshalb betrachte ich meine Workshops als Räume des Verlernens. Darin steckt Entlastung, aber auch viele Hinweise auf die Verantwortung, die wir aus unseren jeweiligen Positionierungen heraus übernehmen können.

Bei der konkreten Gestaltung eines Workshops ist die Auswahl und der Aufbau der Methoden und Übungen ein zentraler Aspekt. Fragen, die ich mir jedes Mal wieder stelle, sind beispielsweise: Was soll erreicht werden? An wen richtet sich das Seminar? Welche Methoden eignen sich für wen? Welche Chancen und welche Risiken sind für die jeweilige Gruppe mit einzelnen Methoden verbunden? Wo besteht die Gefahr, dass Diskriminierung reproduziert wird und wie kann ich dem entgegenwirken? Welche Lernatmosphäre braucht es, um bestimmte Übungen durchführen zu können? Im Grunde geht es übergeordnet um die Fragen, wer auf wessen Kosten lernt und wie Teilnehmende in dem Lernraum vor Diskriminierung geschützt werden können.

» **Tinka: Danke für das Teilen deiner Erfahrung. In heterogenen Lerngruppen richtest Du Dich immer danach, wer auf wessen Kosten lernt. Magst Du erzählen, wie Du mit unterschiedlichen Wissensständen in Lerngruppen umgehst?**



» **Verena:** Ja, sehr gerne! Daran können bestimmt viele Trainer*innen anknüpfen. Es ist eine große Herausforderung und eine allgemeingültige Antwort gibt es vermutlich nicht. Bei offen ausgeschrieben Workshops ist es möglich, durch den Ausschreibungstext kenntlich zu machen, ob es eher ein Einstiegsseminar ist oder ob es um eine vertiefende Auseinandersetzung geht. In Organisationen bzw. Teams ist das anders. Da kann es schon häufiger passieren, dass die Wissensstände sehr unterschiedlich sind. Dies gilt es, wenn möglich, schon im Vorfeld zu klären. Es hängt also stark vom Auftrag, aber auch von den Themen zu denen gearbeitet werden soll, ab. Für Teams ist es oft sinnvoll zunächst ein gemeinsames Verständnis von Diskriminierung bzw. einer einzelnen Diskriminierungsform zu entwickeln. So gibt es eine Basis, auf die sich dann alle beziehen können und von der aus weitere Aushandlungen stattfinden können. Oft ergibt sich daraus die Frage, wie im Team über Diskriminierung gesprochen werden kann und wie diskri-

minierungskritisches Handeln in die regulären Abläufe implementiert werden kann. Dafür sind tatsächlich alle Perspektiven, unabhängig von einzelnen Wissensbeständen, hilfreich. Eine fachliche Begleitung ist dabei ratsam, denn wie ich vorhin schon gesagt habe, haben wir macht-kritisches Denken und Arbeiten meistens nicht gelernt. Wenn die Teilnehmenden zusätzlich unterschiedliches Erfahrungswissen in Bezug auf einzelne Formen von Diskriminierung mitbringen, ist die Frage „wer lernt auf wessen Kosten?“ wieder besonders relevant. Dann gibt es die Möglichkeit, Räume zu trennen und in zwei oder drei Gruppen weiterzuarbeiten. So haben beispielsweise beim Thema Rassismus weiße Teilnehmende die Möglichkeit, ihre weißen Zugänge zum Thema Rassismus zu reflektieren. Menschen, die von Rassismus betroffen sind, erhalten einen Raum, in dem sie ihre Fragestellungen und Anliegen thematisieren und bearbeiten können.

» **Tinka: Du hast die getrennten Räume angesprochen, damit arbeiten wir ja zum Teil auch. Was ist deine Erfahrung damit? Wo würdest Du Herausforderungen und Stärken sehen bei der Arbeit in getrennten Räumen?**

» **Verena:** Eine Herausforderung ist für mich zuallererst, die Entscheidung zu treffen, ob in getrennten Räumen gearbeitet werden soll. Dies ist auch wieder abhängig vom Auftrag und den Themen, die die Gruppe mitbringt. Wenn getrennte Räume angeboten werden, ist es wichtig, dass diese beide begleitet werden. Deshalb ist die Arbeit im Team (mindestens im Tandem) unabdingbar. Manchmal ergibt es sich erst im Prozess, ob getrennte Räume zielführend sind. Um dem Anspruch, einen Lernraum für alle anzubieten, gerecht zu werden, muss die Workshopleitung handlungsfähig sein. In getrennten Räumen erhalten alle Teilnehmenden die Möglichkeit, von ihren

unterschiedlichen Standorten aus, themenbezogene Fragen zu behandeln.

In Arbeitskontexten (das heißt, wenn ich beispielsweise ein Team einer Organisation begleite) bin ich da etwas zurückhaltender. Hier muss meiner Ansicht nach ganz genau geschaut werden, was Ziele und Auftrag sind. Wie schon gesagt, steht der Schutz der Betroffenen im Mittelpunkt und da habe ich als Trainerin und Beraterin eine Verantwortung. Aber auch wenn es schon einen Grundkonsens gibt und das Ziel ist, theoretisches Vorwissen in die Praxis zu übertragen, sind getrennte Räume nicht immer zielführend.

