



**PRÄVENTION
& INTERVENTION**
durch
Interkulturelle
Pädagogik



PRAXIS-HANDREICHUNG

des Modellprojektes

„PIIP - Prävention und Intervention durch interkulturelle Pädagogik“



Network African Rural and Urban Development e.V.

PRAXIS-HANDREICHUNG

**des Modellprojektes
„PIIP - Prävention und Intervention
durch interkulturelle Pädagogik“**

Impressum

Träger:

NARUD e.V., Netzwerk für Teilhabe und nachhaltige Entwicklung

Brüsseler Straße 36, 13353 Berlin

Tel.: 030/40 75 75 51

Web: www.narud.de

Mail: info@narud.org

Redaktion: Aziz Lamere, Marieke Schippert, Daniel Zimmermann

Gestaltung: Ellen Windmüller

Handreichung

Einleitung

Ziel dieser Praxis-Handreichung ist es, das im Modellprojekt „PIIP- Prävention und Intervention durch interkulturelle Pädagogik“ gesammelte Wissen zusammenzufassen und weiterzugeben. Sie ist als Unterstützung für Menschen gedacht, die Angebote im Bereich interkulturelle Öffnung und Diversity durchführen, oder dies anstreben. Sie enthält auch Hinweise, wie eine Zusammenarbeit zwischen Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen in gesellschaftlichen Machtstrukturen, beispielsweise zwischen geflüchteten Menschen und ihren Unterstützer*innen, auf machtkritische und vorurteilsbewusste Weise gestaltet werden kann. Der Fokus liegt auf Gelingensbedingungen und Best-Practice-Beispielen, die in den zahlreichen Workshops zusammengetragen wurden. Die Inhalte beruhen daher auf dem Wissen und der Erfahrung von mehreren Hundert engagierten Menschen insbesondere aus der Jugendarbeit, der Arbeit mit Migrant*innen, mit Geflüchteten und mit Menschen im Bildungsbereich.

Inhalt

1. Inhaltliche Grundsätze der Arbeit	8
1.1 Was ist Kultur?	8
1.2 Dynamischer Kulturbegriff	11
1.3 Gesellschaftliche MachtUNgleichgewichte	13
1.4 Anti-Bias-Ansatz	16
1.5 Dimensionen von Diversity und gesellschaftliche Macht	17
1.6 Globale Perspektive	20
1.7 Transformatives Lernen	21
2. Sensibilisierungsworkshops	22
2.1 Gelingensbedingungen	22
2.1.1 Qualitätssicherung des Angebots	22
2.1.2 Zielgruppenansprache	27
2.1.3 Umgang mit Widerstand	28
2.2 Gute Praxis: Beispiele aus dem PIIP-Projekt	33
2.2.1 Eine Übung	33
2.2.2 Ein kurzer Workshop (2 Stunden)	37
2.2.3 PIIP Forum-Theater Workshop	39
2.2.4 PIIP Fachtag	41
2.2.5 Bewährte Aktion: Tag der Zivilcourage	46
3. Empowerment-Angebote	47
3.1 Gelingensbedingungen	47
3.1.1 Qualitätssicherung des Angebots	47
3.1.2 Zielgruppenansprache	48
3.2 Gute Praxis: Beispiele aus dem PIIP-Projekt	49
3.2.1 Thema Vergessen (gemachte?!) Geschichte Afrikas	49
3.2.2 Thema Strategien gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt	51
3.2.3 Thema Alt werden in der Gesellschaft	52
4. Arbeit mit Geflüchteten auf Augenhöhe	54
5. Literatur, Links und Tipps	58
5.1. Literatur und Links	58
5.2. Tipps zur Weiterbildung	59
6. Über das Projekt und den Träger	60

1. Inhaltliche Grundsätze der Arbeit

Auch wenn das Projekt den Titel „Prävention und Intervention durch interkulturelle Pädagogik“ hatte, bezog es sich nicht auf ein klassisches Verständnis von Interkulturalität. Demzufolge wird Kultur häufig als etwas statisches, deutlich von anderen Kulturen abgegrenztes angesehen. Diese Auffassung von Kultur dient unserer Meinung nach jedoch weder zur Beschreibung der verwobenen und komplexen Wirklichkeit, noch dazu, Diskriminierung anhand zugeschriebener Gruppenmerkmale zu überwinden. Im Folgenden wird der inhaltliche und methodische Ansatz des Projektes näher

1.1 Was ist Kultur?

Um diesen Begriff zu definieren, wurden hunderte Regalmeter Bücher geschrieben und Skripte für Hochschulvorlesungen verfasst. In seiner weitesten Definition umfasst der Begriff alles, was von Menschen gemacht ist, im Gegensatz zur Natur in ihrer unberührten Form. Der Begriff wird jedoch auch genutzt, um ein bestimmtes Set von Werten, Normen, Regeln und Praktiken zu definieren, die eine bestimmte Menschengruppe teilt. Damit sind zum Beispiel gemeint: Regeln des gesellschaftlichen Zusammen-

lebens, welches Verhalten als moralisch gut gilt, wie Menschen miteinander kommunizieren sollen, welche Feste wie gefeiert werden, aber auch kulturelle Schöpfungen wie Dichtung, Musik, Essen, Getränke, Tänze, Kleidung und vieles mehr. Eine solche spezifische Kultur wird zumeist einem (Ursprungs-)Ort oder einer Menschengruppe zugeordnet. Wie weit diese Menschengruppe gefasst wird, und nach welchen Kriterien sie definiert wird, unterscheidet sich dabei stark.



Kulturen werden sehr unterschiedlichen Ebenen definiert. Mensch könnte sagen, jede Familie habe eine eigene Kultur, eigene Regeln, eigene Rituale, ein eigenes Werte-Set und eine eigene Kommunikationsform. Fußballfans haben eine ganz eigene Kultur, Anhänger*innen der klassischen oder der Hardrock-Musik ebenfalls. Angler*innen sprechen mitunter eine Sprache, die sonst niemand versteht. Diese Milieus werden häufig als Subkulturen bezeichnet, also als einen Unterteil einer großen Kultur. Diese Betrachtung lässt jedoch außer Acht, dass diese sogenannten Subkulturen überall auf der Welt existieren – in jedem Land findet mensch Hardrock-Fans, Angler*innen und Fußballfans. Angesichts dieser Betrachtungen stellt sich die Frage, wie viel Gewicht die Unterscheidung von Menschen aufgrund ihrer geografischen Herkunft bekommen sollte. Ist es sinnvoll, Menschen nach (Herkunfts-)Kulturen in Gruppen zu unterteilen? Verliert mensch etwas, wenn mensch es nicht tut? Was wäre dann, wenn Menschen sich positiv auf ihre Kultur beziehen möchten, um ihre Identität zu stärken? Da stellt sich wieder die Frage, welche Kultur(en) damit gemeint sind: Welcher Kultur gehöre ich an? Meiner Herkunfts-, Wohnorts-, Familien- oder Sub-Kultur? Die Antwort ist einfach: niemand muss sich beschränken. Alle kulturellen Zugehörigkeiten prägen uns, und machen einen Teil unserer Identität aus.

Wie Kultur weiter definiert wird, ist sehr unterschiedlich. In der Forschung gibt es dafür diverse Modelle, von denen einige hier kurz vorgestellt werden sollen.

Kulturalismus

Begreift „Kultur“ als abgeschlossene Einheiten, die klar voneinander abgegrenzt, jeweils gleichförmig und unveränderbar sind; Abwertung der „eigenen“, Aufwertung der „anderen“ Kultur.

Multikulturalismus

Verschiedene „Kulturen“ existieren einzeln, leben aber miteinander in gegenseitigem Respekt und gegenseitiger Toleranz, bzw. Akzeptanz und sind gleichberechtigt.

Pluraler Monokulturalismus

Eine „Kultur“ wird gesetzlich gefördert und geschützt, die anderen Kulturen sind dieser untergeordnet.

Interkulturalismus

In einer kulturellen Überschneidungssituation, z.B. in einem Gespräch, treffen „Eigenkultur“ und „Fremdkultur“ aufeinander und tauschen sich aus. Es entsteht das Interkulturelle, bzw. das Zwischenkulturelle durch grundlegende Gemeinsamkeiten.

Transkulturalismus

„Transkulturalität“ als solche bedeutet, dass die Begegnung zweier unterschiedlicher oder gar gegensätzlicher „Kulturen“ irgendwann zu einer Verwischung der Grenzen, möglicherweise aber auch zu einer Aufhebung dieser Grenzen führen kann. Quelle: Désirée Galert

1.2 Dynamischer Kulturbegriff



Die Modelle, mit denen versucht wird, Kultur zu beschreiben, unterscheiden sich auch anhand der Fragen:

Ist Kultur statisch oder dynamisch?

Ist sie homogen oder heterogen?

Ist sie determinierend oder prägend?

Kulturen werden häufig als etwas Statisches verstanden, also als etwas unveränderliches, immer gleich Bleibendes. Außerdem werden sie als deutlich voneinander unterschiedene Sets von Werten, Normen, Regeln und Praktiken begriffen. Wenn diese Kulturen aufeinandertreffen, z.B. in Form von zwei Personen oder kulturellen Gruppen, müssen diese über die Grenzen ihrer Kulturen hinweg miteinander kommunizieren. Ihre jeweiligen Kulturen verändern sich dabei nicht - wenn sie wieder auseinander gehen, sind sie wie davor. Diese Betrachtung lässt außer Acht, dass Menschen mit jeder Erfahrung und in jeder Begegnung lernen, sie in sich aufnehmen, und dass jedes neue Wissen sie ein Stück weit verändert. Es verknüpft sich mit ihrem bereits vorhandenen Wissen, ergänzt es, und steht manchmal in Konflikt zu diesem, sodass es um eine weitere Perspektive erweitert wird, oder zu einer Änderung bestimmter Wissenssätze führt. Jede Begegnung und neue Erfahrung, jedes neue Wissen, transformiert also gewissermaßen das Denken und damit auch das Handeln des Menschen. Genau so geschieht es auch mit Kulturen. Kulturen sind nicht klar voneinander abgrenzbar. Seit Beginn der Menschheit entwickeln sie sich in Kommunikation miteinander und folgen sehr ähnlichen Mustern. In allen Kulturen sind dieselben Werte zu finden, Unterschiede gibt es mitunter darin, welche Gewichtung welchem Wert zukommt. Doch in diesem Punkt unterscheiden sich Menschen derselben Kultur häufig stärker, als Menschen unterschiedlicher Kulturen: Welche Werte ein Mensch vertritt, ist auch kulturell geprägt, hängt jedoch auch stark von der Persönlichkeit, der Bildung, den Interessen und der Weltanschauung der Person ab. Menschen, die sich derselben Kultur zuordnen, vertreten mitunter stark unterschiedliche Werte, bzw. geben ihnen stark unterschiedliche Gewichtung. Menschen, die sich unterschiedlichen Kulturen zuordnen, können sehr ähnliche Werte vertreten.



Wenn Menschen sich auf Kultur als etwas Verbindendes beziehen, so kann dadurch ein schönes Gefühl der Gemeinschaft und Zugehörigkeit, eine Stärkung der eigenen Identität entstehen. Wenn dieses Gefühl sich jedoch so äußert, dass es andere ausgrenzt und abwertet, wird es zum Problem. Kultur wird in den vergangenen Jahrzehnten vermehrt dazu benutzt, Menschen voneinander zu unterscheiden und gesellschaftliche Gruppen gegeneinander auszuspielen. Der Begriff „Kultur“ hat in diesen Diskursen häufig den Begriff „Rasse“ ersetzt. In diesen Diskursen wird betont, wie tiefgreifend die Unterschiede zwischen den Kulturen z.B. in Deutschland seien, wie weit die Wertvorstellungen der Angehörigen verschiedener Kulturen auseinander lägen, bis hin zu der Behauptung, sie stünden in Konflikt zueinander und könnten nicht an einem selben Ort gemeinsam existieren.



Die Verallgemeinerung, der Blick weg von der einzelnen, konkreten Person, hin zu konstruierten (gesellschaftlich und wissenschaftlich hervorgebrachten), klar voneinander abgegrenzten Gruppen verhindert ein gleichberechtigtes Zusammenleben aller Menschen in einer Gesellschaft.

Wenn Kultur als etwas Dynamisches verstanden wird, kann das dieser statischen Trennung von Menschen in unterschiedliche kulturelle Gruppen entgegenwirken.

Kultur ist dynamisch, das heißt beweglich, veränderbar, und immer in Veränderung begriffen. Sie nimmt Einflüsse auf, doch sie integriert sie nicht nur, sondern wird durch sie transformiert, weiterentwickelt. Die Menschen, die sich einer Kultur zugehörig fühlen, können nicht als homogen gesehen werden, sondern sie vertreten sehr vielfältige Lebensweisen und Wertevorstellungen. Eine Kultur wirkt sich nicht determinierend auf die Menschen aus, das heißt sie bestimmt nicht ihre Einstellungen und Handlungen, sondern sie beeinflusst sie als ein prägender Faktor unter mehreren. Ein Teil der Identität eines Menschen sind die Kulturen, in denen er*oder*sie aufgewachsen ist oder lebt, und dieser Teil verbindet sich mit vielen weiteren zu einem individuellen Ganzen.

Wenn zwei oder mehrere Menschen sich begegnen, müssen sie beim Anderen die Gesamtheit ihrer Identität und Individualität in den Blick nehmen, wenn sie der Person gerecht werden wollen. Auf dieser Basis kann wahre Kommunikation zwischen Menschen entstehen. Diese wahre Kommunikation ist wiederum die Grundlage für eine wirkliche, solidarische Zusammenarbeit.

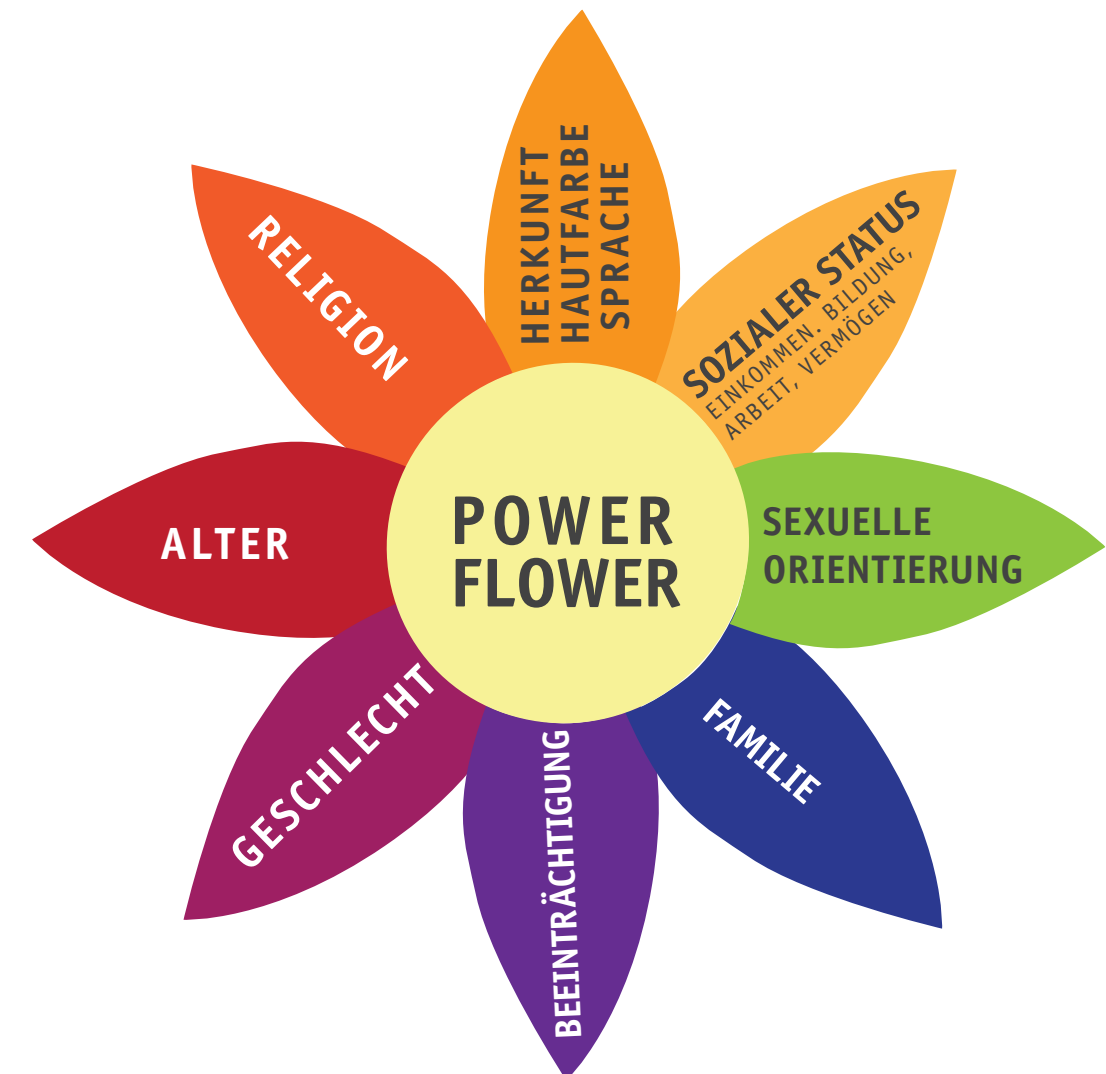
1 Hier wird das Hindernis, das dem behinderten Menschen aufgestellt wird und das sie*er überwinden muss, deutlich gemacht. (<https://missy-magazine.de/blog/2019/03/12/hae-was-bedeutet-behindert/>)

1.3 Gesellschaftliche Machtungleichgewichte

Allzu schnell wird verallgemeinert, womit wieder die Differenz in den Vordergrund geschoben wird. Menschen werden anhand von Merkmalen unterschieden, die mit gesellschaftlicher Bedeutung versehen wurden, wie z.B. Hautfarbe, Behinderung oder Geschlecht. Anschließend werden einzelne Merkmale und damit auch die durch sie konstruierten Gruppen aufgewertet, und andere abgewertet. Durch diese unterschiedliche Bewertung bekommen sie unterschiedlichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen wie Sicherheit, Nahrung, Wohnung, Bildung, Arbeit, Krankenversorgung, Teilhabe, Anerkennung, Mitbestimmung, aber auch Repräsentation in den Medien und in gesellschaftlichen Debatten (u.v.m.). Manche werden bevorteilt oder privilegiert, ihnen wird der Zugang

zu diesen Ressourcen sehr leicht gemacht (oder zumindest nicht erschwert). Manche werden benachteiligt und diskriminiert, ihnen wird der Zugang erschwert oder gar nicht gewährt. Sie bekommen damit eine ungleiche gesellschaftliche Macht. Eines der Merkmale, anhand derer Menschen gegenwärtig stark unterschieden werden, und sehr unterschiedliche Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen bekommen, ist „Kultur“.