Gleichzeitig können getrennte Räume auch hier eine Ressource sein, wenn es um die konkrete Veränderung der Strukturen und Abläufe geht. Mitarbeitende, die selbst Rassismus- und/oder Antisemitismus erfahren, wissen meist recht genau, wo die Fallstricke liegen. Weiße Kolleg*innen können sich mit Fragen beschäftigen wie zum Beispiel: „Welche Auswirkungen hat meine weiße Positionierung auf die Arbeitsabläufe, Kommunikationskultur und die Strukturen im Allgemeinen in unserer Organisation?“ Die Erkenntnisse aus den unterschiedlichen Lernräumen können dann wiederum für die gesamte Organisation nutzbar gemacht werden. Ich finde es wichtig, hier den Bezug zu den Aufgaben und Professionen herzustellen, und zwar mit dem Ziel, die Arbeit zu verbessern.

» **Tinka: Danke! Ich finde es sehr interessant, deine Erfahrung dazu zu hören, weil es auch unsere Erfahrung ist, dass eine Gruppe erst dazu bereit sein muss, bevor es in getrennte Räume geht. Es ist gar nicht immer der goldene Weg, während es für manche gut passt, passt es für andere gar nicht.**

» **Verena:** Für mich ist klar, dass so bald eine teilnehmende Person einen Raum einfordert, ein solcher angeboten werden sollte. Auch das ist machtkritische Bildung: Störungen haben Vorrang! Generell gilt auch in Bezug auf getrennte Räume wieder das Abwägen von Chancen und Risiken. An der Arbeit in getrennten Räumen finde ich schön, dass häufig ein fokussierteres Arbeiten in Bezug auf die Ziele, die mit dem Seminar erreicht werden sollen, ermöglicht wird.

» **Tinka: Hast Du bestimmte Strategien wie Du mit Störungen oder Konflikten in deinen Seminaren umgehst?**

» **Verena:** Meine Strategie ist es meistens, Konflikte offen anzusprechen und damit zu arbeiten. Aus einer machtkritischen Perspektive ist es wichtig zu schauen, wessen Anliegen in dem Konflikt im Vordergrund stehen und nicht nur danach zu gehen, wer am lautesten ist. Außerdem stelle ich mir Fragen wie: Steht dieser Konflikt in Bezug zum Seminar oder wurde er mitgebracht? Was ist das Thema hinter dem Thema? Manchmal werden Nebenschauplätze eröffnet. Da könnte Abwehr das eigentliche Thema sein und es wird damit vermieden, über Diskriminierung zu sprechen. Als Trainer*in muss ich die eigenen Grenzen und die Grenzen des Auftrags kennen. Wenn ich einen Sensibilisierungsworkshop durchführen soll, würde ich keinen Teamkonflikt bearbeiten. Dafür bin ich dann ja nicht beauftragt. Gleichzeitig ist es schwierig weiter zum Thema zu arbeiten, wenn ein Konflikt im Raum ist. Dies würde ich der Gruppe gegenüber transparent machen und dann die Weiterarbeit besprechen.

» **Tinka: Danke für das Teilen deiner Erfahrung. Ich hätte noch eine letzte Frage und dann kommen wir bereits zum Schluss. Was würdest Du Personen mitgeben wollen, die in die politische Bildungsarbeit einsteigen wollen oder bereits in der politischen Bildungsarbeit tätig sind?**

» **Verena:** Die Gesellschaft und die Institutionen brauchen unsere Arbeit! Eine demokratische Gesellschaft und diskriminierungskritische Organisationen sind ohne politische Bildung und professionelle Begleitung derzeit nicht vorstellbar. Und dennoch erhält diese Arbeit viel zu oft viel zu wenig Anerkennung. Deswegen gebe ich als erstes Wertschätzung!

Außerdem wünsche ich uns allen eine große Portion Selbstfürsorge, damit wir die Arbeit (weiter) gut machen können. Wenn wir zu diesen Themen arbeiten, sind wir inhaltlich permanent mit Diskriminierung und der damit verbundenen Gewalt beschäftigt. Gerade für uns Trainer*innen, die selbst von Diskriminierung betroffen sind, ist es teilweise eine Doppelt- und Dreifach-Belastung. In der Freizeit hört das Thema ja nicht auf. Wir stellen so viel von uns zu Verfügung, an Strategien, an Wissen, an Persönlichem, an Aushalten von Mikro-Aggressionen usw. Mir helfen da vor allem Pausen und der Austausch mit anderen Kolleg*innen.

» **Tinka: Herzlichen Dank für das Interview und das Teilen deiner ganzen Erfahrungen!**

» **Verena:** Sehr gerne.

AUSSTELLUNG

ME, MYSELF AND THE OTHERS

Selbst- und Fremdbilder
in einer Vielfaltsgesellschaft

Wie sehen wir uns selbst? Wie sehen uns andere? Mit welchen Zuschreibungen werden wir ungewollt täglich konfrontiert? Und wo würden wir gerne dazugehören?

Die Ausstellung *me, myself and the others* beschäftigt sich mit vielfältigen Identitäten und Geschichten. Sie forscht danach, was Selbst- und Fremdbilder mit uns machen und wie es möglich ist, diese zum Positiven zu verändern. Anhand von verschiedenen Tafeln mit Texten, Graphiken, Schaubildern und Fotografien wird erklärt, wie sich Bilder von anderen Menschen bei uns zusammensetzen und was daran problematisch sein kann. Wann ist es beispielsweise nicht nur ein Schubladendenken, sondern schon ein handfestes Vorurteil, was sich gerade unbewusst in meinem Denken etabliert?

Die in der Ausstellung gezeigten Illustrationen, Fotografien und Texte sind Ergebnisse aus verschiedenen kreativen Workshops des Projekts, die in Hannover,



Lüneburg und Göttingen durchgeführt wurden. Sie werden ergänzt mit ausführlichen Hintergrundinformationen rund um das Thema Selbst- und Fremdbilder. Die Ausstellung bildet den Abschluss des Projekts *me, myself and the others*, initiiert und durchgeführt vom *cameo kollektiv e.V.* und vom Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB).

Gefördert wurde das Projekt vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung, vom Kulturbüro der Landeshauptstadt Hannover, vom Beauftragten für sexuelle und geschlechtliche Vielfalt sowie vom Referat für Frauen und Gleichstellung Hannover. Die Ausstellung ist weiterhin auf Wanderschaft und freut sich über neue Gesichter! Wenn Sie Interesse daran haben, die Ausstellung in Ihre Institution zu holen, melden Sie sich gerne bei Tinka Greve (tinka.greve@vnb.de).

www.cameo-kollektiv.de | www.vnb.de



KURSE

Digitale Selbstlernkurse digital und vielgestaltig

Selbstbestimmt entscheiden, wann ich lerne? Digital lernen, wo ich will? Immer mehr lernbegierige Menschen wünschen sich das. Du dir auch? Mit unseren Online-Selbstlernkursen ist das möglich. Du fragst dich beispielsweise, wie du mit geflüchteten Männern* gender- und vielfaltsreflektiert arbeiten kannst? Du bist motiviert, Diskussionsrunden oder Projekte mit geflüchteten Männern* zu gestalten; überlegst aber gerade vielleicht noch, wo dabei auch Stolperfallen liegen könnten? Oder willst du dich mit verschiedenen Formen von Männlichkeiten wie bspw. toxischer Männlichkeit beschäftigen? Dann besuche doch einen unserer vielgestaltig*-Selbstlernkurse im Themenfeld *Gender- und vielfaltsreflektiertes Arbeiten mit Männern**, die wir kostenfrei anbieten.

Und das Schöne bei Online-Selbstlernkursen ist: Du kannst selbst entscheiden, in welchem Tempo und zu welcher Zeit du sie durchlaufen möchtest. Die einzelnen Kurse sind ca. 60 bis 120 Minuten lang. Gerne stellen wir dir auf Wunsch nach erfolgreicher Durchführung der Kurse eine Bescheinigung aus.

Selbstlernkurs Diskussionsrunden mit geflüchteten Männern* gelingend(er) gestalten

Dieser Online-Selbstlernkurs möchte sozial engagierten Menschen Selbstreflexions- und Praxisimpulse mitgeben, um die eigene Arbeit mit Männern* mit Fluchterfahrungen gender- und vielfaltsreflektierter zu gestalten. Anhand des Praxisprojektes *Rollenspielen – Über Geschlechterrollen gemeinsam reden* erhältst du Reflexionstipps und Methodenbeispiele, wie du von dir geplante Diskussi-

onsrunden mit Männern* zu Rollenvorstellungen und Zukunftserwartungen gelingend(er) umsetzen kannst. Inhaltlich erwartest du ein Mix aus Praxisberichten und Gestaltungstipps, pädagogischen und machtkritischen Perspektiven, Reflexionsfragen, Lektüreempfehlungen und Interviews.

Selbstlernkurs Toxische Männlichkeit: Verorten. Verstehen. Verlernen.

Du hast schon mal was von toxischer Männlichkeit gehört, aber nie so richtig die Ruhe gefunden, dich damit einmal etwas ausführlicher zu beschäftigen? Dann besuche doch diesen Online-Selbstlernkurs. Zum Thema *toxische Männlichkeit* erwartest du ein abwechslungsreicher Mix aus Begriffsbeschreibungen, Erklärvideos, Hintergrundinfos, Reflexionsfragen und Quizen. Außerdem kannst du im Verlauf deiner Lernreise auf digitalen Pinnwänden (Padlets) Einblicke erhalten, was andere Teilnehmer*innen dieses Selbstlernkurses für Fragen, Einstellungen und Impulse zum Thema toxische Männlichkeit haben; und, wenn du magst, auch deine eigenen Gedanken teilen.

Wie kannst du die Kurse durchführen? Wo kannst du dich anmelden?

Die Selbstlernkurse bieten wir über den VNB-Lernraum ILIAS an. Nachdem du unser Online-Anmeldeformular ausgefüllt hast, lassen wir dir innerhalb weniger Tage alle wichtigen Informationen für eine entspannte Durchführung deiner Kurse zukommen. Sollten bei der Durchführung Fragen aufkommen, kontaktiere uns gerne.