Die Power Flower zeigt, anhand welcher Merkmale aktuell in Deutschland Menschen benachteiligt oder bevorteilt werden. Die Aufzählung daneben verdeutlicht, auf welchen Ebenen diese Benachteiligung (Diskriminierung) oder Bevorteilung (Privilegierung) wirken:



1. Institutionelle oder strukturelle Ebene

Behörden, Gesetze, Institutionen wie z.B. Schule, systematische Benachteiligung auf dem Arbeits- oder Wohnungsmarkt und vieles mehr.

2. Kulturelle Ebene

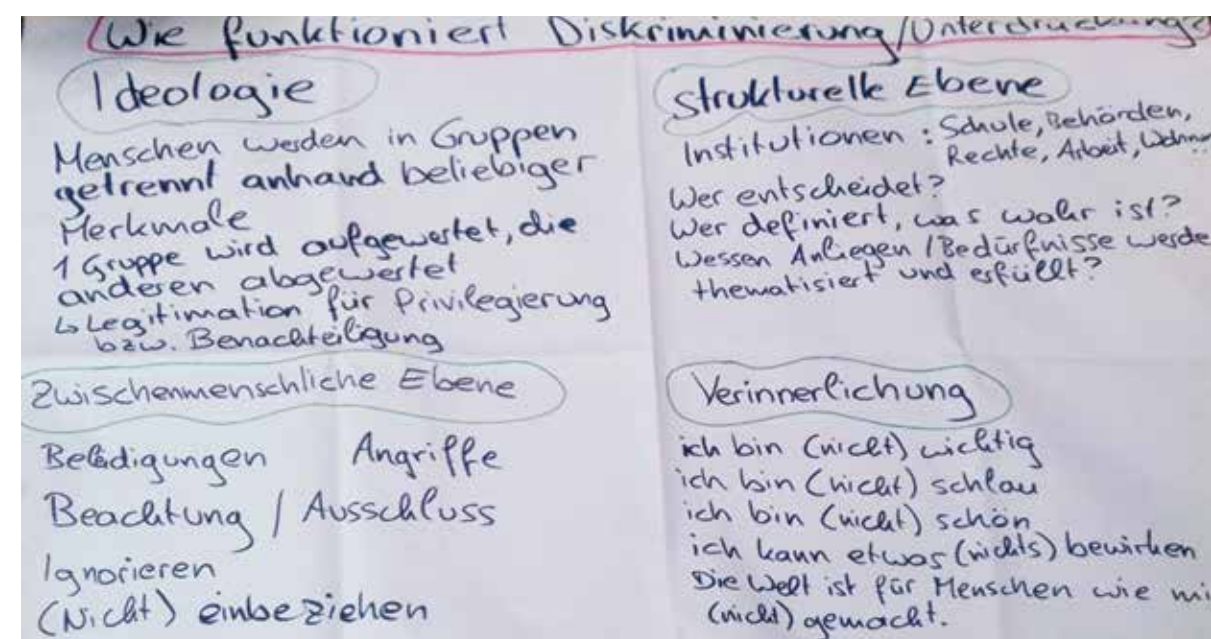
Hier geht es darum, wessen Kultur und kulturelle Identität als legitim anerkannt wird, wer seine*ihre Religion öffentlich und unbeschadet ausleben darf, wessen Feiertage staatlich gefeiert werden, welche Menschen in Medien abgebildet sind (Repräsentation), wessen (Sicht auf die) Geschichte im Unterricht und an Universitäten gelehrt wird, wessen Themen und Ansichten Einzug in öffentliche Debatten finden und auch wer als wissend und wer als naiv gilt.

3. Zwischenmenschliche Ebene

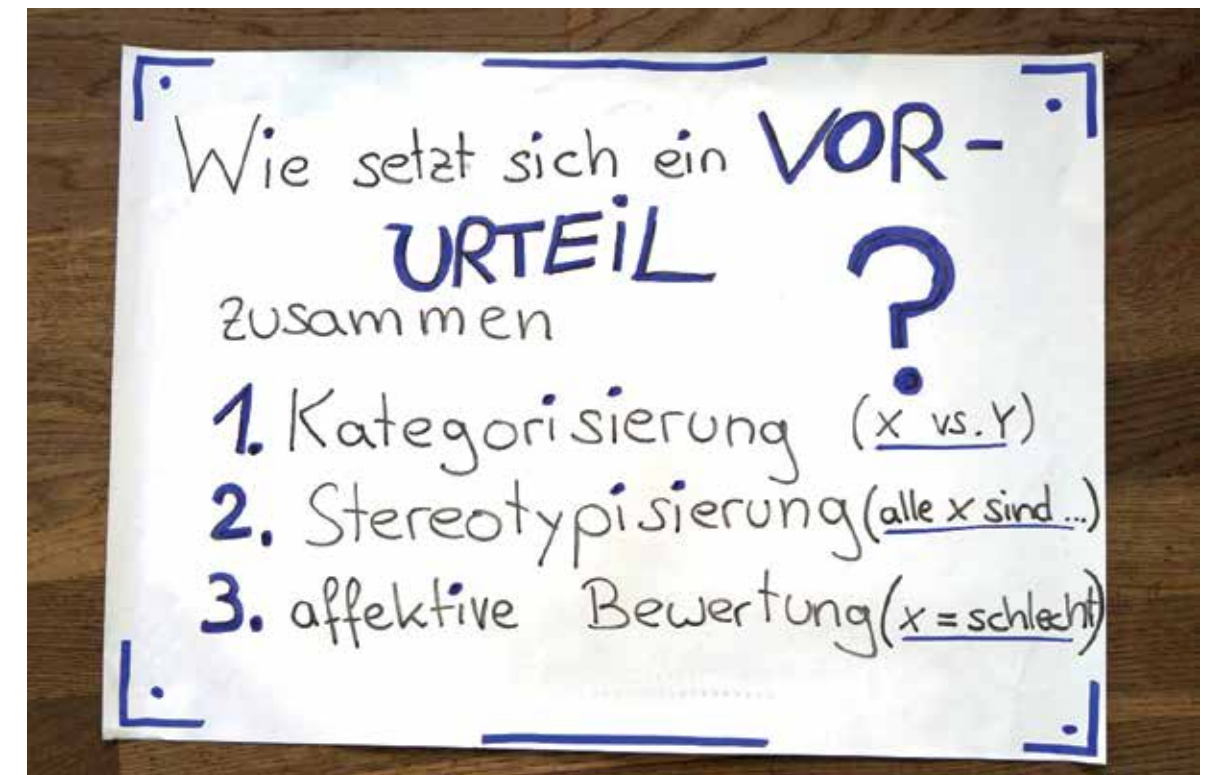
Damit sind alle diskriminierenden Handlungen im Alltag gemeint, von abschätzigen Blicken, ablehnender Körpersprache, über Beleidigungen und Bedrohungen bis hin zu brutalster Gewalt. Aber auch das systematische Ignorieren mancher Menschen zählt dazu.

4. Intrapersonelle Ebene (Internalisierung)

Hiermit ist gemeint, dass wir alle die gesellschaftlichen Wertungen verinnerlicht (internalisiert) haben, die „Guten“ wie die „Schlechten“. Wir lernen Vorurteile, Stereotype und Rollenbilder von Geburt an. Jeden Tag erweitert sich unser Wissen darüber. Wir nehmen auf, wie die Gesellschaft welche Merkmale bewertet und wenden diese Bewertung unbewusst auch auf uns selbst an. Auf diese Weise internalisieren wir auch Wertungen, die uns selbst bzw. Teile unserer Identität herabsetzen und glauben dann selbst, dass wir z.B. etwas nicht besonders gut können, weil wir Frauen sind. Umgekehrt genauso: Wir glauben, dass wir uns auf eine bestimmte Weise verhalten müssen, weil es uns zugeschrieben wird. Sowohl vermeintlich positive als auch vermeintlich negative Rollenmuster engen uns ein. Indem wir sie internalisieren, ordnen wir uns ihnen unter, und fügen uns in die gesellschaftliche Position, die uns zugeordnet wird. Um sich nicht selbst zu unterdrücken ist es wichtig, sich diese Mechanismen bewusst zu machen, und sie aktiv zu verändern. Das erfordert andauerndes und hartes Training und ist ein lebenslanger Prozess, der am Besten mit Gleichgesinnten zu bewältigen ist.



Durch diese Verinnerlichung von gesellschaftlichen Erzählungen über bestimmte Menschengruppen und die damit zusammenhängenden Wertungen bilden wir Vorurteile. Wir ordnen Menschen unbewusst und blitzschnell in die oben genannten Kategorien ein und bilden uns ein Vor-Urteil über die Person. Dabei sind wir auch geprägt von dem, was die Gesellschaft uns über Menschen „dieser Gruppen“ beibringt.



Diese blitzschnelle Einschätzung unseres Gegenübers beeinflusst, wie wir auf sie reagieren, beeinflusst also unser Handeln.

In unseren Angeboten zur interkulturellen Öffnung ging es uns daher darum, den gesellschaftlich eingeübten, verallgemeinernden Blick wieder zu verlernen, die aufgebaute Differenz zwischen Kulturen abzubauen, und so den wahren Blick auf den oder die Menschen uns gegenüber (oder neben uns) zu ermöglichen. Menschen in ihrer Individualität mit allen Teilen ihrer Identität wahrzunehmen, ohne diese Teile auf- oder abzuwerten, ist unser Ziel, da wir der festen Überzeugung sind, dass nur so solidarische gesellschaftliche Kooperation möglich ist. Die verschiedenen Teile der verschiedenen Identitäten sollen dabei nicht verschwinden. Sie sind wichtig und sollen erhalten bleiben, lediglich sollen sie nicht als konfrontativ und zueinander in Konflikt stehend begriffen, sondern als gleichwertig anerkannt werden.

Um diese Haltung einzuüben, eignen sich verschiedene methodische Ansätze, aus denen die Methoden für die im Projekt durchgeführten Angebote entliehen wurden.

1.4 Anti-Bias-Ansatz

Bias ist ein englischer Begriff und bedeutet soviel wie Schieflage aber auch Voreingenommenheit, Befangenheit. Gemeint ist damit ein Machtungleichgewicht, wie es in der Gesellschaft zwischen verschiedenen gesellschaftlichen Gruppen besteht. Diese Machtungleichgewichte entstehen, wenn die Menschen in einer Gesellschaft anhand bestimmter Merkmale künstlich in Gruppen getrennt werden, diese Gruppen anschließend auf- oder abgewertet werden, und ihnen dementsprechend der Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen erleichtert oder erschwert bzw. verweigert wird. Um diese Ungleichgewichte abbauen zu können, muss mensch verstehen lernen, wie sie entstanden sind, und warum sie weiterbestehen. Wie sind gesellschaftliche Macht-Ungleichgewichte entstanden? Welche Ideologien stecken dahinter? Welche Mechanismen erhalten sie aufrecht? Welche Rolle spielt jede*r Einzelne von uns darin? Im Anti-Bias-Ansatz geht es zunächst darum, diese Machtstrukturen kennenzulernen, und die eigene Position darin zu reflektieren. Ein wichtiger Aspekt davon ist es, zu lernen, wie Vorurteile funktionieren, auf welche Weise wir sie erlernen, und wie wir sie wieder verlernen können. Das kann mensch trainieren, also einüben, deshalb nennen sich die Fortbildungen oft Anti-Bias-„Trainings“ oder „Workshop“, also „Werkstatt“. In ihnen wird geübt, den gesellschaftlich

geformten, vorurteilsgeprägten Blick zu verlernen, und die eigene Perspektive als eine Sicht auf die Welt zu verstehen, die durch unsere Sozialisation und durch unsere gesellschaftliche Position stark geprägt, und somit auch begrenzt ist. Je nach gesellschaftlichem Hintergrund schauen wir durch eine bestimmte Brille auf die Welt und diese Sicht ist nicht neutral. In den Trainings wird zunächst geübt, die eigene Brille zu erkennen und wahrzunehmen, wann sie unseren Blick trübt. Anschließend wird geübt, die Gesellschaft durch andere Brillen sehen zu lernen und verschiedene Perspektiven als gleichwertig anzuerkennen. Machtstrukturen in der Gesellschaft werden dadurch sichtbar, ebenso wie die eigene Position und Rolle darin. Dadurch öffnet sich die Tür zu dem Wissen und dem Horizont der Möglichkeiten, wie wir aus unserer ganz eigenen gesellschaftlichen Position heraus daran arbeiten können, die Machtungleichgewichte (die Schieflagen) abzubauen. Ziel ist eine gerechte Gesellschaft, in der alle Menschen gleichberechtigten Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen haben und als gleichwertig und gleichwürdig anerkannt werden. In den Trainings wird also eine Anti-Bias-Haltung eingeübt, eine vorurteilsbewusste, machtkritische Haltung, die es ermöglicht, die Gesellschaft und ihre Strukturen zu analysieren. Diese Analysen sind die Basis für die Gesellschaft verändernde Handlungen.

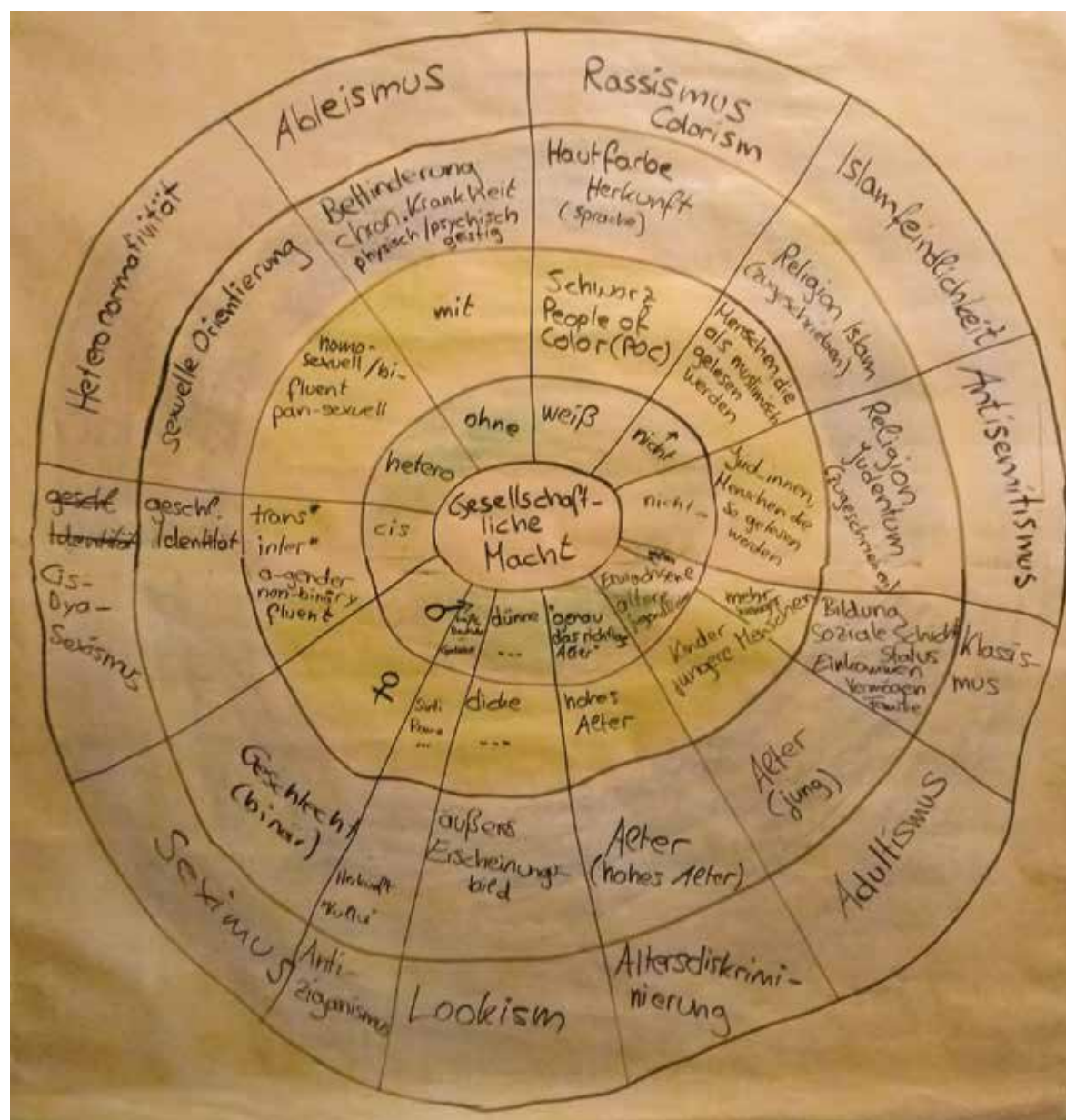
1.5 Dimensionen von Diversity und gesellschaftliche Macht

Im Rahmen des Projekts „PIIP- Prävention und Intervention durch interkulturelle Pädagogik“ wurden Workshops nach dem Anti-Bias-Ansatz zu verschiedenen Themenbereichen und für unterschiedliche Zielgruppen angeboten. In einem Großteil der Workshops ging es darum, die interkulturelle Kompetenz und Öffnung von Personen zu vergrößern. Ziel war es, dadurch auch ein Stück weit die Strukturen, in denen sie leben und arbeiten, zu verändern. Jedoch ist es nicht möglich, Kultur als einen unabhängigen und in sich geschlossenen Teil der Identität eines Menschen zu begreifen. Vielmehr ist die Kultur eines von mehreren Identitätsmerkmalen, die zusammen die Individualität und Persönlichkeit eines Menschen ausmachen. Diese Identität ist zusammengesetzt aus verschiedenen personellen Eigenschaften wie z.B. Persönlichkeit, Charakter, Interessen und Fähigkeiten, aber auch aus Zugehörigkeiten zu gesellschaftlich konstruierten Gruppen. Diese Zugehörigkeit wird über bestimmte Merkmale definiert, oftmals ohne, dass die betreffende Person darüber entscheiden kann. Aktuell in Deutschland relevante Merkmale sind: Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, kulturelle Identität, Religion, Muttersprache, Wohnort, geschlechtliche Identität, sexuelle Orientierung, Behinderung, chronische Krankheit (physisch oder psychisch), sozialer Status (Einkommen, Vermögen, Bildung, Arbeit, Wohnung usw.), Alter, und z.T. auch Körperform und äußeres Erscheinungsbild. Anhand dieser Merkmale werden die Menschen in Gruppen unterteilt, die unterschiedlichen Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen erhalten. Die entsprechenden Machtverhältnisse sind im unten abgebildeten Diskriminierungsrad veranschaulicht.