Fragen und Kontakt zu allen Selbstlernkursen
Ivonne Hartleib | ivonne.hartleib@vnb.de
Manfred Brink | manfred.brink@vnb.de

Anmeldelink und weitere Infos
<https://projekt-vielgestaltig.de/selbstlernkurse/>



REFLEXION UNSERER BILDUNGSARBEIT

Das Gestalten von Bildungsräumen im Themenfeld Gender, Intersektionalität und Anti-Diskriminierung ist nicht leicht. Es handelt sich dabei um sensible Lernräume, denn weder lassen wir unsere eigene Betroffenheit und Emotionalität außen vor noch legen die Teilnehmenden ihre persönlichen Geschichten vor dem Betreten des Raumes ab. So treffen wir uns in diesen Lernräumen, digital oder in Präsenz und haben verschiedene Positionen und Erfahrungshorizonte. Bei den einen Teilnehmenden spielt Diskriminierung tagtäglich eine Rolle, sie denken viel über gesellschaftliche Ungleichheiten nach und möchten Handlungsstrategien entwerfen. Bei anderen Teilnehmenden hingegen ist Diskriminierung im Alltag kein präsent Thema, da sie selbst keine oder wenig Diskriminierungserfahrung machen und in mehrfacher Hinsicht privilegiert sind.

Für diese unterschiedlichen Personen einen gemeinsamen Lernraum zu schaffen, ist keine leichte Aufgabe. Auf der einen Seite soll es nicht zu erneuten Verletzungen von diskriminierten Personen kommen, z.B. dadurch, dass (unbewusst) von manchen Teilnehmenden diskriminierende Äußerungen getätigt werden. Auf der anderen Seite sollen Teilnehmende, die noch nicht so sicher in diesem Themenfeld sind, auch einen Lernraum zur Verfügung gestellt bekommen, der im Rahmen der Fehlerfreundlichkeit auch ihnen zugewandt ist. Diesen verschiedenen Bedürfnissen gerecht zu werden stellt häufig einen Balanceakt für uns Trainer*innen der Bildungsarbeit dar. Als Trainer*innen bemühen wir uns sehr darum, einen möglichst sicheren Raum zu schaffen, in dem strukturelle Ungleichheit und Diskriminierung nicht reproduziert



werden. Dies bedeutet z.T. auch, Teilnehmende darauf hinzuweisen, wenn sie diskriminierende Sprache verwenden oder zu viel Raum mit Redebeiträgen einnehmen. Dies kann manchmal im ersten Moment vielleicht für alle unangenehm sein, es trägt auf lange Sicht jedoch dazu bei, dass wir Lernräume schaffen, in denen wir eine neue Soziale Gerechtigkeit erproben und damit zu einer inklusiveren Gesellschaft beitragen. Zu diesen Lernräumen gehört es dann auch, ehrliches Feedback zu geben und Konflikte auszuhalten.

Zudem haben wir in unseren Bildungsveranstaltungen die Erfahrung gemacht, dass Lernen häufig erst dann stattfindet, wenn Menschen mutig genug sind, ihre Komfortzone zu verlassen und dazu bereit sind, kritisch an sich selbst zu arbeiten. Dies bedeutet manchmal auch, durch Feedback von anderen damit konfrontiert zu werden, dass man sich selbst diskriminierend äußert und dadurch andere verletzt. Dies auszuhalten und anzunehmen ist nicht leicht. Schafft die Person es jedoch, an sich zu arbeiten, und vielleicht eingefahrene Denk-

und Verhaltensmuster zu verändern, wird dadurch ein großer Schritt hin zu einer diskriminierungssensibleren Gesellschaft geleistet.

Auch wir selbst als Trainer*innen in der politischen Bildungsarbeit betrachten uns nicht als „fertig“, sondern sehen uns weiterhin auf dem Weg einer diskriminierungskritischen Reise. Diese Reise ist nie zu Ende und bringt es mit sich, dass auch wir selbst immer wieder unsere eigene gesellschaftliche Positionierung in Ungleichheitsverhältnissen reflektieren und an uns selbst arbeiten. Denn leider sind wir alle nicht frei von diskriminierenden Denk- und Handlungsmustern und erst dadurch, dass wir uns diese immer wieder bewusst machen, kann eine Veränderung des eigenen Handelns geschehen. Dazu gehört ebenso, dass wir auch in Bildungskontexten immer wieder hinterfragen, wie wir mit unseren eigenen Voreinstellungen und Reproduktionen umgehen. Insofern lernen auch wir selbst in jedem Bildungsraum, den wir eröffnen, etwas Neues und gehen mit neuen Anregungen und Gedanken nach Hause.

FEEDBACK VON TEILNEHMENDEN

Ich habe erkannt, dass die Beschäftigung mit den Themen Critical Whiteness und Rassismus nie aufhören sollte und es ein Lernprozess ist, der emotional sein wird, aber mir Wissen darüber geben wird, wie ich meine weißen Privilegien zum aktiven Power-Sharing nutzen kann. *(Critical Whiteness, 17.03.21)*

Ich als weiße Person bin mit Privilegien geboren. Dafür muss ich mich nicht schämen, da ich daran nichts ändern kann. Was ich machen kann und muss ist diese Privilegien zu nutzen, um Menschen zu supporten, die nicht die gleichen Privilegien haben. *(Critical Whiteness, 26.11.21)*

Ich habe immer sehr viel Tatendrang und vergesse manchmal wie schwierig es sein kann wegen Fördermittelvorgaben + politischen Zielen wirklich Ideen umsetzen zu können, der Austausch mit anderen aus dem Feld hat mir da einen kleinen Realitätscheck gegeben *(Geflüchtete Männer, 14.09.21)*

Die Erinnerung, Menschen in ihrer Gesamtheit zu sehen. Nicht der Mann, der Migrant, sondern das Individuum. *(Gendersensible Arbeit mit Männern, 20.05.21)*

Es ist super wichtig, alle Menschen, die im Bereich Flucht/Migration arbeiten zum Thema Rassismus zu sensibilisieren. Häufig erreicht man allerdings eher die, die sich bereits auf den Weg gemacht haben. Für meine eigene Arbeit nehme ich Selbstreflexion als regelmäßige Aufgabe mit. *(Rassismuskritische Haltung in der Sozialen Arbeit, 18.05.21)*

„Toll organisiert. Super Moderation und inspirierende, essenzielle Themen.“
(Fachtag „Wer hat Macht?“ 06.07.2022)

Ich möchte noch einmal von Herzen Danke sagen für diese unglaublich gelungene Seminarreihe! Ich konnte sehr viel mitnehmen für mich persönlich und mein praktisches Handeln im Beruf und freue mich sehr, dass ich teilnehmen konnte und eine so anregende und produktive Arbeitszeit genießen konnte. (Modulare Fortbildung II, Modul 3)

Ein großes Lob an die Gestaltung des Selbstlernkurses. Sehr ansprechend mit unterschiedlichen Methoden, dem Input selbst und auch von der Dauer sehr passend. Vielen Dank. (Digitaler Selbstlernkurs „Toxische Männlichkeit. Verorten. Verstehen. Verlernen.“, 29.07.22)

„Vielen Dank für diesen wertschätzenden Tag. Weiter so.“ (Fachtag „Wer hat Macht?“ 06.07.2022)

Die direkten Möglichkeiten wie Mensch in der Praxis/Arbeit gelernte Dinge umsetzen kann. Die vielen Gedanken und Geschichten der Teilnehmenden. Die abwechslungsreichen Methoden, Die super Referent:innen. Die nette Gruppe. Alles war top. Sehr achtsam, interessant, wunderbar. DANKE (Modulare Fortbildung II, Modul 3)

„Unbedingt mehr solche Angebote in Hannover, gerne gleicher Ort (war suuuuper)“ (Fachtag „Wer hat Macht?“ 06.07.2022)

Weitermachen, Phasen durchlaufen, in neue Phasen kommen, zurückgeworfen werden, neu anfangen, Früchte ernten, weiter aussähen. (Modulare Fortbildung II, Modul 2)

Schon heute, aber auch in Zukunft, wird sich unsere Migrationsgesellschaft stärker mit Fragen der Diversität auseinandersetzen müssen. Denn obwohl weiterhin Menschen nach Deutschland migrieren, gibt es auch einen großen Teil, der schon seit Generationen in dieser Gesellschaft lebt und aufgrund einer Migrationsgeschichte dennoch mit erschwerten Teilhabechancen konfrontiert ist. Diese Menschen haben oft selbst keine Erfahrungen mit Migration gemacht und trotzdem machen sie Erfahrungen mit „Othering“, so werden beispielsweise Schwarze Menschen oder Personen of Color zu „Anderen“ konstruiert und von einem sogenannten „Wir“ abgegrenzt. Diese „Andersmachung“ von gesellschaftlichen Gruppen trägt langfristig zur Verfestigung von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen bei.

Wir leben heute schon längst in einer postmigranti-schen Gesellschaft, das heißt, dass Migration für viele Menschen weit in der Vergangenheit oder Familiengeschichte zurückliegt. Diesen Zustand gilt es für uns als Gesellschaft anzuerkennen und daher unseren Blick stärker darauf zu richten, wie eine diverse Gesellschaft gestaltet werden kann, und zwar so, dass allen Menschen dieselben Möglichkeiten offenstehen, unab-

hängig von ihrer eigenen oder familiären Migrationsgeschichte, des Geschlechts oder der sexuellen Orientierung.

Deshalb wollen wir als Akteur*innen in der (politischen) Bildungsarbeit, mithilfe einer diskriminierungskritischen Perspektive, auch zukünftig einen Beitrag dazu leisten, diskriminierende Strukturen abzubauen und Menschen für bestehende Ungleichheitsverhältnisse zu sensibilisieren und damit nachhaltig zu Veränderung beitragen. Ebenfalls wollen wir uns weiterhin auf das Zusammenwirken von unterschiedlichen Diskriminierungsformen fokussieren und unser Verständnis von Intersektionalität weiterentwickeln. Hierfür setzen wir direkt am Lebens- und Berufsalltag von Teilnehmenden an, um nachvollziehen zu können, in welchen Situationen Verflechtungen von Machtverhältnissen sichtbar werden, um dann konkret an Handlungsoptionen zu arbeiten.