Diese Machtverhältnisse sind jedoch nicht klar voneinander abgegrenzt, sondern vielmehr untrennbar miteinander verwoben, da jeder Mensch sie alle in sich vereint. Die Identität einer Person beinhaltet ihre gesellschaftliche Positionierung in jedem dieser Machtverhältnisse. Daraus zusammengenommen ergibt sich die einzigartige Zusammensetzung der gesellschaftlichen Positionierung der jeweiligen Person. Diese Positionierung beeinflusst sehr stark, welche Erfahrungen die Person in der Gesellschaft macht. Aufgrund mancher ihrer Identitätsmerkmale wird die Person möglicherweise diskriminiert, aufgrund anderer privilegiert. Eine weiße¹ Frau macht andere Erfahrungen als eine Schwarze² Frau, und diese wiederum andere als eine Schwarze Trans*frau; eine weiße Frau ohne Behinderungen und ohne Arbeit macht andere Ausschlusserfahrungen als eine weiße Bundestagsabgeordnete im Rollstuhl usw. Weiter unterscheiden sich ihre Erfahrungen, je nachdem welcher Religion sie angehören, ob sie auf dem Land oder in der Stadt leben, ob sie Familie haben, wie alt sie sind und durch noch viele weitere Faktoren. Sie alle werden mit sexistischen Stereotypen und Diskriminierung konfrontiert. Die sexistischen Stereotype über Frauen sind dabei nicht deckungsgleich für bspw. weiße und Schwarze Frauen, manche betreffen sie beide, und manche beschreiben spezifische Vorurteile einer Gruppe.

1 Weiß steht hier nicht als Bezeichnung für eine Farbe oder einen Hautton, sondern für ein gesellschaftliches Konstrukt innerhalb der Ideologie des Rassismus. Um dies zu verdeutlichen, wird das Wort kursiv geschrieben.

2 Schwarz steht hier ebenfalls nicht als Adjektiv, das eine Farbe oder einen Hautton bezeichnet, sondern für ein gesellschaftliches Konstrukt. Um das zu verdeutlichen, wird Schwarz groß geschrieben. Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung. Für mehr Information siehe www.derbraunemob.de/faq.



Machtrad / Diskriminierungsrad

Manche Erfahrungen als Frau in der Gesellschaft teilen sie, andere unterscheiden sie voneinander. Die einzigartige Zusammensetzung unserer Identitätsmerkmale, und die gesellschaftliche Aufladung dieser Merkmale mit unterschiedlichen Bedeutungen, beeinflussen unsere Erfahrungen in der Gesellschaft. Diese untrennbare Verwobenheit der verschiedenen Dimensionen von Vielfalt wird auch Intersektionalität genannt. Damit ist gemeint, dass die einzelnen Machtverhältnisse wie Rassismus, Sexismus, Cis-Sexismus, Heteronormativität, Altersdiskriminierung usw. nicht getrennt voneinander existieren, sondern immer in Abhängigkeit voneinander wirken. Die spezifischen Diskriminierungserfahrungen, die eine Person aufgrund ihrer zusammenhängenden Identitätsmerkmale macht, nennt man Mehrfachdiskriminierung. Im Falle der Schwarzen Trans*Frau würde das be-

(Trans*)Frauen konfrontiert. Die Mehrbelastung durch Mehrfachdiskriminierung wird häufig unterschätzt. Es darf dabei auf keinen Fall der Vergleich gesucht werden, wessen Diskriminierung am stärksten sei, sondern es geht darum, die spezifische Situation der jeweiligen Person(en) in ihrer Gesamtheit zu betrachten.

Ebenso wie Personen mehrfachdiskriminiert werden können, werden sie auch mehrfachprivilegiert. Bei manchen Menschen summieren sich die Privilegien zu einer sehr großen Privilegierung. Diese beeinflusst ihre Erfahrung in der Gesellschaft ebenso stark, wie es Mehrfachdiskriminierung bei anderen Personen tut. Ein Unterschied ist vielleicht, dass sich Privilegierung noch schwerer wahrnehmen lässt als Benachteiligung. Häufig wird sie einfach als Normalität empfunden und das Bewusstsein für die Auswirkungen der (Mehrfach-)Privilegierung fehlt.



deuten, dass sie Sexismus erfährt, weil sie eine Frau ist, Cis-Sexismus oder Transfeindlichkeit, weil sie bei der Geburt nicht als weiblich eingetragen wurde, und Rassismus, weil sie Schwarz ist. Dabei erfährt sie in jedem der Bereiche Anfeindungen und Diskriminierung, die auch andere Schwarze, weibliche oder Trans*-Personen betreffen, doch wird sie auch mit ganz spezifischen Vorurteilen gegenüber Schwarzen

Die allermeisten Menschen erfahren durch die Zusammensetzung ihrer verschiedenen Identitätsmerkmale eine Mischung aus Privilegien und Benachteiligungen, die zusammen ihre relative gesellschaftliche Machtposition ergeben. Sie werden aufgrund mancher Merkmale benachteiligt, aufgrund anderer jedoch erfahren sie Privilegien. Im Fall der Schwarzen Trans*frau hat sie z.B. Privilegien, weil sie keine Behinderung hat, die deutsche Nationalität besitzt, und christlich ist. Diese Privilegien beeinflussen ihr Leben, ebenso wie die Diskriminierung, die sie erfährt. Wichtig ist, dass diese Privilegien und Benachteiligungen das Erleben jedes Menschen in der Gesellschaft unterschiedlich prägen, aber nicht determinieren. Der Lebenslauf eines Menschen ist nicht durch seine gesellschaftliche Macht und Positionierung festgelegt, wohl aber beeinflusst.

Die gesellschaftliche Machtposition eines Menschen ist auch abhängig von der jeweiligen Situation und den anderen Menschen, die darin eine Rolle spielen. Unsere gesellschaftliche Machtposition ist immer relativ zu denen der anderen Menschen, und auch zu der geballten Macht von Institutionen und gesamtgesell-

schaftlichen Machtstrukturen. Michel Foucault stellt sich gesellschaftliche Macht als ein Netzwerk vor, an dem jeder Knotenpunkt ein Zusammentreffen verschiedener Machtlinien zwischen Personen darstellt. Jede Begegnung zwischen Menschen sowie zwischen Menschen und Organisationen ist ein solcher Knotenpunkt. An jedem Knotenpunkt sind die gesellschaftlichen Machtverhältnisse unerlässlich in einem Aushandlungs-Kampf. Das bedeutet, dass sie an jedem einzelnen Punkt veränderlich sind. Und genau hier zeigt sich unsere Macht, Veränderungen hervorzubringen! An jedem einzelnen Punkt im Netz kann etwas an der gesamten Struktur des Netzes verändert werden. Übersetzt bedeutet das: Jede*r Einzelne von uns kann etwas in der Gesellschaft verändern, wenn wir anfangen,

unser eigenes Verhalten zu ändern! Damit können wir die Menschen um uns herum, sowie die Strukturen, in denen wir uns bewegen, beeinflussen. Natürlich ist es für eine einzelne Person nicht einfach, die geballte Macht einer Institution zu verändern, doch auch kleine Veränderungen wirken sich langfristig auf das gesamte Machtgefüge aus.

In diesem Sinne setzten die Workshops des Projekts auch bei den Teilnehmenden selbst an: Selbstreflexion und die Entwicklung von Handlungsoptionen für Veränderungen, die mit den eigenen Mitteln, im eigenen Umfeld, hier und jetzt umgesetzt werden können, waren stets die Schwerpunkte.



1.6 Globale Perspektive

Um Themen der Interkulturalität, Transkulturalität und Antidiskriminierung zu behandeln, ist es notwendig, diese Themen global zu denken. Diese Problematiken ziehen sich seit Jahrhunderten über den gesamten Globus. Diese Dynamiken werden durch die fortschreitende Globalisierung noch weiter verstärkt. Es ist daher geboten, Themen aus einer ganzheitlichen, globalen Perspektive zu betrachten. Diese Betrachtungsweise wird in der Pädagogik oft als Globales Lernen bezeichnet. In diesem Konzept wird davon ausgegangen, dass alle Länder der Welt Entwicklungsländer sind in Hinsicht auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Verein-

ten Nationen. Themen müssen daher zum Einen aus verschiedenen Blickwinkeln beleuchtet werden, sodass ein Perspektivwechsel stattfinden kann. Zum Anderen müssen die Ursachen der Problematiken umfassend und transglobal analysiert werden, um sie in ihrer Komplexität begreifen zu können. Dies ist auch wichtig, um Schieflagen nicht zu reproduzieren. Darüber hinaus stellt Globales Lernen eine Verbindung zwischen weltumspannenden Zusammenhängen und dem eigenen Leben her. Es gibt Antworten auf die Frage „Was hat das mit mir zu tun?“ und zeigt Möglichkeiten auf, sich aktiv für eine gerechtere Welt einzusetzen.

1.7 Transformatives Lernen

Unsere Angebote zielten darauf ab, das Handeln der Menschen zu verändern, indem sie zunächst ihre Sicht auf die Welt, und ihre Wahrnehmung von sich selbst, veränderten. Sie bezweckten somit ein transformatives Lernen: Die Teilnehmenden sollten nicht passiv neues Wissen anhören, sondern sie sollten dieses Wissen in Bezug zu sich selbst setzen, und ihre Handlungsgehnheiten sowie ihre Arbeitspraxis hinterfragen. Auf diese Weise veränderte das Gelernte nachhaltig die Perspektive und die Haltung, und damit auch die Handlungsweise bzw. die Arbeitspraxis der Teilnehmenden.

Die Auseinandersetzung mit gesellschaftlichen Machtstrukturen begreifen wir als lebenslangen Prozess, in dem mensch nie auslernen kann, allein schon deshalb, weil sich die Gesellschaft ständig weiterentwickelt. Mit unseren Angeboten wollten wir diesen Prozess anstoßen oder weiter voranbringen, je nachdem, ob sich die Teilnehmenden bereits auf diesen Weg gemacht hatten. Die Herausforderung war es daher, zum einen neue Inhalte einzubringen, die nachhaltige Fragen in den Köpfen der Teilnehmenden

aufwerfen, sodass sich ihre Denkmuster verändern, und zum anderen auch ihre ganz konkreten Anliegen aus ihrer Arbeitspraxis zu bearbeiten, und ihnen Handwerkszeug an die Hand zu geben, mit dem sie diese Schwierigkeiten überwinden können. Hierbei sind wir nicht davon ausgegangen, dass die Referent*innen die Wissenden und die Teilnehmenden die Lernenden sind. Vielmehr bereifen wir alle Menschen als kompetent und gleichzeitig als Lernende, denn jede Person hat (teilweise bedingt durch ihre gesellschaftliche Positionierung) eine einzigartige Perspektive auf die Welt, aus der ein einzigartiges Wissen entspringt. Daher setzten wir in den Veranstaltungen nicht auf Frontalunterricht oder reine Schulung, sondern auf interaktive Methoden, in denen die Teilnehmenden ihr Wissen einbringen und mit allen Anwesenden teilen konnten. Zumeist wurden zum Ende der Workshops gemeinsam Handlungsstrategien entwickelt, die durch das zusammengetragene Wissen aller Teilnehmenden sehr vielfältig ausfielen, und für die Teilnehmenden wie für die Referent*innen sehr bereichernd waren.

2. Sensibilisierungsworkshops

Sensibilisierungsworkshops zielen darauf ab, Menschen für Themen zu sensibilisieren, mit denen sie sich bisher noch nicht auseinandergesetzt haben, und die ihre Arbeit sowie ihren Umgang mit Menschen beeinflussen. Wenn eine Person sich mit einer bestimmten Thematik wie z.B. Geschlechtergerechtigkeit, Behinderung oder Rassismus noch nicht auseinandergesetzt hat, kommt es schnell dazu, dass sie aus diesen Gründen Menschen ausschließt oder verletzt, ohne es zu wollen. Auf diese Art werden unwissentlich ganze Menschengruppen von Angeboten ausgeschlossen. Oder Menschen werden nicht passend beraten, weil ein großer Teil ihrer Problematik nicht erkannt wurde. Zumindest fühlen sich Menschen dann nicht gesehen und wertgeschätzt, wenn ihre Existenz negiert oder abgelehnt wird. Daher zielten viele der Workshops im Projekt darauf ab, Personen für Themen von menschlicher Vielfalt zu sensibilisieren, in denen sie sich noch nicht auskannten. Dabei ging es stets darum, Informationen

zu dem bestimmten Thema mit einer Auseinandersetzung der Rolle der Teilnehmenden in diesem Zusammenhang zu verbinden, und auch zu reflektieren, welchen Einfluss dieses Thema auf die Arbeit hat. Da Menschen im sozialen Bereich und in lehrenden Berufen in der Regel nur das Beste für ihre Klient*innen und Schüler*innen wollen, und sich sehr dafür einsetzen, reagieren sie mitunter mit Widerstand, wenn sie erfahren, dass auch sie aufgrund unbewusster Vorurteile oder mangelnden Wissens Menschen ausschließen und diskriminieren. Mit diesem Widerstand gilt es umzugehen, damit ein Sensibilisierungsworkshop gelingen kann. Manchmal gelingt es auch, dem Widerstand vorzubeugen. Im Folgenden werden unsere Erfahrungswerte aus dem Modellprojekt beschrieben: Welche Bedingungen und Herangehensweisen führen zu einem gelungenen Workshop? Wie kann Hürden und Widerständen vorgebeugt werden, und wie kann mit ihnen umgegangen werden, wenn sie aufkommen?

2.1 Gelingensbedingungen

2.1.1 Qualitätssicherung des Angebots

Um für eine gute Qualität der Angebote garantieren zu können, wurden im Projekt zunächst Qualitätsstandards entwickelt und Gelingensfaktoren festgelegt, die zu diesem Ziel führen.

- Haltung der Workshopleiter*innen
- Expertise der Referent*innen
- Arbeit in vielfältig besetzten Teams und Repräsentation
- Strukturierte Reflexion der Ziele, Inhalte, Methoden des Angebots sowie deren Wirkung auf die Zielgruppe, und Reflexion eventueller Hürden und Stolperfallen in der Vorbereitung
- Rassismuskritische Reflexion der Bildungsangebote
- Vermeidung der Reproduktion von Machtungleichgewichten und normativen Erzählungen in der inhaltlichen Gestaltung des Angebots
- Einbezug der Anliegen der Teilnehmenden

Zentral sind dabei die Haltung und Expertise der Workshopleiter*innen. Neben den allgemeinen Fähigkeiten in der Moderation wie z.B. Didaktik, Steuerung der Gruppendynamik, Präsentation (usw.) ist es besonders wichtig, die Positionierung der Teilnehmenden in Hinsicht auf gesellschaftliche Machtverhältnisse (Diversity) im Blick zu haben, sowie die Dynamiken, die daraus zwischen einzelnen Personen oder in der ganzen Gruppe entstehen können. Mit diesen Dynamiken muss die Workshopleitung einen guten Umgang finden können. Andernfalls ist ein gleichberechtigtes Lernen aller Teilnehmenden nicht möglich, und Diskriminierung wird im Workshop reproduziert. Diese Dynamiken erkennen zu können, erfordert eine tiefgehende Auseinandersetzung der Workshopleitenden mit ihren eigenen gesellschaftlichen Positionierungen sowie ein tiefgreifendes Verständnis von Mechanismen der Diskriminierung. Dabei ist es notwendig, Diskriminierung intersektional zu begreifen, und die Verschränkungen verschiedener Machtverhältnisse in ihrer Komplexität zu berücksichtigen.

Ebenso zentrales Qualitätsmerkmal ist die Expertise der Referent*innen, also das Wissen und die Erfahrung, die sie mitbringen. Hierbei muss wiederum ihre Positionierung in gesellschaftlichen Machtverhältnissen mitgedacht werden, da diese mitbestimmt, welches Wissen und welche Erfahrung die Personen besitzen. Sehr häufig werden zu Veranstaltungen nur weiße Referent*innen eingeladen.

Das Wissen und die Erfahrung von Schwarzen, indigenen und of Color Referent*innen wird ausgeblendet. Damit wird das Bild reproduziert, dass nur weiße Personen Träger*innen von (legitimem) Wissen sein können.

Beim Thema interkulturelle Kompetenz (wie auch bei vielen weiteren Themen) ist insbesondere der Einsatz von Personen mit eigener oder familiärer Migrationserfahrung unentbehrlich. Die Auswahl von indigenen, Schwarzen oder of Color Referent*innen ist daher ein grundlegendes Qualitätskriterium für alle Angebote. Ihr Einsatz ist auch aus Gründen der Repräsentation und Identifikation wichtig. Insbesondere bei Themen rund um Diskriminierung und Diversity,

aber auch bei allen anderen Themen, ist es für die Teilnehmenden stärkend, sich mit den Referent*innen identifizieren zu können, und ihre eigenen Erfahrungen und ihr Wissen auch in der Seminarleitung repräsentiert zu sehen. Natürlich können zwei Menschen nicht alle gesellschaftlichen Positionierungen repräsentieren. Doch die Arbeit in vielfältig besetzten Teams, wobei mindestens eine Person Schwarz, indigen oder of Color sein sollte, ist ein weiteres bedeutsames Qualitätskriterium für gelungene Bildungsangebote.

Die Arbeit in Teams ist auch über die Fragen von Expertise und Repräsentation hinaus stark empfehlenswert, sowohl aus didaktischer Sicht wie auch im Umgang mit sensiblen Themen. Die Beschäftigung mit gesellschaftlichen Machtstrukturen ist ein sensibles Thema, das an (massive) Diskriminierungserfahrungen erinnern und somit triggern und sogar retraumatisierend wirken kann. Dies kann zu unvorhergesehenen Situationen hoher emotionaler Belastung führen. Es ist eine Grundvoraussetzung für das Anbieten solcher Workshops, dass ein Rahmen geschaffen wird, in dem solche Situationen aufgefangen werden können. Das Team muss sich im Vorfeld über Handlungsstrategien für solche Situationen abstimmen.

Abgesehen von den Fähigkeiten der Referent*innen ist natürlich die inhaltliche Gestaltung des Angebots wesentlich. Damit diese gelingt, sollten BIPOC⁴ Expert*innen und Menschen mit Migrationsbiografien von Anfang an maßgeblich an der Planung und Konzeption des Angebots mitarbeiten. Weiter muss eine strukturierte Reflexion der Ziele, Inhalte, Methoden des Angebots sowie deren Wirkung auf die Zielgruppen stattfinden. Eventuelle Hürden und inhaltliche Stolperfallen müssen in der Vorbereitung durchdacht und Handlungsstrategien für den Umgang damit gefunden werden.

⁴ B steht für Black (Schwarz), I für indigen, POC für People of Color

Hierfür kann ein Formblatt zur Vorbereitung von Workshops genutzt werden, in dem Ziele, Inhalte, Methodik und Moderations hinweise für jeden inhaltlichen Abschnitt der Veranstaltung niedergeschrieben werden kann. Um die Aspekte rund um Machtverhältnisse, Positionierungen und Reproduktion von Diskriminierung gezielt mitzudenken, eignet sich die Checkliste zur Reflexion eigener Bildungsangebote aus dem Rassismuskritischen Leitfaden (siehe Kasten). Sehr empfehlenswert ist auch die Online-Fortbildung „Erfolgreich rassismuskritisch veranstalten“ von Noah Sow.

Siehe: <https://kurse.noahsow.de/lp/erfolgreich-rassismuskritisch-info>



Direkt loslegen

Erfolgreich rassismuskritisch veranstalten

Onlineseminar für alle, die qualifiziert veranstalten wollen

Fortbildung im eigenen Tempo

Warum dieser Kurs für deine Arbeit unerlässlich ist:



Jetzt besser veranstalten

Du bekommst unter Anderem:



Effektive Seminarmodule

Schritt-für-Schritt-Lektionen führen durch alle wichtigen Phasen der Veranstaltungsplanung. Der Kursplan ist so erstellt, dass Erfahrene und Unerfahrene gleichermaßen profitieren.



Videolektionen von Noah Sow

Moderatorin und Dozentin Noah Sow führt in den Videos in die Tiefe und plaudert aus dem Nähkästchen ihrer langjährigen Erfahrung. Über 9 Stunden kurzweiliger und absolut progressiver Content, den es so nirgendwo sonst gibt.



Bonus-Materialien

Du erhältst Arbeitsblätter, Memos, Checklisten, E-Mail-Vorlagen, eine Pressemitteilungs-Vorlage, ein Online-Kollaborations-Planungstool und vieles mehr!



Teilnahmebestätigung

Auf Wunsch erhältst du bei Komplettierung eine Teilnahmebestätigung.



Quizzes

Was auch immer der Plural von „Quiz“ ist – hier gibt es eines in jeder Sitzung

Checkliste zur Reflexion eigener Bildungsangebote

- Wer macht wem welche bildungsrelevanten Wissensangebote?
- Wer spricht?
- Wessen Perspektiven werden dargestellt bzw. gehört?
- Wessen Perspektiven werden nicht repräsentiert?
- Wer darf entscheiden/mitbestimmen? Auf welchen Ebenen?
- Wie wird über wen geredet?
- Wer wird wie repräsentiert? z.B.: Sind Schwarze Menschen als Wissensträger*innen sichtbar und ganz selbstverständlich, beiläufig ein Teil des Geschehens bzw. autonome Akteur*innen?
- Wer wird nicht repräsentiert?
- Welche Ziele hat wer für wen?
- Wo bewegt sich wer und mit wem?
- Wie offen darf gesprochen werden? (Wer darf sprechen?)
- Wer hat welchen (selbst gewählten) Raum?
- Welches/wessen Wissen wird als relevant erachtet bzw. wie viel Raum wird welchem Wissen gegeben? Was fehlt?
- Was (und wer) wird als »wissenschaftlich« und was als allgemeinbildender Wissenskanon angesehen, was (und wer) als unwissenschaftlich oder weniger wichtiges Spezialwissen abgewertet/ausgeschlossen?
- Welche Kategorien/ Begriffe, um die Welt zu erklären/einzuteilen, werden wie benutzt?
- Welche unhinterfragten Normalitäten weist das angebotene Wissen auf?
- Was/wer wird als normal angesehen/dargestellt? Was/wer als abweichend/anders?
- Ermöglicht die Methode eine kritische Positionierung/einen kritisch-reflexiven Blick/ einen Kompetenzerwerb von Lehrenden und Lernenden?

Quelle:

Rassismuskritischer Leitfaden, Autor*innenKollektiv, Elina Marmer (Hrsg.), Hamburg-Berlin 2015

⁴Siehe: <https://kurse.noahsow.de/lp/erfolgreich-rassismuskritisch-info>

zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora.

Bei der inhaltlichen Gestaltung spielt die Vermeidung der Reproduktion von Machtungleichgewichten und Diskriminierung eine zentrale Rolle. Dies geschieht häufig durch die unreflektierte Verwendung normativer Erzählmuster. Dabei geht es darum, wessen Perspektive auf ein Thema im Workshop mit welcher Gewichtung dargestellt wird. Das lässt sich gut am Beispiel von Bildungsangeboten zum Thema Kolonialismus veranschaulichen. Kolonialismus als Thema kommt in Deutschland in der Schulbildung nur am Rande vor, wenn überhaupt. Daher haben sich viele Bildungsarbeiter*innen zum Ziel gesetzt, Workshops, Fortbildungen oder Projekttag zu diesem Thema anzubieten. Sie wollen damit dazu beitragen, die Machtungleichgewichte, die durch den Kolonialismus entstanden sind, perspektivisch abzubauen. Allerdings passiert es dabei häufig, dass in der (durchaus kritischen) Erzählung über Kolonialismus ungewollt koloniale Muster wiederholt werden. Häufig wird behandelt, was die Kolonisator*innen wann und wie getan haben, was sie geleitet hat, und welche Auswirkungen ihr Handeln hat(te). Manchmal wird in diesem Rahmen auch die Reaktion der Kolonisierten auf ihr Handeln vorgestellt. Dieser Inhalt macht häufig nur einen kleinen Teil des gesamten Angebots aus. Stattdessen könnte die Erzählung des Stoffes aus der Sicht der Kolonisierten dargestellt werden: Wie lebten sie, als die Kolonisator*innen eintrafen? Wie reagierten sie auf deren Ankunft und weitere Handlungen? Wie wehrten sie sich? Im 1. Fall wird durch den Aufbau der Bildungsinhalte die Machtstruktur wiederholt: Die Kolonisator*innen und ihr Handeln sind wichtig, sie sind handelnde Subjekte und die zentralen Figuren der erzählten Geschichte. Die Teilnehmenden lernen die Geschehnisse aus ihrer Perspektive kennen, versetzen sich daher in sie hinein. Die Kolonisierten reagieren nur und sind Nebenfiguren der Handlung des Workshops. Im zweiten Fall wird die Einheit aus der Sicht der Kolonisierten be-

schrieben. Sie sind die Hauptfiguren, die zentral handelnden Personen. Ihre Sichtweise auf die Geschehnisse wird erzählt, ihre Wahrnehmung und ihr Handeln steht im Vordergrund. Auf diese Weise wird aus dem Schema ausgebrochen, den Kolonisator*innen mehr Raum und Wichtigkeit zu verleihen, als den Kolonisierten. Eine solche inhaltliche Gestaltung eines Workshops bricht aus den gängigen gesellschaftlichen Vorgaben und Erzählungen aus, transformiert sie damit. Für ein gleichberechtigtes Lernen aller Teilnehmenden, sowie für eine Zusammenarbeit auf Augenhöhe unter den Seminarleiter*innen sind auch die Kriterien zu berücksichtigen, die im Kapitel zur Zusammenarbeit auf Augenhöhe mit Geflüchteten beschrieben werden. Ein weiterer Faktor für ein gelungenes Angebot ist der transformative Charakter des Erlernten. Wie eben beschrieben, kann dabei das Weltbild transformiert werden, die Haltung kann durch Selbstreflexion nachhaltig verändert und die Handlungsweise durch das Entwickeln neuer Handlungsstrategien umgestaltet werden. Damit die Teilnehmenden das Erlernte auch in ihre Praxis integrieren können, ist es ratsam, an ihren Anliegen anzusetzen. Welche Fragestellungen bringen sie mit? Welche Schwierigkeiten begegnen ihnen in ihrem Arbeitsalltag in Bezug auf das Thema? Von diesen Situationen ausgehend können dann beispielsweise in einer kollegialen Beratung Handlungsoptionen entwickelt werden, die sie mit zurück in ihre Arbeitspraxis nehmen können. Meistens sind diese Handlungsstrategien auch auf andere Situationen anwendbar, da sich die Mechanismen der Diskriminierung auf verschiedenen Ebenen wiederholen. Auf diese Weise entsteht meist ein ganzer Katalog von Handlungsoptionen, die in verschiedenen Situationen oder Konflikten angewendet werden können.

2.1.2 Zielgruppenansprache

Die Zielgruppe für Sensibilisierungswshops teilt sich in zwei Gruppen: diejenigen, die sich in einen Lernprozess begeben und sich von sich aus weiterbilden möchten, und diejenigen, von denen andere denken, dass sie sich dahingehend weiterbilden sollten. Letztere Gruppe sieht den Bedarf dafür häufig nicht oder leugnet ihn. Interkulturelle, rassismuskritische und Diversity und Diskriminierung betreffende Themen sind auch auf diese Weise hochsensibel: Niemand möchte sich gerne eingestehen, dass er*sie Teil des Problems ist und selbst Vorurteile und Wissenslücken hat, wodurch er*sie andere Menschen verletzt und diskriminiert. Diese Empfindlichkeit löst mitunter starken Widerstand dagegen aus, zu diesen Themen zu lernen. Insbesondere Menschen, die selbst keine oder kaum eigene Diskriminierungserfahrungen haben, sehen oft nicht den Sinn darin, über diese Themen zu lernen, und sich damit auseinanderzusetzen, welchen Anteil sie an der Problematik haben. Diese zweite Gruppe ist daher schwer zu erreichen. Ihre Teilnahme wird von vielen Organisator*innen von Sensibilisierungswshops jedoch sehr gewünscht, da sie oft genau jene sind, die am meisten Verletzungen und Diskriminierung durch ihr Handeln erzeugen. Wie können sie also dafür gewonnen werden, an Sensibilisierungswshops teilzunehmen?

Eine Möglichkeit, die im PIIP-Projekt gut funktioniert hat, ist es, am Leidensdruck der Zielgruppe anzusetzen. Lehrkräfte beispielsweise fühlen sich häufig überfordert damit, mit Konflikten zwischen den Schüler*innen umzugehen, die auf Diskriminierung basieren. Da sie dafür

nicht ausgebildet wurden, wissen sie nicht, wie sie mit diesen Konflikten umgehen können. Im Projekt wurden sie zu Workshops zur Entwicklung von Handlungsstrategien für ihre eigenen Konflikte eingeladen. Der Workshop setzte zunächst mit Wissen über Diskriminierungsformen und Ebenen der Diskriminierung ein, enthielt einen Teil zur Reflektion der eigenen Verstrickung in diese Machtebenen, und ermöglichte es den Teilnehmenden, in der Interaktion mit anderen Handlungsstrategien für ihren Berufsalltag zu finden. Andere Lehrkräfte schilderten uns, dass sie immer wieder Konflikte mit muslimischen Schüler*innen z.B. in der Zeit des Ramadan hatten. Aus diesem Grund boten wir einen Workshop zum Islam an, in dem sie ein Grundwissen über den Islam erwerben konnten und mit anderen besprechen konnten, wie sie mit den Konflikten in der Schule umgehen könnten. Gleichzeitig führten wir sie auch in die Grundlagen der Islamfeindlichkeit ein und zeigten ihnen auf, dass es noch andere Interpretationsweisen der von ihnen wahrgenommenen Konflikte gibt. Es wurden ihnen modellhafte alternative Handlungsweisen z.B. für Prüfungen und Sportunterricht in der Ramadan-Zeit vorgestellt. In diesen Fällen wurde am Leidensdruck der Lehrkräfte angesetzt, um sie zu Workshops einzuladen. In den Workshops wurde dann die Bearbeitung ihrer Themen mit inhaltlichen Teilen zur Sensibilisierung für Diskriminierungsformen verknüpft. An den Anliegen der Zielgruppe anzusetzen war im Projekt daher eine gelingende Strategie, um Menschen in Sensibilisierungswshops einzuladen, die sich sonst nicht dafür angemeldet hätten.

2.1.3 Umgang mit Widerstand

Wie bereits im Abschnitt zur Zielgruppenerreichung beschrieben, führt die Auseinandersetzung mit Themen der Diskriminierung und von Vielfalt, darin insbesondere die Auseinandersetzung mit der eigenen Verantwortung in diesen Bereichen mitunter zu Widerständen bei den Lernenden. Diese können sich auf vielfache Weise äußern: durch gedankliches Abschalten, Verweigerung der Mitarbeit, Stören, Provokationen bis hin zu Konflikten oder Aussteigen aus dem Workshop. Dadurch können sehr unangenehme Situationen und Dynamiken in Workshops entstehen. Es gilt daher, diesen Widerständen bestmöglich vorzubeugen und sich im Team auf Handlungsweisen zu einigen, falls Widerstände auftauchen.

Wie können Moderator*innen also mit Widerständen umgehen? Wie können sie Widerständen vorbeugen?

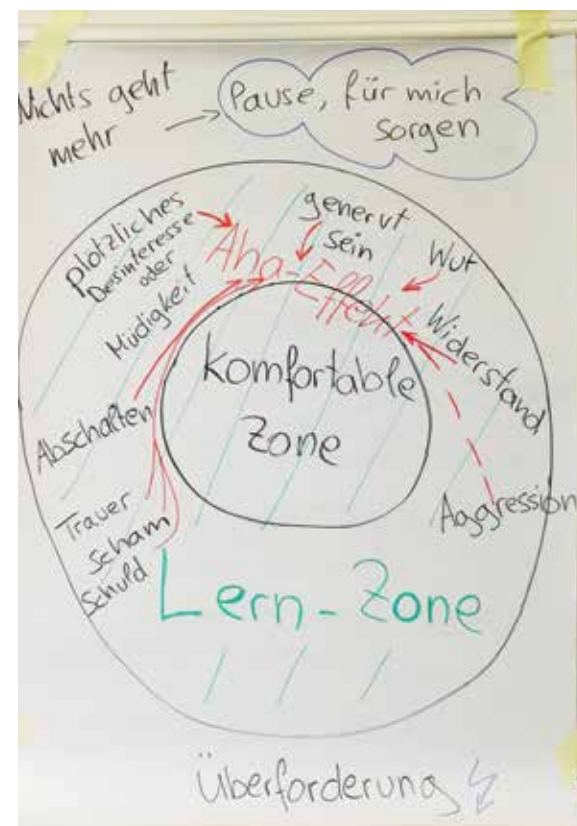
Präventiv

Bereits in der Einladung können erste Bausteine zur Vermeidung von Widerständen eingebaut werden. Wichtig ist es beispielsweise, darauf hinzuweisen, dass im Workshop Einheiten zur Selbstreflexion angeboten werden. So können sich die Teilnehmenden darauf einstellen, sich mit ihrer eigenen Haltung, Verantwortung und Arbeitspraxis auseinanderzusetzen. Dies kann im Einladungstext auch näher erläutert werden. Transparenz ist also eine erste Maßnahme zur Vorbeugung von Widerständen.

Im Workshop ist zunächst einmal die Haltung der Workshopleiter*innen wichtig: Ihre Grundhaltung muss zeigen, dass sie die Teilnehmenden als kompetente Fachleute wahrnehmen, die das Beste für ihre Zielgruppen wollen. Das Wissen, das sie mitbringen, erkennen sie an.

Zu Beginn des Workshops kann das Komfortzonenmodell aus der Lerntheorie vorgestellt werden. Die Teilnehmenden werden aufgefordert, sich aus der Komfortzone heraus zu begeben,

um Neues zu lernen. Jedoch sollen sie sie nicht soweit verlassen, dass sie in die Panik-Zone geraten, denn dort ist kein Lernen mehr möglich. Das Verlassen der Komfortzone kündigt sich auf sehr unterschiedliche Weise an: durch plötzliches „Abschalten“ und Desinteresse, plötzliche Müdigkeit, Unruhegefühle, Unwohlsein und beginnende Ängste, Gefühl der Anstrengung oder Wut. Wenn die Gefühle von Angst und Wut zu stark werden, oder Aggressionen aufkommen, ist man jedoch in der Panik-Zone. Die Teilnehmenden werden dazu aufgefordert, auf sich zu achten, und Bescheid zu geben oder für sich selbst zu sorgen, wenn sie sich zu unwohl fühlen. Gleichzeitig kann ihnen deutlich gemacht werden, dass auf die Unangenehmen Momente, die das Verlassen der Komfortzone begleiten, oft ein Aha-Erlebnis folgt, dass sie in ihrem Lernprozess deutlich weiterbringt. Es lohnt sich also, dieses temporäre Unwohlsein auszuhalten, um im Prozess ein gutes Stück weiterzukommen.