Den Blick auf Ungleichheitsverhältnisse wie Diskriminierung in der eigenen Gesellschaft zu richten und damit bestehende Machtverhältnisse aufzuzeigen, ist oftmals eine komplexe Angelegenheit. Denn dies bedeutet unter Umständen, mit den eigenen Privilegien konfrontiert zu



werden oder zu merken, wie wenig privilegiert man eigentlich im Vergleich zu anderen Menschen ist. Dies kann eine schmerzhaft Erfahrung sein; sie kann zu Spannungen, Konflikten oder Irritationen führen. Wichtig ist es jedoch, dass wir es schaffen, diese Momente auszuhalten und sie als Denkanstöße und Teil eines Veränderungsprozesses zu verstehen.

Auch für uns, als diejenigen, die Seminare und Workshops leiten und organisieren und Themen wie Migration, Sexismus oder Rassismus behandeln, ist es unumgänglich unsere eigene Position zu reflektieren, sowie den Raum um uns herum. Denn auch unsere Bildungsräume sind nicht frei von Macht- und Ungleichheitsverhältnissen. Deshalb werden auch wir dranbleiben und uns stetig weiterentwickeln müssen und das ist auch gut so.

Wir wünschen uns, dass sich auch weiterhin viele Menschen gemeinsam mit uns auf den Weg machen und sich mithilfe unserer Bildungsangebote mit diesen Themen auseinandersetzen. Damit machen wir uns gemeinsam für eine Gesellschaft stark, an der alle Menschen gleichberechtigt teilhaben können.



GEDANKENGEMÜSE



INTERSEKTIONALER FEMINISMUS



Intersektionalität bedeutet die Anerkennung von Mehrfachdiskriminierungen. Das bedeutet, dass eine Person häufig nicht nur aufgrund von einem Merkmal allein diskriminiert wird (z.B., weil sie eine Frau* ist), sondern aufgrund der Verschränkung mehrerer Merkmale miteinander (z.B., weil sie ebenso Schwarz ist). So ist eine Schwarze Frau* gleichzeitig von Sexismus und Rassismus betroffen, genauso wie ein homosexueller weißer Mann, der im Rollstuhl sitzt, ebenso von mehreren Diskriminierungsformen gleichzeitig betroffen ist.

In der Praxis lässt sich häufig nicht genau sagen, aufgrund welches Merkmals die Person eine Diskriminierung erlebt – zumeist handelt es sich um ein Zusammenspiel und eine Verflechtung von verschiedenen Diskriminierungsformen.

Ein intersektionaler Feminismus hat sich zum Ziel gesetzt, Mehrfachdiskriminierungen anzuerkennen und Mehrfachzugehörigkeiten zu akzeptieren. Das bedeutet, er kämpft einerseits für eine gerechtere Gesellschaft für Personen aller Geschlechter und für den Abbau von Sexismus, akzeptiert aber andererseits, dass es neben Sexismus andere wirkmächtige Diskriminierungsformen gibt, die ebenso abgebaut werden müssen. Sexismus wird somit nicht mehr losgelöst von strukturellen Unterdrückungen wie Rassismus, Klassismus, Ableismus etc. gedacht. Dies hat zur Folge, dass auch Differenzen zwischen Frauen* thematisiert werden können. Ein intersektionaler Feminismus möchte daher nicht für alle* sprechen, sondern individuelle Unterschiede zwischen Personen anerkennen. Gleichzeitig ist er genau aus diesem Grund inklusiver, gerechter und solidarischer als ein Feminismus, der allein weiße Frauen in den Fokus nimmt und die Existenz von anderen Diskriminierungsformen weitestgehend ignoriert.

Zur Geschichte

Der Begriff Intersektionalität geht auf die afroamerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw (1989) zurück. In ihrer Analyse von sogenannten Civil Rights Cases stellte sie erstmals fest, dass verschiedene Unterdrückungsformen nicht losgelöst voneinander betrachtet werden können. Der intersektionale Feminismus entstand in der Schwarzen feministischen Bürger*innenbewegung der 1960er Jahre aus einer Kritik an dem damaligen Feminismus in den USA, der hauptsächlich weiße Frauen* aus der Mittelschicht in den Blick nahm.

Das Combahee River Collective (1974 – 1980), dem sich später auch Audre Lorde anschloss, griff den Begriff später wieder auf und sprach sich für die Notwendigkeit von Identitätspolitik** aus: sie selbst als Schwarze, lesbische Feministinnen erlebten allzu oft, dass ihr Belange im Mainstream Feminismus kein Gehör fanden. Sie sprachen sich dafür aus, dass eine feministische Bewegung verschiedene Perspektiven einnehmen muss und weiße Frauen* lernen, das Micro an andere Sprecher*innen abzugeben.