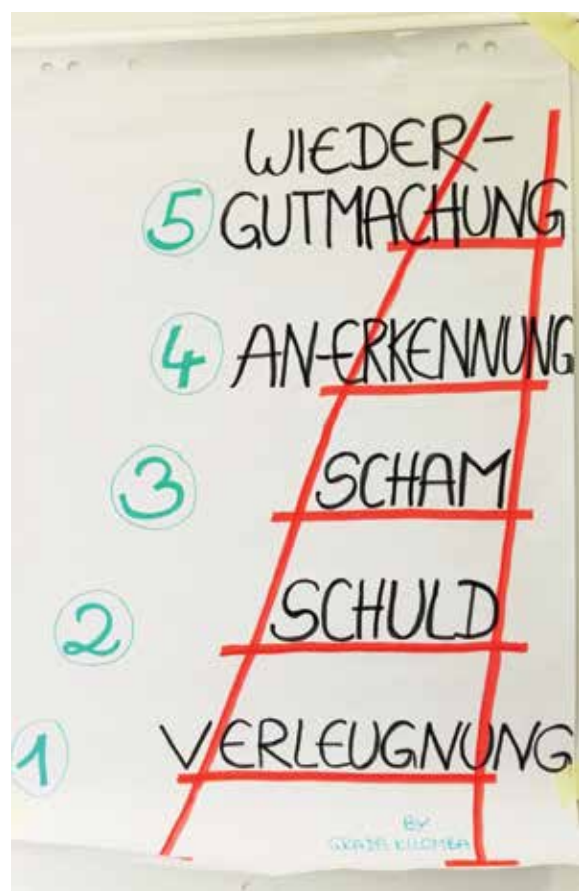
Kommunikation

Widerstände könne auch in Interaktionen zwischen Teilnehmenden oder Teilnehmenden und Seminarleitung entstehen. Daher empfiehlt es sich, zu Beginn des Workshops Vereinbarungen für die Zusammenarbeit zu vereinbaren. Diese dienen in erster Linie dazu, eine gute Arbeitsatmosphäre und gegenseitiges Vertrauen zu schaffen. Hierbei sollte unter anderen Punkten Eigenverantwortlichkeit angesprochen werden, sprich jede*r übernimmt Verantwortung für sein* ihr Verhalten im Workshop. Die Verantwortung für das, was in der Gruppe geschieht, sollte in die Gruppe gegeben werden - alle sind dafür mitverantwortlich, dass sich alle Anwesenden im Workshop wohl fühlen können. Sie versuchen dafür, Verletzungen durch ihre Aussagen und ihr Handeln zu vermeiden. Bei diesen Themen muss auch klar sein, dass Verletzungen sich nicht ausschließen lassen. Die Gruppe kann jedoch Vereinbarungen treffen, wie in einem solchen Fall damit umgegangen werden soll. Widerstände können sich auch dadurch entwickeln, dass Menschen eine große Unsicherheit entwickeln, was sie tun oder sagen dürfen, ohne jemanden zu verletzen. Es sollte daher in Kombination mit der Eigen- und Gruppenverantwortlichkeit eine Fehlerfreundliche Grundhaltung vereinbart werden. Da alle anwesenden Lernende sind, können Fehler passieren. Wenn diese zu Verletzungen führen, muss das signalisiert werden können, ohne die signalisierende Person noch weiter zu belasten. Dafür können ein Code-Wort und ein nonverbales Zeichen vereinbart werden. die Person, die dieses Zeichen setzt, sollte anschließend nicht erklären müssen, warum sie es gesetzt hat. Sie hat die Möglichkeit, den Raum zu verlassen (mit dem Angebot der Begleitung durch eine Person ihrer Wahl oder die Seminarleitung), während die im Raum verbleibenden mit der Seminarleitung be-

sprechen, was die Verletzung ausgelöst hat, und wie damit umzugehen ist. Es muss also neben der Fehlerfreundlichkeit auch Kritikfreundlichkeit vereinbart werden. Das bedeutet, dass die anwesenden sich bemühen, Kritik annehmen zu können. Wenn die Kritik als Kritik an der Handlung und nicht als Kritik an der Person vorgebracht wird, fällt dies leichter. Kritik annehmen zu können ist ein integraler Bestandteil des Engagements gegen Diskriminierung. Die Teilnehmenden können auf diese Art im Workshop eine antidiskriminierende Praxis einüben.

Emotionen

Emotionen zu thematisieren, die im Kontext der Auseinandersetzung mit Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen aufkommen können, ist eine weitere Strategie zur Vorbeugung von Widerständen. Das soll hier am Beispiel der Auseinandersetzung von weißen Menschen mit Rassismus gezeigt werden. Grada Kilomba, Autorin, Psychoanalytikerin, Theoretikerin und interdisziplinäre Künstlerin, beschreibt 5 Stufen in der Auseinandersetzung von weißen Menschen mit Rassismus: Verleugnung, Scham, Schuld, Anerkennung und Reparationen. Diese lassen sich im Wesentlichen auf jegliche Auseinandersetzung von privilegierten Menschen mit der Machtstruktur, durch die sie diese Privilegien bekommen, übertragen. Sie können zu Beginn des Workshops eingeführt werden und sichtbar im Raum z.B. in Form eines Plakats angebracht werden. So kann in verschiedenen Situationen auf diese Stufen der Auseinandersetzung rückverwiesen werden. Gleichzeitig ist sie den Teilnehmenden so während des gesamten Workshops präsent und sie können ihr eigenes Erleben während des Workshops anhand dieser Stufen einordnen.



Die Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen Machtstrukturen kann das Weltbild der Teilnehmenden in ihren Grundpfeilern erschüttern. Das trifft in besonderem Maße für diejenigen zu, die von dieser Diskriminierungsform benachteiligt werden - doch auch jene, die davon privilegiert werden und sich bisher wenig damit auseinandergesetzt haben. Die Angst davor kann heftige Widerstände hervorrufen, ebenso wie die Angst vor den Gefühlen der Scham, Schuld und Ohnmacht. Damit sich die Teilnehmenden auf den Prozess einlassen können, kann es hilfreich sein, wenn die Seminarleiter*innen von der eigenen Erfahrung in der Auseinandersetzung mit der jeweiligen Thematik erzählen, sowie von den damit verbundenen Emotionen. Am Beispiel der Auseinandersetzung mit Rassismus kann berichtet werden, wie es sich für die (weiße) Referentin angefühlt hat, als sie verstanden hat, wie umfassend z.B. Rassismus die Gesellschaft strukturiert und prägt, in der wir leben. Diese Erkenntnis erschüttert die Grundpfeiler unserer Vorstellung von der Gesellschaft,

in der wir leben, mit ihrem Anspruch auf Demokratie, Gerechtigkeit und Menschenrechten für alle. Diese Auseinandersetzung kann sich emotional stark auswirken, mit starken Gefühlen der Verwirrung und der Ohnmacht einhergehen. Wenn sich dieser Punkt anbahnt, reagieren Menschen häufig mit Widerstand, um sich vor diesen Gefühlen zu schützen. An diesem Punkt ist es wichtig, den Teilnehmenden zu helfen, diese Emotionen zu verarbeiten, damit sie weitergehen können. Ebenfalls hat es sich als hilfreich herausgestellt, die Erfahrung zu teilen, wie es sich für die Workshop-Leitung angefühlt hat, zu verstehen, dass sie selbst Teil des Problems ist, und die damit verbundenen Gefühle wie z.B. Scham oder Schuld anzusprechen. Ebenso kann die BIPOC-Workshop-Leitung von ihrem Weg in der Auseinandersetzung mit Rassismus erzählen und den Teilnehmenden vermitteln, was sie auf diesem Weg stärkt und welche Methoden sie kennt, sich um sich selbst zu kümmern, wenn die negativen Gefühle erdrückend werden. Was hier am Beispiel Rassismus geschildert wurde, ist in ähnlicher Weise auf andere Machtverhältnisse und Diskriminierungsformen übertragbar. Die in diesem Bereich Privilegierten denken häufig, sie leben in einer gerechten Gesellschaft mit gleichen Chancen für alle. Da sie die Diskriminierungserfahrungen nicht machen, können sie sich häufig nicht vorstellen, wie die Lebensrealität einer von dieser Form der Diskriminierung betroffenen Person aussieht. Die Erkenntnis, wie stark diese Diskriminierungsform die Menschen in der Gesellschaft spaltet, und wie groß die Ungleichbehandlung ist, braucht seine Zeit und ist dann stark erschütternd. Auch für die Personen, die diese Diskriminierung erleben, ist das Lernen darüber ein langer Prozess und sehr schmerzhaft. Häufig ist dieses Lernen von sehr starken Gefühlen der Ohnmacht begleitet.

Damit die Lernenden nicht in diesen negativen und lähmenden Gefühlen verharren, ist es ratsam, in den Workshops auch Möglichkeiten des Widerstands gegen diese Diskriminierungen aufzuzeigen, sowie Methoden der Selbstfürsorge aufzuzeigen. Wenn genug Zeit ist, empfiehlt es sich, die Teilnehmenden Handlungsoptionen für ihren eigenen Alltag entwickeln zu lassen. Wenn diese Elemente des Workshops zu Beginn schon vorgestellt werden, kann die Aussicht auf derartige Strategien die Motivation der Teilnehmenden steigern und ebenfalls den Widerstand verringern.

Motivation ist ein weiteres Stichwort im Zusammenhang mit Widerstand:

wenn die Teilnehmenden ihr Ziel im Blick haben, kann die daraus entspringende Motivation sie über ihre Widerstände hinweg tragen. Um sie zu motivieren, kann beispielsweise aufgezeigt werden, was eine Auseinandersetzung mit der Thematik für Vorteile bringen kann, auch wenn sie schwer ist. Was gewinnen sie dabei? Zum Beispiel eine bessere Atmosphäre im Team/in der Klasse/im Unterricht, mehr Motivation der Menschen im Arbeitsumfeld, neue Freundschaften, eine verbesserte Zusammenarbeit mit anderen Menschen, eine andere Öffentlichkeitswirkung, bessere Kontakte zu bspw. migrantischen Eltern, ein breiteres Weltbild, ein Handeln im Einklang mit den Menschenrechten, mehr Ansehen und Respekt...die Liste ist nahezu endlos und kann immer auf den jeweiligen spezifischen Kontext der Teilnehmenden angepasst werden. Elemente daraus sollten bereits in der Einladung erwähnt und zu Beginn des Workshops eingebracht werden. Diese Ziele können auch zu Beginn des Workshops zusammen mit den Erwartungen abgefragt und zusammengetragen werden.

Schutz

Widerstände können auch dadurch entstehen, dass von Diskriminierung betroffene Menschen sich im Workshop nicht gut genug geschützt fühlen, und sich deshalb auf bestimmte Übungen oder Gespräche nicht einlassen können. In diesem Fall ist es möglich, mit den betreffenden Personen ins Gespräch zu gehen, oder in der gesamten Gruppe nochmal auf die Vereinbarungen zur Zusammenarbeit hinzuweisen und zu fragen, ob etwas ergänzt werden soll, sowie nochmals neue Vereinbarungen für diese konkrete Übung einzuführen. Um (emotionale) Überforderung der Teilnehmenden mit Diskriminierungserfahrungen zu vermeiden, ist es wichtig, die Freiwilligkeit des Angebots zu betonen und die Möglichkeit frei zu stellen, an bestimmten Übungen nicht teilzunehmen. Es können auch Kleingruppen oder Räume zur Verfügung gestellt werden, die Safer Spaces darstellen. In einem Workshop zum Thema Rassismus wäre das beispielsweise eine Kleingruppe oder ein Raum, in die nur Menschen gehen dürfen, die Rassismus erfahren. Auch ist es möglich, eine Person aus dem Moderator*innen-Team als Ansprechpartnerin für derartige Bedenken zu benennen. Hier ist wieder die Identität der Moderator*innen wichtig: Um ein derartiges Vertrauen von den Teilnehmer*innen zu bekommen hilft es sehr, wenn die Moderator*in dieselben Diskriminierungserfahrungen macht wie die Teilnehmenden.

Umgang mit Widerständen im Workshop

Falls im Workshop nun Widerstände auftauchen, kann damit unterschiedlich umgegangen werden. Zum einen kann die Seminarleitung einzelne Teilnehmende beispielsweise in der Pause darauf ansprechen und versuchen, der Person einen Weg des Umgangs damit aufzuzeigen. Die Workshop-Leitung kann anbieten, dass die Teilnehmenden sich Pausen nehmen, wenn sie diese benötigen, auch außerhalb der regulären Pausenzeiten. So bekommen sie die Erlaubnis, sich um sich selbst zu kümmern. Manche können sich nach einer kleinen Auszeit an einem kritischen Punkt besser auf die Inhalte einlassen.

Im Falle sehr starken Widerstands bis hin zur Störung des Workshops kann es für die Workshop-Leitung sinnvoll sein, die störende oder verletzende Person aus der Gruppe zu nehmen und in einem Gespräch unter 4 oder 6 Augen mit der betreffenden Person herauszufinden, wo das Problem liegt. In diesem Gespräch sollte versucht werden, eine Lösungsmöglichkeit anzubieten. Es sollte geklärt werden, ob die Person weiter am Workshop teilnehmen möchte, und ob sie bereit ist, dies unter den Bedingungen, die die Workshop-Leitung stellt, zu tun. Ist das nicht der Fall, kann es notwendig sein, eine Person von der Veranstaltung auszuschließen, um die anderen Teilnehmenden zu schützen und ihnen die weitere Teilnahme zu ermöglichen. Um einen solchen Schritt umzusetzen, bedarf es einer Grundlage.

Diese wird mit den Vereinbarungen für die Zusammenarbeit gesetzt und kann noch gestärkt werden, indem ein Ausschlussatz wie der von der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus erarbeitete Satz

„Die Veranstaltenden behalten sich vor, von ihrem Hausrecht Gebrauch zu machen und Personen, die rechtsextremen Parteien oder Organisationen angehören, der rechtsextremen Szene zuzuordnen sind oder bereits in der Vergangenheit durch rassistische, nationalistische, antisemitische oder sonstige menschenverachtende Äußerungen in Erscheinung getreten sind, den Zutritt zur Veranstaltung zu verwehren oder von dieser auszuschließen.“

am Eingang aufgehängt wird. Damit so ein Ausschluss rechtsgültig ist, muss der Satz bereits in jeder Ankündigung der Veranstaltung enthalten sein. Für weitere Informationen zum Umgang mit rechten oder rechtsextremen Teilnehmer*innen kontaktieren Sie bitte die Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR).

Prinzipiell gilt: Störungen haben Vorrang und müssen zuerst geklärt werden. Mögliche Konflikte werden so frühzeitig bearbeitet. Nur dann können sich die Teilnehmenden vertrauensvoll auf die Zusammenarbeit einlassen.

2.2 Gute Praxis: Beispiele aus dem PIIP-Projekt

2.2.1 Eine Übung

Differenzlinien zwischen Kulturen werden häufig anhand von einem Diskurs über „Werte“ gezogen. Dabei wird angenommen, dass Menschen unterschiedlicher Kulturen unterschiedliche Werte hätten, z.B. in der Erziehung oder im Umgang miteinander. Gleichzeitig wird davon ausgegangen, dass alle Menschen einer Kultur dieselben Auffassungen dazu teilen. In diesem Diskurs geht es häufig darum, dass eine bestimmte Minderheit bestimmte Werte nicht achtet (und deshalb auch in ihrer Erziehung der Kinder nicht weitergibt), die aber für ein gutes Zusammenleben in der Gesellschaft als sehr wertvoll erachtet werden. Es entsteht dadurch das Bild, dass eben diese Werte in der deutschen Mehrheitsgesellschaft vollständig verwirklicht seien. Das Problem sind (wie immer) „die Anderen“, nicht „wir selbst“. Wenn z.B. von Muslimen gesagt wird, sie unterdrückten Frauen, sie schätzten nicht den Wert der Gleichberechtigung, dann entsteht das Bild einer deutschen Mehrheitsgesellschaft, die Gleichberechtigung voll und ganz verwirklicht hat und in der es keinen Sexismus, keine Unterdrückung von Frauen gibt. Diese Probleme kämen nun „von außen“ (durch Immigration) wieder ins Land, in dem diese Problem selbst schon vor einigen Jahr(zehnt)en abgeschafft worden seien. Dieser Diskurs ist auf vielen Ebenen toxisch, also giftig für die Gesellschaft. Zum einen werden hier unüberbrückbare Differenzen zwischen verschiedenen Kulturen bzw. Menschen gruppen konstruiert (aufgebaut), die zu Rassismus und Ausgrenzung führen, und Menschen daran hindern, sich in Deutschland als wirklich dazugehörig zu fühlen. Zum anderen wird die millionenfache Erfahrung von Frauen, die in Deutschland sexistische Unterdrückung und Diskriminierung erfahren, unsichtbar gemacht. Wenn diese offiziell nicht existiert, kann sie nur sehr schwer thematisiert werden. Sexismus, so

lautet dann die Meinung, gibt es nur bei „den Anderen“, „den Muslimen“ z.B., nicht bei „uns“.

Eine andere große Linie in diesem Diskurs dreht sich rund um Kindererziehung. Die Hauptaussage ist hier, dass geflüchtete Menschen (und Muslime sowie Sinti*zze und Romn*ja) ihre Kinder nach „anderen“ Standards erziehen als die deutsche Mehrheitsgesellschaft. Dem liegt die Annahme zugrunde, sie würden sich an anderen Werten orientieren und gewissen Werte, die für Deutschland zentral wichtig seien, wie z.B. Demokratie, Gleichberechtigung und Respekt, würden in ihrer Erziehung nicht vermittelt. Auch hier wird wieder ein ideales Bild der deutschen Mehrheitsgesellschaft konstruiert, nämlich das einer absolut demokratischen, gleichberechtigten Gesellschaft, in der sich alle Menschen mit Respekt behandeln und eben diese Werte als höchste Maximen ihrer Erziehung setzen.

Über solch rassistische und ausgrenzende Diskurse ein solches machtvolleres Bild zu erschaffen, ist viel leichter, als die darin enthaltenen Werte wirklich und vollständig in der Gesellschaft umzusetzen.

Sie verschleiern den Ist-Zustand und zaubern im Nu eine perfekte Gesellschaft, deren einziges Problem die „Eindringlinge“ sind, die diese perfekte Gesellschaft gefährden, weil sie deren Werte angeblich nicht vertreten. Die Zugewanderten, die hier als „Eindringlinge“ stigmatisiert werden, werden so zum einzigen Problem der Gesellschaft. Dieser Diskurs lenkt (gezielt) von den realen Problemen der Gesellschaft ab. Er verspricht einfache Lösungen durch Ausgrenzung und Abschottung, die jedoch niemals die bestehenden Probleme lösen können; denn Sexismus und alle weiteren Formen von Unterdrückung durchziehen die deutsche Gesellschaft auf allen Ebenen.

Menschen, die mit neu Angekommenen Menschen arbeiten, berichten oft um Konflikte rund um das Thema Kindererziehung. Sie interpretieren dies als einen Konflikt um Werte.

In unseren Workshops haben wir die Übung „Über den Fluss“ oder „Maria und Thomas“ genutzt, um die Vorstellungen aufzubrechen, dass Menschen einer Kultur dieselben Werte teilen und dass unterschiedliche Kulturen grundsätzlich verschiedene Werte schätzen. In der Übung wird eine Geschichte vorgelesen, in der sich verschiedene Personen moralisch ambivalent verhalten. Die Teilnehmenden werden gebeten zunächst in Einzelarbeit zu bewerten, wer sich moralisch am besten verhalten hat, und ein Ranking zu erstellen, vom besten zum schlechtesten Verhalten der Personen in der Geschichte. Anschließend sollen sie sich in einer Kleingruppe darüber austauschen, wen sie wie bewertet haben und warum. Die Diskussion führt zu den Werten, die der Entscheidung zugrunde liegen: Welchen Wert sieht man als besonders wichtig an? Anschließend sollen die Kleingruppen sich auf ein gemeinsames Ranking einigen. Diese fallen, genauso wie die individuellen Rankings, stets sehr unterschiedlich aus, egal wie vermeintlich homogen die Gruppe zusammengesetzt ist. Ziel der Übung ist die Erkenntnis, dass Werte und ihre Gewichtung etwas sehr subjektives sind, das sich von Person zu Person unterscheidet. Und dass Menschen, die sich einer selben Kultur zugehörig fühlen, sich darin stark unterscheiden können. Der Unterschied in den Werten liegt also vielmehr im Bereich der persönlichen Überzeugungen und ist nicht kulturell determiniert. Zumal alle Kulturen von Menschen geformt sind, die wiederum überall auf der Welt dieselben grundlegenden Bedürfnisse haben. Auch sämtliche Religionen vermitteln im Wesentlichen dieselben Werte. Deutlich wird also einmal mehr, dass es keinen Sinn macht, Menschen in Gruppen zu unterscheiden, und diese gegeneinander auszuspielen, sondern dass vielmehr der einzelne Mensch in den Blick genommen und mit seinen Werten, Überzeugungen, Bedürfnissen, Fähigkeiten, Prägungen, Wünschen und Ideen wahrgenommen werden muss.

Diese Übung wirkt noch auf einer zweiten Ebene. Einige Menschen reagieren darauf, dass sie andere Menschen moralisch beurteilen bzw. ihr Handeln moralisch bewerten sollen. Einige weigern sich gar, das in der Übung zu tun. Der Punkt ist jedoch: im Alltag tun wir das alle, blitzschnell und überwiegend unbewusst. Wir beurteilen aufgrund von Vorurteilen und Stereotypen, aber auch moralisch beurteilen wir blitzschnell, und das moralische Urteil ist dabei geprägt durch Vorurteile und Stereotype, abhängig davon, wie wir die Handelnde Person lesen. Das heißt, welche Merkmale wir ihr zuschreiben, welchen gesellschaftlichen Gruppen wir sie zuordnen. Die Weigerung in der Übung stellt also ein Ideal dar, das wir im Alltag nicht einhalten (können), auch das ist ein wichtiger Erkenntnisschritt um zu begreifen, dass wir nicht einfach aus den gesellschaftlichen Strukturen ausbrechen können. Vielmehr müssen wir zunächst erkennen lernen, wie uns diese Machtstrukturen prägen, wie sie unser Denken und Handeln beeinflussen, bevor und damit wir sie verlernen können. Der einfache Wunsch, da außen vor zu sein, genügt dabei nicht; dieser Prozess bedeutet harte Arbeit an sich selbst. Eine Arbeit, die wir alle leisten müssen, wenn wir den Leitlinien unseres Zusammenlebens, bspw. demokratischen Werten und Menschenrechten wahrhaft gerecht werden wollen.

Die Übung findet sich in mehreren Versionen unter verschiedenen Namen im Netz. Sie wurde entwickelt von Bildungsmarkt 1999 – Projekt INKA, umgeschrieben und weiterentwickelt vom Bildungsteam Berlin Brandenburg e.V..

Die von uns genutzte Version stammt von Sabine Rotte (www.koerberrotte.com) und wurde von uns überarbeitet und ergänzt.

Über den Fluss oder Das Märchen von Maria und Thomas

Kurzbeschreibung:

Übung beinhaltet Diskussionen über Werte und Normen, fördert den Perspektivenwechsel und den Austausch in der Gruppe.

Rahmenbedingungen:

Zeit: 60 Minuten

Gruppengröße: Bis 20 Teilnehmer/innen (notfalls auch größer möglich)

Material : Kopien, Flipchart, Stifte

Raum: Beliebig

Ziele:

- Lernen sich gegenseitig zu wertschätzen und zu achten
- Austausch - Diskussion
- Perspektivwechsel
- Stärkung der eigenen Meinung
- Erlernen von Argumentationen

Ablauf der Übung:

Die Geschichte von Maria und Thomas wird zuerst vorgelesen und danach die Kopien an die Teilnehmer/innen ausgeteilt. Der Arbeitsauftrag:

Im ersten Schritt sollen die Teilnehmer/innen für sich eine Reihenfolge der Personen erstellen, die sich ihrer Meinung nach am „besten“ verhalten haben und diese auch begründen (10 Min).

Im zweiten Schritt werden Kleingruppen von ca. 4 Personen gebildet. Diese sollen sich zuerst ihr Ranking vorstellen und haben dann die Aufgabe, ein gemeinsames Ranking zu erstellen. Auch hier sollen die Ergebnisse begründet werden. (20 Min kann aber auch verlängert werden). Danach präsentieren alle Gruppen ihre Plakate im Plenum.

Auswertung:

Folgende Fragen können den Gruppen gestellt werden:

- Wie war die Übung – hat sie euch gefallen?
- Wie war der Gruppenprozess?
- Was ist euch schwer bzw. leicht gefallen?
- Seid ihr alle mit dem Ergebnis zufrieden? Ist es das gleiche wie das persönliche Ergebnis?
- Würdet ihr in einigen Jahren die gleiche Reihenfolge wählen wie jetzt?
- Wie war es für euch, das Handeln anderer Menschen moralisch zu beurteilen?

Danach Thematisierung von Werten und Normen, woher kommen sie, von wem haben wir sie, wozu sind sie wichtig etc. und wie hängt das Ganze mit der Übung zusammen?

Wie beurteilen wir im Alltag das Handeln der Menschen? Auf welcher moralischen Basis? Welche Rolle spielen Vorurteile und Stereotype dabei?

Tipps zur Durchführung:

Hinweis an die Teilnehmer/innen, dass es bei der Übung nicht um richtig oder falsch, sondern um persönliche Meinungen und Einstellungen geht.

Arbeitsblatt:
Maria und Thomas

Es war einmal eine junge Frau, die hieß Maria. Sie lebte am Alligator-Fluss, in dem es von Krokodilen wimmelte. Ihr Freund Thomas lebte auf der anderen Seite des Flusses. Beide waren sehr ineinander verliebt und hatten große Sehnsucht, einander wiederzusehen. Unglücklicherweise hatte nämlich ein Unwetter die kleine Brücke zerstört, so dass es für beide schwer war, zueinander zu kommen.

Maria verging beinahe vor Sehnsucht. Daher suchte sie den Fischer Gregor auf, der das einzige Boot in der Gegend besaß. Sie schilderte ihm die Situation und bat ihn, sie über den Fluss zu fahren. Gregor erklärte sich dazu bereit, aber nur unter der Bedingung, dass sie vorher die Nacht mit ihm verbringe.

Entsetzt und enttäuscht ging sie nach Hause zu ihrer Mutter und erzählte ihr von ihrem Problem und von Gregors Vorschlag. Sie bat die Mutter um Rat. Die Mutter antwortete:

„Schau, Maria, du bist jetzt erwachsen. Du musst selbst wissen, was du tun willst, und deine Entscheidungen allein treffen.“

Maria dachte lange nach. Schließlich entschloss sie sich, Gregors Vorschlag anzunehmen, weil sie Thomas unbedingt wiedersehen wollte. In der Nacht schlief sie mit Gregor. Und er erfüllte sein Versprechen und brachte sie am nächsten Morgen ans andere Ufer des Flusses.

Nach einigen glücklichen Stunden mit Thomas, hatte Maria das Bedürfnis, Thomas zu sagen, was vorgefallen war. Als er die ganze Geschichte gehört hatte, geriet er außer sich vor Wut. „Was hast du getan?! Ich kann nicht glauben, dass du das getan hast! Jetzt ist alles aus! Vergiss uns beide! Ich will dich hier nicht mehr sehen!“

Verzweifelt und traurig ging Maria fort. Bitter weinend traf sie Daniel, den besten Freund von Thomas, und klagte ihm ihr Leid. Daniel hörte voller Empörung zu. Er mochte Maria schon länger sehr. Er schlug ihr vor, noch einmal zu Thomas zu gehen. Dort angekommen, schrie er Thomas an, dass er so nicht mit Maria umgehen dürfe, und schlug ihm ins Gesicht.

Denke zunächst alleine über „Maria und Thomas“ nach.

Welche Person in der Geschichte hat sich moralisch am Besten, welche am Schlechtesten verhalten?

- 1_____
- 2_____
- 3_____
- 4_____
- 5_____

2.2.2 Ein kurzer Workshop (2 Stunden)

Interkulturelle Kompetenz im Team - Gelingensbedingungen für eine interkulturell kompetente (Zusammen)Arbeit im Team im Rahmen einer Fachtagung

Zeitlicher Ablauf

Zeit	Inhalt
30 Min	Input Anforderungen für interkulturell kompetente (Zusammen)Arbeit + kurze Diskussion
60 Min	Gruppenarbeit Beispiele von Best-Practice und Gelingensbedingungen für interkulturell kompetente (Zusammen)Arbeit
25 Min	Wünsche an mein Team Einzelarbeit Ergebnispräsentation als Wandzeitung
5 Min	Blitzlicht: Was war neu für dich? Was nimmst du mit?

Anforderungen für interkulturelle Kompetenz im Team

Methode:

Input, Ergänzungen durch TN abfragen, evtl. kurze Diskussion (30 Min)

Inhalt:

Interkulturelle Kompetenz ist intern im Team sowie in der Arbeit mit Klient*innen wichtig.

Was muss ein Team bzw. eine Person tun, um interkulturell kompetent zu sein?

- (gemeinsames Ziel der) Nicht-Diskriminierung (Respekt, das Gegenüber auf Augenhöhe betrachten, keine Verallgemeinerung, keine Zuschreibung zu Gruppen, keine Exotisierung, ...)
- interkulturelle Zusammensetzung des Teams
- Vorurteilsbewusstsein
- Selbstreflexion
- Anti-Bias-Haltung
- Kritik- und Fehlerfreundlichkeit
- Perspektivenwechsel

Bestandsaufnahme: Best Practice sammeln

Was funktioniert gut? Welche Ansätze gibt es? Was bewirken sie?

In 3er Gruppen: Stellt euch gegenseitig vor, was in eurem Team in Hinsicht auf eine interkulturell kompetente (Zusammen)Arbeit gut läuft: Welche Ansätze gibt es? Was bewirken sie?
Haltet die Ergebnisse Stichpunktartig fest, sodass ihr sie für alle vorstellen könnt.
(30 Minuten, 10 pro Person)
Ergebnisse im Plenum vorstellen und von der Moderation zusammenfassen auf Flipchart
(20 Minuten)

Weiterentwicklung/Impulse: Wünsche an mein Team

Einzelarbeit: Wünsche an mein Team

Was wünschst du dir, was brauchst du von deinem Team für eine bessere, interkulturell kompetente (Zusammen-)Arbeit?

Schreibe für dich alles auf, was dir einfällt. Dieses Papier bleibt bei dir. (10 Minuten)

Schreibe ein Paar Punkte für alle gut leserlich auf ein Papier für die Wandzeitung. (5 Minuten)

Aufhängen 5 Minuten

Wandzeitung ansehen: 5 Minuten



2.2.3 Forum-Theater Workshop



Forum-Theater ist ein Teil des Theaters der Unterdrückten und wurde von Augusto Boal entwickelt. Es handelt sich hierbei um eine politische Form des Theaters, da in den Szenen reale Situationen der Unterdrückung bearbeitet werden. Ziel ist es, Handlungsoptionen für Konflikte zu entwickeln, in denen Machtungleichgewichte und Unterdrückung eine Rolle spielen. Das Publikum ist dabei nicht passiv, sondern wird in das Theaterstück mit einbezogen – Boal nennt die Menschen im Publikum „Zu-Schauspieler*innen“. In einem Forum-Theater Workshop können die Teilnehmenden eigene Situationen einbringen und aus diesen Theaterszenen entwickeln, in denen der jeweilige Konflikt nachgespielt wird. Das Publikum wird nach der Szene befragt, was sie gesehen haben – so wird der Konflikt gemeinsam analysiert. Anschließend wird das Publikum gefragt, was eine der in der Szene beteiligten Personen hätte anders machen können, um zu einer Lösung des Konflikts zu führen. Wenn eine Person eine Idee hat, wird sie eingeladen, die entsprechende Rolle in der Szene einzunehmen, und die Szene wird nochmals gespielt. Anschließend wird gemeinsam reflektiert, was sich durch die neue Handlungsweise verändert hat. Es können mehrere Ideen nacheinander ausprobiert werden. Die Teilnehmenden bekommen auf diese Weise viele Anregungen zur Konfliktlösung und erfahren auch, wie sich bestimmte Handlungen auf die verschiedenen Beteiligten (emotional) auswirken.

Workshop Konfliktlösung mit Forum-Theater(4 Stunden)

Begrüßung	10 Min
Vorstellungsrunde (kurz)	10 Min
Was ist Forumtheater	15 Min
Augusto Boal	
Theater der Unterdrückten	
Politisches Theater	
Zu-Schauspieler*innen – alle sind Schauspieler*innen	
Reale Situationen von Unterdrückung bearbeiten	
Handlungsoptionen entwickeln in Konflikten mit	
Machtungleichgewicht/Unterdrückung	
Stärkung / Empowerment der Unterdrückten	
Einführende Theaterspiele	30 Min
Vorstellung mit Namen und einer Bewegung + einem Geräusch	
Sich Kreis auf dem Bauch zeichnen und gleichzeitig auf den Kopf klopfen	
Bein an Bein, Ellbogen an Ellbogen usw. in Paaren laufen	
Spiegelbilder	
Statuen formen	
Durch den Raum führen	
Beginn Gruppenarbeit, Themen für Szenen finden	15 Min
Szenen entwickeln	45 Min
Spiel der Szenen 1. Gruppe	30 Min
2. Gruppe	30 Min
3. Gruppe	30 Min
Abschluss	15 Min



2.2.4 PIIP-Fachtag

Anlässlich des internationalen Tags gegen Rassismus wurde ein Fachtag zum Thema Besonderheiten der Diskriminierung gegenüber Menschen afrikanischer Abstammung organisiert.

9:45 Einführung und Begrüßung
 Aziz Lamere, Geschäftsführer von NARUD e.V.
 Eren Ünsal, Leiterin der Landesantidiskriminierungsstelle der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

10:00 Inputs und Diskussion

Input 1: Rassistische Diskriminierung an Schulen

Saraya Gomis, Antidiskriminierungsbeauftragte der Berliner Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie und Studienrätin

Input 2: Die Internationale Dekade für Menschen Afrikanischer Abstammung und der Bericht der UN Expertengruppe anlässlich der ersten Untersuchungsmission zur menschenrechtlichen Situation von Menschen afrikanischer Abstammung in Deutschland 2017

Elisabeth Kaneza, Fellow des Hochkommissariats der Vereinten Nationen für Menschenrechte (OHCHR), Expertin für Internationale Menschenrechte



Input 3: Spezifische Diskriminierung ggü. Menschen afrikanischer Abstammung, Kontext Menschenrechte, Handlungsoptionen auf landespolitischer Ebene

Joshua Kwesi Aikins, Politikwissenschaftler und Aktivist, Autor, Trainer im Bereich der politischen Bildung, bei Berlin Postkolonial und ISD

Input 4: Rassismus in der Hochschulbildung vor dem Hintergrund von Macht und Kolonialismus

Dr. Emily Ngubia Kessé, Forscherin zur Diskriminierung an Hochschulen, Autorin, Diversity Trainerin und Projektleiterin bei µData Analytics Institute



12:45 Worldcafés

Worldcafé 1: Die koloniale Vergangenheit und Gegenwart als Alleinstellungsmerkmal für Diskriminierung gegenüber Menschen Afrikanischer Abstammung, Handlungsoptionen im Bildungssystem mit Dr. Emily Ngubia Kesse
Bedeutung der von Sklavenhandel und Kolonialismus geprägten Vergangenheit in der spezifischen Diskriminierungsform Rolle des gegenwärtigen NEO-Kolonialismus / Imperialismus in der spezifischen Diskriminierungsform Aufarbeitung & Reparationen hinsichtlich Kolonialverbrechen und Völkermorden
Wie können (spezifische) Antidiskriminierungsthemen verstärkt auch in die Schulbildung und Jugendarbeit einfließen?

Worldcafé 2: Definition der spezifischen Diskriminierungsform und Handlungsoptionen auf Ebene der Landespolitik mit Joshua Kwesi Aikins
Wieso verwendet die Dekade nicht Begriffe wie "POC" oder "Black People"? Schließt die Orientierung auf afrikanische "Abstammung" bzw. "Descent" weitere Menschen aus, die anhand dunkler Hautfarbe diskriminiert werden?
Was ist "Racial Profiling" und gibt es noch mehr derartige Diskriminierungsformen in Deutschland?
Wie sind die generellen Auswirkungen einer Diskriminierung gegenüber Menschen Afrikanischer Abstammung?

Worldcafé 3: Handlungsoptionen im Rahmen des weiteren Verlaufs der UN-Dekade und durch den Bericht der Expertengruppe mit Elisabeth Kaneza
Welche Methoden benutzt der Bericht, um die Diskriminierungs-Realität zu erfassen?
Wie beschreibt der Bericht die Situation in Deutschland?
Welche Handlungsmöglichkeiten bringt uns die UN-Dekade?
Wie können Akteure aus den afrikanischen Communities den Umstand nutzen, dass die Registerstelle Berlin-Mitte durch eine afrikanisch-migrantische Organisation umgesetzt wird?

14:00 Ergebnisdiskussion, Evaluation, Verabschiedung

Forderungen

Diese Forderungen zur Umsetzung der UN Dekade für Menschen afrikanischer Abstammung wurden auf der Fachtagung in verschiedenen Workshops erarbeitet.



Inneres:

- Diversity-Mainstreaming in Anlehnungen das Gender-Mainstreaming
- Schaffung einer unabhängigen Beschwerdestelle
- Fortbildungen zu Anti-Rassismus und Antidiskriminierungskompetenz für Polizei und Verwaltung
- Rassismus-kritische Qualifizierung durch verpflichtende Fortbildungen von Führungskräften im sozialen Bereich
- Verpflichtende (?) Fortbildungen zu reflektiertem Weiß-Sein für das Verwaltungspersonal
- Racial-Profilng verbieten
- PAD (People of African Descent)/ „Schwarze“ nicht als Untergruppe der PoC (People of Colour) klassifizieren.
- Mehr Einstellungen von PAD bei Behörden und Polizei fördern.
- Diskriminierende Strukturen bei Ausschreibungen verändern.