** Identitätspolitik beschreibt ein politisches Handeln, bei dem die Bedürfnisse von marginalisierten Gruppen im Fokus stehen und deren gesellschaftliche Teilhabe gestärkt werden soll.

Zum Weiterlesen und Weiterdenken:

<https://hdkv.de/leseraum/intersektionaler-feminismus/>

<https://www.fluter.de/was-ist-intersektionaler-feminismus>

<https://www.unwomen.de/ueber-uns/un-women-kaempft-fuer-gleichstellung/intersektionaler-feminismus.html>

<https://www.amazedmag.de/gerechtigkeit-fuer-alle-wie-intersektionaler-feminismus-unseren-horizont-erweitert/>



TOXISCHE MÄNNLICHKEIT



Durch gefährliche Denk- und Verhaltensweisen schaden viele Männer nicht nur anderen, sondern auch sich selbst. Riskantes Autofahren, Mutproben, Sexismus, Gewalt...mit dem Begriff der „toxischen Männlichkeit“ („giftige Männlichkeit“) wird versucht, problematische Männlichkeitseinstellungen und Verhaltensweisen gegen insbesondere Frauen (und weitere marginalisierte Gruppen) zu kritisieren und ihnen entgegenzuwirken. Gleichzeitig bietet der Begriff die Möglichkeit, sich viele der Verhaltensweisen zu erklären als eine giftige Reaktion von Männern gegen sich selbst und andere auf Normerwartungen, die an Männlichkeit in einer männerdominierten Gesellschaft gestellt werden. Damit sollen die Verhaltensweisen keinesfalls entschuldigt werden. Vielmehr eröffnet sich nun die Möglichkeit, Männern Wege aufzuzeigen, wie auch sie von einer Auflösung patriarchaler Strukturen profitieren könnten.

Zur Entstehung und Wirkung

Der Begriff „toxische Männlichkeit“ kommt ursprünglich aus der Soziologie in der Analyse und Beschreibung „hegemonialer Männlichkeit“. Das Konzept der „hegemonialen Männlichkeit“ geht davon aus, dass die nach wie vor patriarchale Struktur unserer Gesellschaft sich vor allem über die Konstruktion und machtvolle Durchsetzung von dominanten Männlichkeitsbildern etabliert.

Dominante Männlichkeit drückt sich bei vielen Männern durch Härte nach außen und innen aus. Nach außen insbesondere durch Gewaltverhalten; nach innen oft dadurch, zu glauben, sie müssten immer alle Probleme lösen, statt auch einmal zu zweifeln und Rat zu suchen. Noch immer werden Männer bisweilen von außen abgestraft, wenn sie öffentlich weinen. Einige Männer halten

dem Druck von außen und innen nicht stand. Rückzug (versteckte Einsamkeit) und Depressionen können die Folge sein. Die hohe Suizidrate bei Männern lässt sich teilweise durch die Unfähigkeit erklären, sich therapeutische Unterstützung zu holen, weil es als Eingeständnis von Handlungssohnmacht gesehen wird.

Giftiges Diskussionsklima entgiften

Wie bei vielen diskursiven Begriffen wird der Begriff je nach eigenen Grundannahmen und Zielen unterschiedlich gebraucht und teilweise missbraucht. So stellen sich beispielsweise einige Männer(gruppen) mithilfe des Begriffs „toxische Männlichkeit“ als reine Opfer der Geschlechtermachtverhältnisse dar. Aber es kann nicht darum gehen, Männer von ihrem privilegierten Status frei zu sprechen und sie aus der Verantwortung zu entlassen, sich beispielsweise klar gegen Sexismus zu positionieren. Die ganze Gesellschaft profitiert davon, wenn (noch) mehr Männer Selbstachtsamkeit für ihr körperliches Wohlbefinden entwickeln, Warnsignale ernstnehmen und sich mit Vertraulichkeit und Fürsorge in Freundschaft, Partnerschaft und Vaterrolle anerkennend einbringen können und wollen.

Lesetipp zum Einstieg ins Thema
Jack Urwin | Boys don't cry



OTHERING

Othering (englisch ‚other‘ = deutsch ‚anders‘) beschreibt einen Prozess, in dem eine Gruppe sich von einer anderen Gruppe dadurch klar abgrenzt, dass sie die diese Gruppe als anders und fremdartig darstellt; sie also „anders macht“ im Vergleich zur eigenen Gruppe. Im Deutschen lässt sich der Begriff ‚Othering‘ beispielsweise gut mit ‚Anders-Machung‘ übersetzen.

Eine machtvolle Gruppe zieht immer wieder aufs Neue eine Grenze zu einer weniger machtvollen Gruppe, vereinheitlicht sie, wertet sie ab und spricht ihr die Zugehörigkeit zur eigenen Gruppe und / oder zum Beispiel zu einem Gebiet ab. Durch die Abwertung der „Anderen“ fällt gleichzeitig die Selbstbewertung der eigenen Gruppe positiv aus. Die Fremdzuschreibungen und die damit verknüpften Eigenbeschreibungen der machtvollen Gruppe sind meistens in gegensätzliche Begriffspaare verpackt; wie „rückständig und fortschrittlich“ oder „faul und fleißig“. Die weniger machtvolle Gruppe kann sich nur ganz schwer gegen die negativen Zuschreibungen wehren.

Warum wird Othering betrieben?

Die Zuschreibungen, die von der dominanten Gruppe gemacht werden, sind gleichzeitig Basis und Rechtfertigung dafür, die eigenen Machtinteressen auf Kosten der anderen Gruppe durchzusetzen. Abwertende, kulturalistische und rassistische Zuschreibungen wurden und werden von einer Dominanzgruppe benutzt, um von ihr ausgeübte Ungerechtigkeiten und Grausamkeiten – wie Ausbeutung, Sklaverei und Kolonialismus – gegen andere Gruppen und Personen ideologisch legitimieren zu können. So wurden beispielsweise die Enteignungen und Ermordungen der Indigenen Völker Nordamerikas durch *weiße*

Europäer*innen u.a. dadurch legitimiert, dass den Völkern die Fähigkeit abgesprochen wurde, als kleine Nomadengruppen mit dem Reichtum der Böden „vernünftig“ umgehen zu können. Dass aber viele der Völker sesshaft waren, großflächig Mais, Bohnen und Kürbis anbauten und in Städten (z.B. Cahokia*) lebten, ist ein Wissen, das ausgelöscht wurde, weil mehrheitlich nur die Geschichten und Behauptungen der mächtigeren weißen Europäer*innen erzählt wurden.

Was kann ich positiv verändern?

In jeder machtvollen Gruppe gibt es ein gemeinsames Wissen über die „Anderen“ und über „uns“. Dieses Wissen setzt sich beispielsweise aus Annahmen, Bildern und Geschichten zusammen und wird oftmals nicht hinterfragt, sondern als „normales Wissen“ bewusst und unbewusst abgespeichert und prägt Wahrnehmungen und Verhaltensweisen.

Menschen, die – gewollt oder ungewollt – einer machtvollen Gruppe angehören, können nun beginnen, dieses „Wissen“ und die eigenen Normalitätsvorstellungen zu hinterfragen. Sie können sich auf die Suche machen nach Geschichten VON den „Anderen“ statt Geschichten ÜBER die „Anderen“ unhinterfragt für wahr zu halten.

* Cahokia hatte im 12. Jahrhundert mehr Einwohner*innen als London zur selben Zeit (Aram Mattioli)

Zum Weiterlesen und Weiterdenken:

María do Mar Castro Varela, Paul Mecheril (Hrsg.) | Die Dämonisierung der Anderen | transcript
Iman Attia (Hg.) | Orient- und Islambilder – Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischen Rassismus | UNRAST Verlag
Aram Mattioli | Verlorene Welten | Klett-Cotta

IMPRESSUM

Herausgeber: Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Konzept und Redaktion: Anisa Abdulaziz | Tinka Greve | Manfred Brink

Gestaltung: Homann Güner Blum, Visuelle Kommunikation, Hannover

Fotos: China Hopson | Alireza Hussein | Nader Ismail | Jannis Muser

Illustrationen: Darcy Quinn

Druck: UmweltDruckhaus Hannover GmbH

Verein Niedersächsischer Bildungsinitiativen e.V. (VNB)

Der VNB e.V. ist eine vom Nds. Ministerium für Wissenschaft und Kultur anerkannte und zertifizierte (LQW+AZAV) Landeseinrichtung der Erwachsenenbildung mit dem Schwerpunkt politischer Bildung. Themen seiner Geschäftsstellen sind zum einen „geschlechterbewusste Bildung“ und „Sexuelle und geschlechtliche Vielfalt (LSBTIQ*)“, zum anderen „Interkulturelle Bildung / Migration & Flucht“. „Diversity“ ist als Querschnittsthema beim VNB angelegt. Sein gesellschaftspolitischer Bildungsansatz orientiert sich an den ethischen Grundsätzen von Selbstbestimmung, Emanzipation, Solidarität und Vielfalt. 2015 trat der VNB der Charta der Vielfalt bei.

Für mehr Informationen: www.vnb.de



Fragen und Kontakt:

Anisa Abdulaziz | Tinka Greve | Manfred Brink

Projekt vielgestaltig* (VNB e.V.)

Am Marstall 15 | 30159 Hannover

Telefon: 0511 45001881

E-Mail: vielgestaltig@vnb.de

Erschienen: 1. Auflage 2022

Gefördert durch:



Niedersächsisches Ministerium
für Soziales, Gesundheit
und Gleichstellung

Kofinanziert durch:



Getragen von:



Verein Niedersächsischer
BILDUNGSINITIATIVEN e.V.

Finanzierung und Förderung:

Das Projekt wurde gefördert vom Niedersächsischen Ministerium für Soziales, Gesundheit und Gleichstellung.
Das Projekt wurde kofinanziert aus Mitteln des Asyl-, Migrations- und Integrationsfonds (AMIF).

Projekt vielgestaltig*
(VNB e.V.)

Am Marstall 15 / 30159 Hannover
Telefon Büro 0511 - 45 00 18 81
vielgestaltig@vnb.de

<https://projekt-vielgestaltig.de>