Arbeit:

- Anonymisierung von Bewerbungen (demgegenüber wurde eingewendet und auf Studien aus den USA verwiesen, dass dies wenig wirksam sei, bzw. dann zu viel aus Lebensläufen entfernt werden müsse.)
- Maßnahmen zur Förderung der Diversifizierung von Belegschaften (z. B. Quotenregelungen)

Bildung:

- Dekolonisierung in den Lehrplänen und Lehrbüchern
- Kritische Kolonialgeschichte verpflichtend im Unterricht
- Die Erforschung von Kontinuitäten von Kolonialgeschichte und Nationalsozialismus fördern Kontinuitäten von Kolonialgeschichte und Nationalsozialismus im Unterricht darstellen. - Kolonialgeschichte mit ihren Kontinuitäten muss im Unterricht Standard werden wie die Behandlung der Shoa
- Dekolonisierung in der Ausbildung pädagogischer Berufe
- Afrikanische Wissensbestände und Geschichte einbringen
- Repräsentation von PAD in Lehrinhalten
- Mehr Festeinstellungen von PAD an Universitäten
- Rassismus-Kritik als verbindlicher Lehrinhalt in der Ausbildung von pädagogischen und sozialen Berufen (oder auch von allen Studiengängen)
- Fortlaufende Qualifizierung von Lehrkräften und Erzieher*innen in Bezug auf anti-rassistische und Anti-Diskriminierungskompetenz
- Anti-rassistisches Empowerment für Lehrkräfte und Beschäftigte in sozialen Berufen durch Externe

- Anti-Diskriminierungskompetenz als Unterrichtsinhalt
- Qualitätssicherung und Qualitäts-Monitoring von Schulen und anderen Ausbildungseinrichtungen in Bezug auf anti-rassistische und Antidiskriminierungsmaßnahmen zur regelmäßigen Überprüfung, ob und wie bestehende gute Ansätze auch genutzt werden.
- Anlaufstellen in Schulen gegen rassistische Diskriminierung
- Disziplinarische Maßnahmen in Schulen gegen rassistische Diskriminierung
- Berliner antidiskriminierendes Bildungsprogramm für Vorschulerziehung
- Nicht-rassistische Materialien in der frühkindlichen Bildung und im Ausbildungscurriculum für Erzieher*innen
- Anti-Diskriminierungskompetenz als verbindlicher Lehrinhalt im dualen System
- Lehrkräfte und Erzieher*innen diversifizieren
- Verpflichtende Fortbildungen zu reflektiertem Weiß-Sein für pädagogische und soziale Berufe
- Lockerung/Überarbeitung der Gesetze und Verfahren bei der Anerkennung beruflicher Qualifikationen z. B. für Lehrkräfte
- Aufarbeitung der kolonialen und NS-Vergangenheit von (Bildungs-) Institutionen
- Gleichberechtigte Repräsentation bei der Benennung von Schulen/Instituten
- Reparation als Ausgangspunkt neuer gesellschaftlicher Geschichtsschreibung

Kultur:

- Dekolonisierung des öffentlichen Raumes (z. B. durch Straßennamenumbenennungen)
- Dekolonisierung der öffentlichen Wahrnehmung und der öffentlichen Selbstdarstellung des Landes Berlin (z. B. bei der Repräsentation durch Bilder/Bildsprache)
- Rückgabe afrikanischer Kunstwerke
- Rückführung von Knochen
- Kolonialgeschichte mit ihren ganzen Grausamkeiten (Genozide, medizinische Experimente) sichtbar machen



2.2.5 Bewährte Aktion: Tag der Zivilcourage

Der Tag der Zivilcourage findet jährlich am 19. September statt. Im Verlauf des Projekts wurde der Tag als öffentlichkeitswirksames Fest auf dem Leopoldplatz etabliert. Auf diesem Fest präsentierten sich jedes Jahr viele Vereine, die in den Bereichen Förderung von Zivilcourage und Antidiskriminierung aktiv sind, mit Ständen und Mitmach-Angeboten. Auf einer Bühne wurden musikalische und informative Beiträge gegeben, auch die Vereine konnten dort ihre

Arbeit vorstellen. Ergänzend fanden Workshops zur spontanen Teilnahme zu Themen wie z.B. „Deeskalation in Konfliktsituationen“ oder „Handlungsoptionen gegen Diskriminierung“ statt. Diese Kombination verschiedener Angebote ermöglicht es, Akteur*innen aus den Bereichen Zivilcourageförderung und Antidiskriminierung zusammenzubringen, und ein breites Publikum für diese Themen zu sensibilisieren.



Vereine präsentieren sich auf dem Tag der Zivilcourage



3. Empowerment-Angebote

Das Wort Empowerment kommt aus dem Englischen und bedeutet übersetzt „Ermächtigung“ oder „Befähigung“. Empowerment als Konzept ist in der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung in den USA entstanden. Die Idee ist, dass sich Menschen, die Diskriminierung erfahren, untereinander vernetzen, gegenseitig stärken und sich gemeinsam politisch ermächtigen. Einen Teil davon stellt das Lernen über Macht und Diskriminierung, sowie von Strategien gegen diese Diskriminierung dar. Weiter geht es darum, sich gegenseitig darin zu stärken, Diskriminierung und Ungerechtigkeiten anzuprangern, Forderungen zu formulieren und Veränderungen

durchzusetzen. Auch Selbstfürsorge ist hier ein Thema, da sie ein wichtiges Mittel ist, um die Belastung der Diskriminierungserfahrungen zu bewältigen. Empowerment-Räume dienen dazu, dass Menschen, die ähnliche Diskriminierungserfahrungen machen, sich in einem geschützten Raum gegenseitig stärken, vernetzen und gemeinsam Handlungsstrategien entwickeln können. Diese Räume und Angebote zu schaffen, ist ein wichtiges Instrument der Antidiskriminierungsarbeit. Daher wurden auch im PIIP-Projekt jährlich fünf Empowerment-Veranstaltungen angeboten.

3.1 Gelingensbedingungen

3.1.1 Qualitätssicherung des Angebots

Integraler Bestandteil des Empowerment-Konzepts ist es, dass die Empowerment-Trainer*innen dieselbe gesellschaftliche Positionierung haben wie die Zielgruppe, und daher ähnliche Erfahrungen machen wie sie. Die Leitung von Empowerment-Angeboten muss die gesellschaftlichen Machtstrukturen von Diskriminierung und Privilegierung kennen und kritisch reflektieren, um ein stärkendes Angebot entwickeln zu können. In der Planung und Durchführung der Angebote muss vermieden werden, dass Stereotype, Vorurteile und Diskriminierung reproduziert werden. Die Fähigkeit zur Selbstreflexion der Referent*innen und ihre professionelle Haltung im Allgemeinen sind hier entscheidend.

Der Fokus der Angebote sollte auf stärkenden Aspekten liegen. Es ist wichtig und ein Teil des Prozesses, sich mit der Diskriminierung auseinanderzusetzen, die einem widerfährt. Doch das empowernde Angebot sollte darüber hinaus den Fokus auf Strategien legen, sich und andere zu stärken. Das kann auf verschiedene Weisen geschehen. Zum einen in Form von konkreten Strategien gegen Situationen, in denen Diskriminierung geschieht, und gegen die die teilnehmenden Personen sich wehren wollen. Zum anderen können Angebote gemacht werden, die das Selbstbewusstsein und die Identität der Teilnehmer*innen stärken. Hierzu zählt es,

Wissensbestände und Geschichte(n) sichtbar zu machen, Vorbilder kennenzulernen, eigene Stärken zu entdecken und vieles mehr. Zum Empowerment gehören darüber hinaus auch Angebote, die die Teilnehmenden stärken, sodass sie trotz der Diskriminierung überleben können. Dies beinhaltet alles, was Körper und Seele guttut: Gemeinschaft, Künste, Sport und Bewegung, Wellness, Gruppenfahrten und vieles mehr.

Abgesehen von den erarbeiteten Strategien, den geteilten Momenten und dem vermittelten Wissen sind die geknüpften Kontakte am Wichtigsten: so können Menschen sich auch nach dem Workshop gegenseitig unterstützen. Bei den Angeboten sollten der Vernetzungs-Aspekt und das gegenseitige Kennenlernen daher stets genügend Raum bekommen.

Nachhaltig ist Empowerment-Arbeit dann, wenn sie nicht nur punktuell, sondern kontinuierlich geschieht. Dies können zum einen die Teilnehmenden selbst steuern, indem sie öfter an Empowerment-Angeboten teilnehmen. Zum anderen könnte durch begleitende Beratung oder Coaching das Empowerment-Angebot erweitert werden. So könnten die Teilnehmenden der Workshops beispielsweise bei der Umsetzung der im Workshop erarbeiteten Strategien in ihrem Alltag begleitet werden.

3.1.2 Zielgruppenansprache



Im Projekt „Prävention und Intervention durch interkulturelle Pädagogik“ richteten sich die Empowerment-Angebote an Multiplikator*innen, die aus afrikanischen Ländern nach Berlin gezogen sind. Insbesondere richteten sie sich an jene Personen dieser Zielgruppe, die nicht regelmäßig ähnliche Angebote wahrnehmen. Die Erreichung dieser Zielgruppe hat sich wie zu erwarten aus verschiedenen Gründen als schwer erwiesen. Zum einen ist ihr diese Form von Veranstaltungen unbekannt, sodass eine große Schwellenangst bestand. Auch der Nutzen der Veranstaltungen wurde im Vorfeld oft nicht gesehen, weil das Konzept Empowerment unbekannt war. Zum anderen hat ein großer Teil der Zielgruppe keine gut bezahlten, sicheren Arbeitsplätze – arbeitsfreie Zeit ist daher knapp bemessen. Der Wille, sie einem Workshop statt der Familie zu widmen, war zumeist nur mittelbar gegeben.

Um diese Hürden zu überwinden, wurde im Projekt auf eine stark personalisierte Ansprache in der Werbung gesetzt: Mitarbeiter*innen besuchten Community-Treffpunkte und gingen dort mit den Menschen ins Gespräch. Sie verteilten die Einladungen für die Workshops in Whats-App-Gruppen und informierten Personen einzeln telefonisch oder in persönlicher Ansprache. Der Erfolg der Zielgruppenansprache hing dabei auch stark davon ab, dass die Projektmitarbeiter*innen ebenfalls aus afrikanischen Ländern nach Deutschland migriert sind.

Das Format wurde sehr niedrigschwellig konzipiert, da ein Teil der Zielgruppe nicht akademisch

ist. So wurde der Austausch über ein bestimmtes Thema, z.B. „Handlungsstrategien gegen Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt“ damit verbunden, dass gemeinsam gekocht und gegessen wurde. Der Austausch wurde dabei methodisch simpel angeboten, um einen leichten Einstieg zu ermöglichen. Die Mehrsprachigkeit der Veranstaltungen war eine weitere Voraussetzung für deren Gelingen – zumeist wurden 3-4 Sprachen gesprochen und bei Bedarf übersetzt. Die Veranstaltungen wurden ebenfalls in mehreren Sprachen beworben, wodurch sich eine breitere Zielgruppe angesprochen fühlte.

Eine weitere zielführende Strategie war es, die Themen des Projekts in bestehende Gruppen einzubringen. Es gibt in Berlin sehr viele Gruppen von Menschen aus afrikanischen Ländern, die sich regelmäßig treffen. Sie anzusprechen und ihnen anzubieten, in eine ihrer Sitzungen ein Thema wie z.B. „Alt werden in der Gesellschaft“ oder „Bildungssystem und (Anti-)Diskriminierung in der Schule“ einzubringen, stieß auf großes Interesse. Auch wurde ein Teil der Workshops an Treffpunkten der Communities organisiert, wie z.B. in einem Afroshop mit Lounge und einem Restaurant.

Im Laufe des Projektes hat gezeigt, dass bei der Zielgruppe großes Interesse an Antidiskriminierungsthemen und empowernden Angeboten besteht, wenn der Zugang erstmal geschafft ist. Besonders groß war stets das Interesse an praktischen Strategien, die den Teilnehmenden konkret im Alltag weiterhelfen können.

3.2 Gute Praxis: Beispiele aus dem PIIP-Projekt

3.2.1 Thema Vergessen (gemachte?!) Geschichte Afrikas

9.07.2019 18:30 - 20:30 Uhr

An diesem Abend beschäftigen wir uns mit vergessenen(gemachter?!) Geschichte. Im Rahmen der UN Dekade für Menschen afrikanischer Abstammung widmen wir uns der Aufgabe, Wissen über die Geschichte Afrikas zu verbreiten und durch konstruktive Diskussionen das obsoletere Bild „Afrika als ein Kontinent ohne Geschichte“ zu ändern.

Der erste Input des Abends kommt von André Tatchum. Er wird anhand von verschiedenen Beispielen erläutern, wie verschiedene Faktoren, z.B. der Imperialismus, afrikanische Geschichte verdrängt oder verzerrt, und was das für negative Konsequenzen für das Selbstbild und die Selbstwahrnehmung von Menschen in Afrika bis heute hat. Er wird ebenfalls exemplarisch an Beispielen aus verschiedenen Wissenschaften zeigen, dass einige der vermeintlich europäischen Errungenschaften von afrikanischen Wissenschaftler*innen stammen.



Den zweiten Input an diesem Abend bekommen wir von Idriss T. Nsangou, anhand von zahlreichen historischen Abbildungen illustriert er, wie Menschen afrikanischer Abstammung schon seit Jahrhunderten zu dem Zivilisierungsprozess Europas beigetragen haben.



3.2.2 Thema Strategien gegen Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

STARK DURCH
GEMEINSCHAFT

NARUD
Network African Rural and Urban Development e.V.

**PRÄVENTION
& INTERVENTION**
durch
Interkulturelle
Pädagogik

Wir schaffen das! – Stark durch Gemeinschaft

Am 11.11.2017 um 14 Uhr im SprengelHaus, Sprengelstraße 15, 13353 Berlin

Thema: Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt

Wir möchten uns darüber austauschen, welche Probleme und Schwierigkeiten für Wohnungssuchende, insbesondere Migrant_innen, auf dem Berliner Wohnungsmarkt auftreten. Vor allem Migrant_innen bzw. Menschen nicht-deutscher Herkunft haben es bei der Wohnungssuche besonders schwer und werden bei der Wohnungsvergabe oftmals benachteiligt.

Die Gründe dafür sind bis in die 1970er Jahre zurückzuführen, als Wohnungsunternehmen in Berlin Zuzugsbegrenzungen und Quotenregelungen einführten, um den Ausländer_innen-Anteil zu begrenzen.

Mit Ihnen zusammen würden wir gerne persönliche Erfahrungen zusammen tragen, die Sie mit Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt gemacht haben.

Wir werden als Hauptfrage diskutieren: Wie finde ich als Migrant_in eine Wohnung in Berlin?

Als Referent ist Herr Remzi Uyguner, Vorstandsmitglied des Türkischen Bunds in Berlin- Brandenburg (TBB) für dieses immer wichtiger werdende Thema gewonnen worden. Wir werden diese Themen aus unserer Erfahrung als Migrant_innen aus überwiegend afrikanischen Ländern betrachten und möchten uns mit unserem Wissen und unseren Erfahrungen gegenseitig helfen und stärken. Im Anschluss werden wir alle zusammen essen. Jeden Monat kocht eine Person für uns ein Gericht aus ihrem Herkunfts- oder Bezugsland.

Wir treffen uns im SprengelHaus, Sprengelstraße 15, 13353 Berlin

Sprache: Wir sprechen Deutsch, Französisch, Englisch, Portugiesisch... je nachdem, was gebraucht wird. Grundsätzlich kann jede Person in einer ihrer Sprachen sprechen, und wir übersetzen dann.

Barrierefreiheit: Es gibt eine Toilette für Rollstuhlfahrer_innen, es ist am Eingang eine Stufe zu überwinden, für die es eine mobile Rampe gibt. Wir helfen dabei gerne. Für weitere Fragen wendet euch gerne an uns. Am U-Bahnhof Leopoldplatz sowie am S- und U-Bahnhof Wedding gibt es Fahrstühle.

Mit Förderung durch die Senatsverwaltung für Integration, Arbeit und Soziales

be Berlin



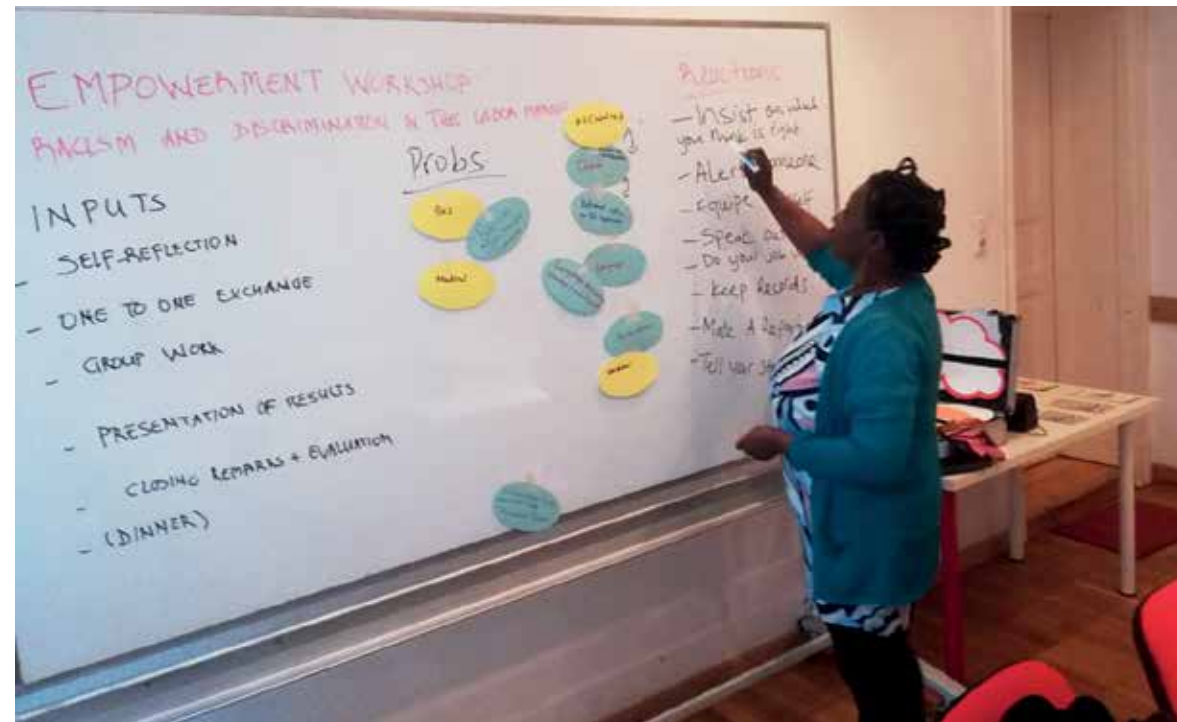
Gefördert vom
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Beispieleinladung zur Veranstaltung

3.2.3 Thema Alt werden in der Gesellschaft



Thema alt werden in der Gesellschaft (im Restaurant Tropical Bar):

- Growing Old in Germany. What About Pension?*
- Old-age pension who?when?how(much)?*
- Who can claim a German pension?
- German pension calculator
- German pension age
- German pensions for foreigners (German law on how to receive your pension money)
- Understanding the three-pillar German pension system
- Compulsory German pension health insurance
- Getting a refund on your German pension contributions
- How to apply for your German pension
- Woman and pension: How am I secured? (for example: * Child-raising periods, maternity pension, care of relatives, *

STARK DURCH
GEMEINSCHAFT

NARUID
Network African Rural and Urban Development e.V.

PRÄVENTION
& INTERVENTION
durch
interkulturelle
Pädagogik

STARK DURCH
GEMEINSCHAFT

NARUID
Network African Rural and Urban Development e.V.

PRÄVENTION
& INTERVENTION
durch
interkulturelle
Pädagogik

Workshop: "We Can Do It!" - "Wir Schaffen das!"

Racism and Discrimination in the Labour Market.

When we came to Germany we had many dreams, inspirations and expectations. But our present situation seem challenging not only for us but also for the future of our children. Due to the many challenges, we watch our dreams being slowly shattered. We are faced with racism and discrimination in our everyday lives e.g. while looking for jobs, at our jobsites and more often we are not well-treated at the job centers. We need to address these issues and many others now so that they would not affect our future generation.

In this workshop we are going to discuss our various experiences on how we have encountered racism, discover strategies with which one can overcome racism and discrimination, use these strategies to strengthen one another and share ideas about how to overcome discrimination while seeking for a job.

Come with your questions, ideas and worries and together we will address the issue of racism and discrimination in the labour market.

The workshop is open for all, both men and women, with food, drinks, music and babysitting.

Rassismus und Diskriminierung Auf dem Arbeitsmarkt

Als wir nach Deutschland kamen, hatten wir viele Träume und Erwartungen. Aber unsere gegenwärtige Situation scheint nicht nur für uns, sondern auch für die Zukunft unserer Kinder eine Herausforderung zu sein. Aufgrund der vielen Herausforderungen beobachten wir, wie unsere Träume langsam erschüttert werden. Wir sind in unserem täglichen Leben mit Rassismus und Diskriminierung konfrontiert zum Beispiel bei der Suche nach einer Arbeit, bei dem Besuch von Jobcentern.

Wir müssen diese Probleme und viele andere jetzt angehen, damit zukünftige Generationen nicht ein ähnliches Schicksal erleiden. In diesem Workshop werden wir über unsere verschiedenen Erfahrungen diskutieren, wie wir rassistischen Angriffen begegnet sind und unseren Umgang damit: Strategien zur Überwindung von Rassismus und Diskriminierung entdecken; Nutzung dieser Strategien, um einander zu stärken, uns über verschiedene Möglichkeiten Diskriminierung bei der Jobsuche zu überwinden

Kommen Sie einfach mit Ihren Fragen, Ideen und Sorgen und gemeinsam werden wir das Thema Rassismus und Diskriminierung auf dem Arbeitsmarkt angehen.

beim Berlin

LAV
LÄNDERANWANDERUNG
VERFAHREN

Gefördert vom
Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms
Demokratie leben!

Beispieleinladung zur Veranstaltung

4. Grundsätze für die Arbeit mit Geflüchteten

In der Zusammenarbeit zwischen geflüchteten Menschen in ihren Unterstützer*innen entstehen immer wieder Schwierigkeiten und Konflikte. Die Unterstützer*innen sehen die Ursache für diese Schwierigkeiten und Konflikte zumeist einseitig im Verhalten oder gar im Wesen der geflüchteten Menschen begründet. Ein Beispiel ist das Vorurteil, muslimische Männer hätten keinen Respekt vor Frauen. Dieses Vorurteil wird sehr häufig als Begründung für Schwierigkeiten im Kontakt und in der Zusammenarbeit hergenommen. Gleichzeitig ist diese Begründung eine rassistische Zuschreibung. Sie fasst eine sehr große Zahl sehr unterschiedlicher Menschen unter dem Label „muslimische Männer“ zu einer vermeintlich homogenen Gruppe zusammen, und belegt diese Gruppe mit einem negativen Attribut „respektiert Frauen nicht“. Wenn eine Person, z.B. eine Sozialarbeiterin, dieses Vorurteil verinnerlicht hat, ploppt es jedes Mal in ihrem Kopf auf, wenn sie es mit einem Mann zu tun bekommt, den sie als muslimisch liest. Sie geht dann davon aus, dass er sich respektlos ihr gegenüber verhalten wird. Diese Vorannahme wird ihr eigenes Verhalten ihm gegenüber beeinflussen. Sie wird sich ihm gegenüber sehr wahrscheinlich selbst weniger respektvoll und eher ablehnend verhalten, oder ihre Autorität in besonderem Maße zur Schau stellen. Egal, wie der Mann eingestellt war, wird er auf dieses Verhalten sicherlich mit Verärgerung reagieren, und sie wird nicht seinen Respekt gewinnen. Dieses rassistische Vorurteil erzeugt also einen Zirkelschluss, eine selbst erfüllende Prophezeiung. Bei der Sozialarbeiterin jedoch wird nur ankommen, dass sie Recht hatte, da der Mann sich ihr gegenüber nicht sehr respektvoll verhält. Das Vorurteil wird durch diese Erfahrung weiter verfestigt. Ziel der Schilderung dieses Beispiels ist es nicht, die Schuld für respektloses männliches Verhalten Frauen gegenüber bei Letzteren zu suchen, oder zu bestreiten, dass es Männer gibt, die sich Frauen gegenüber respektlos verhalten. Der Punkt ist, dass dieses Verhalten auf dem ungleichen Machtverhältnis zwischen Männern und Frauen basiert, und zwar unabhängig von der Herkunft, Religion oder von

sonstigen Merkmalen der betreffenden Männer. Obwohl das Problem hier eigentlich Sexismus heißt, wird es, wenn es um geflüchtete oder muslimische Männer geht, jedoch häufig für rassistische Diskurse uminterpretiert. Es entsteht dann der Eindruck, als sei Sexismus ein Problem der als „fremd“ gelesenen Männer, ein Problem, das die neuen Einwanderer nach Deutschland brächten. Dabei ist Sexismus in Deutschland ein großes Problem, wie zahlreiche Studien und die alltäglichen Erfahrungen jeder Frau in Deutschland zweifelsfrei beweisen. Für die Zusammenarbeit zwischen der Sozialarbeiterin in dem Beispiel und den geflüchteten Männern, die sie begleitet, ist dieses Vorurteil ein großes Problem. Wenn sie solche Vorurteile im Kopf hat, kann die Sozialarbeiterin nicht respektvoll und auf Augenhöhe mit den geflüchteten Menschen zusammenarbeiten. Umgekehrt werden sie ihr kein Vertrauen entgegenbringen, weil sie sich nicht als Person wahrgenommen sehen.

Dieses Beispiel beschreibt eine Art von Konflikt, wie sie uns häufiger in Workshops von Menschen geschildert wurden, die mit geflüchteten Menschen zusammenarbeiten. Andere Schwierigkeiten betreffen z.B. die Zusammenarbeit im Dreieck zwischen Angestellten, Ehrenamtlichen und Geflüchteten. Eine große Rolle spielen hier die strukturellen Machtebenen, die nicht aufgehoben werden können, z.B. der helfenden Person gegenüber der Hilfe benötigenden Person, der entscheidungsbefugten Person gegenüber der ehrenamtlich arbeitenden Person usw. Ein weiteres Problem, das Teilnehmende immer wieder eingebracht haben, ist, dass sie Angebote für geflüchtete Personen entwickeln, mit denen sie sie stärken wollen, doch die geflüchteten Menschen nehmen ihre Angebote nicht an - sie kommen nicht.

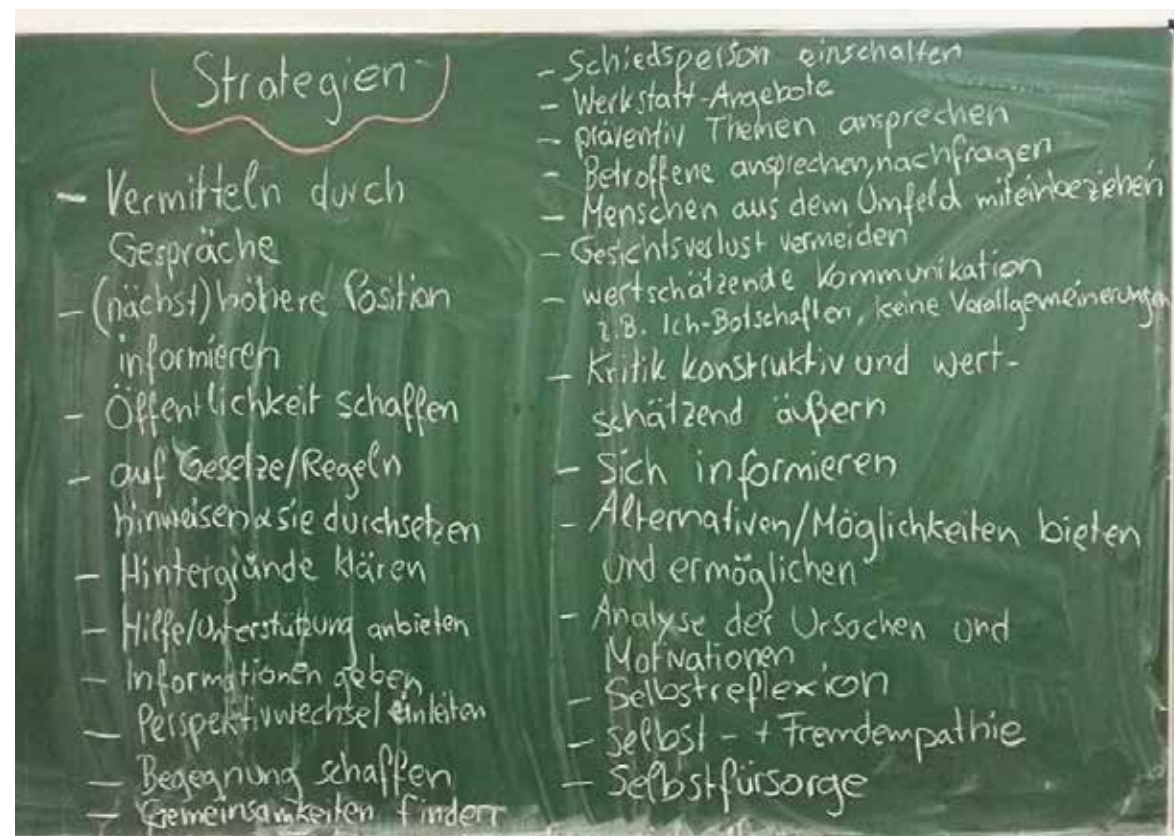
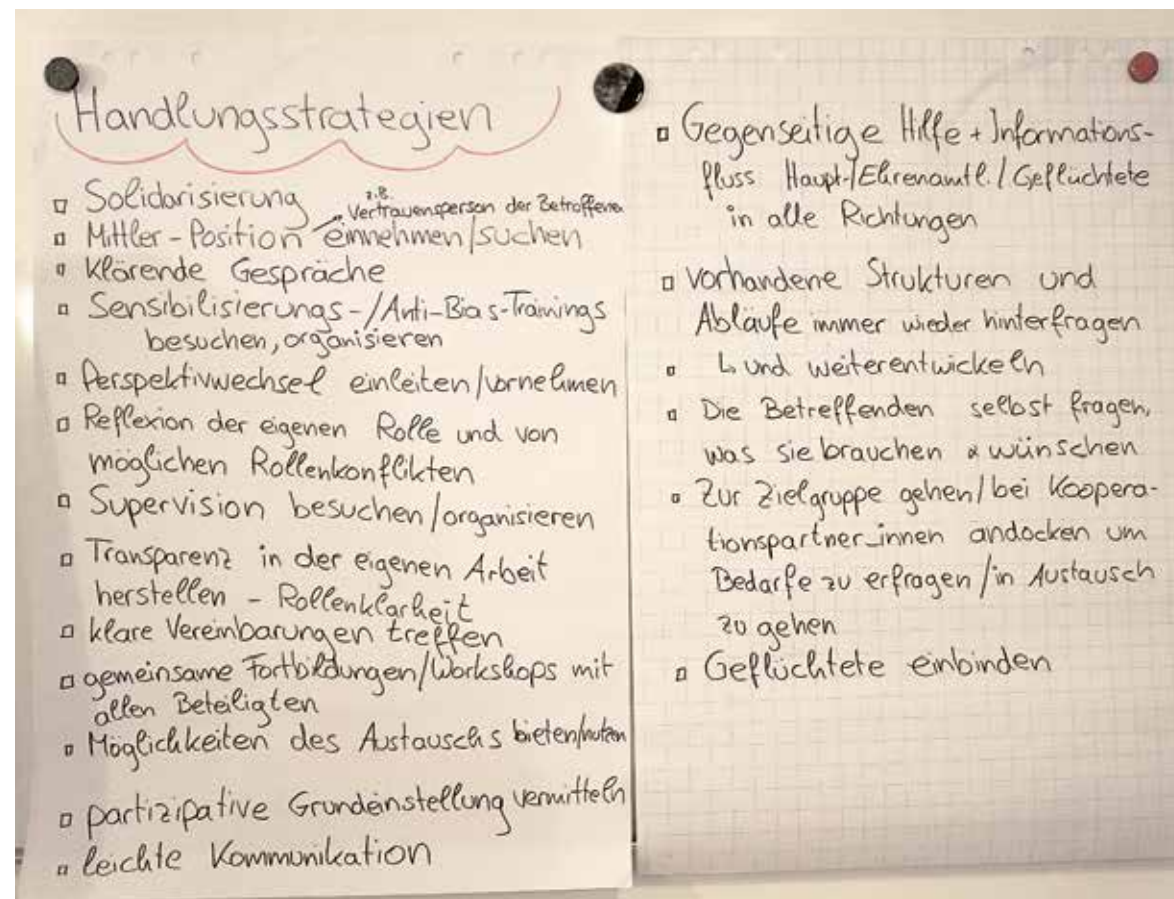
Die alle diese Probleme verbindende Frage ist: Wie kann eine Zusammenarbeit zwischen geflüchteten Menschen und Unterstützer*innen auf respektvolle Weise gelingen?

Hierfür haben wir in vielen Workshops folgende Bedingungen und Strategien gesammelt:

Strategien + Best Practice

- Rolle transparent machen
- Mutter-/Herkunftssprache sprechen
- Regeln / Struktur der Organisation transparent machen
- Fortbildung für Mitarbeiter*innen insb. Sprachmittler*innen
- Sensibilisierung / Bewusstsein für eigene Positionierung in Machtverhältnissen
- Selbstreflexion
- Räume schaffen
- Privilegien u.a. dazu nutzen
- Hilfe zur Selbsthilfe
- Brücken bauen
- Prioritäten setzen-transparent!
- Medienberichte / Vorurteile hinterfragen

- Person als Individuum sehen, nicht als Teil einer Gruppe,
- keine Zuschreibungen $\neq$
- Workshops organisieren
- Rolle / Wichtigkeit von Geschlecht in der Arbeit vielfältig zu reflektieren
- Vereinbarungen aushandeln
- Verallgemeinerungen vermeiden
- Sichere(re) Räume schaffen
- direkt ansprechen & ~~ein~~ einbinden
- Entscheidungsgewalt abgeben
- Kommunikation ist auch Körpersprache + Erscheinungsbild



Was brauchen geflüchtete Menschen von ihren Unterstützer*innen oder Sozialarbeiter*innen?

R.E.S.P.E.C.T.

(Aretha Franklin)

Dafür wünschten sich geflüchtete Menschen konkret:

- gehört und gesehen werden
- verstanden werden
- gefragt werden
- auf offene Ohren zu stoßen
- Gespräche auf Augenhöhe mit ernsthaftem Interesse an der Lebensgeschichte
- Übersetzung/ Sprachmittlung
- genügend Zeit haben/nehmen
- Fremdsprachenkenntnisse verbessern
- Empathie und Wertschätzung
- Gefühle zulassen und zeigen dürfen
- Verzicht auf Schuldzuweisungen

Für Sozialarbeiter*innen und Unterstützende bedeutet das, sich eine vorurteilsbewusste, machtkritische Haltung anzueignen, die es ihnen erlaubt, die Person vor ihnen als Subjekt und Individuum wahrzunehmen, und in eine aufrichtige (Arbeits-)Beziehung mit ihr einzutreten.

Bewusstsein für Machtungleichgewichte und Vorurteile (die eigenen und die von anderen Menschen in der Gruppe oder in der Arbeitsstruktur)

Echte Offenheit und ehrliches Interesse der Person gegenüber

Die Person als Individuum sehen, nicht als Repräsentant*in einer Gruppe

Als Subjekt angesprochen werden, nicht als Objekte (mit jmd sprechen, nicht über sie)

Aufrichtigen Kontakt herstellen, mit echtem Interesse an der Person; den Kontakt nicht als „Problembewältigung“ oder einfach nur „Arbeit“ sehen

Strikte Trennung und professionelle Distanz aufheben hilft, die Menschen nicht als Objekte, sondern als Subjekte zu verstehen und sie dementsprechend zu behandeln.

Wie können Angebote für geflüchtete Menschen so gestaltet werden, dass sie bei der Zielgruppe ankommen?

Zur Beantwortung dieser Frage gibt es nur einen Hinweis, der allerdings sehr Erfolgversprechend ist: Geflüchtete Menschen in die Konzeption, Planung und Umsetzung des Angebots einzubeziehen. Auf diese Weise können die Interessen, Ressourcen und Wünsche der Zielgruppe einfließen und die Schwellenangst wird ihr genommen.

5. Literatur, Links und Tipps

5.1 Literatur und Links

Adichie, Chimamanda Ngozi (2015): Americanah. Frankfurt am Main: Fischer Verlag.

al-Samara, Nicola Lauré; Ha, Kien Nghi & Mysorekar, Sheila (Hrsg., 2016): re/visionen. Postkoloniale Perspektiven von People of Color auf Rassismus, Kulturpolitik und Widerstand in Deutschland, Münster: Unrast Verlag.

Anti-Bias-Netz (Hrsg.)(2015):Vorurteilsbewusste Veränderungen mit dem Anti-Bias-Ansatz, Freiburg: Lambertus Verlag.

Arndt, Susan; Ofuatey Alazard, Nadja (Hg., 2011): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. UNRAST, Münster.

Attia, Iman (Hrsg.) (2007): Orient- und IslamBilder. Interdisziplinäre Beiträge zu Orientalismus und antimuslimischem Rassismus, Münster: Unrast Verlag.

Ayim, May; Oguntoye; Katharina & Schultz, Dagmar (Hrsg., 2016): Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte, Berlin: Orlanda Verlag.

Bundschuh/ Jagusch (Hrsg.)(2009): Antirassismus und Social Justice Materialien für Trainings mit Jugendlichen, Düsseldorf:Düssel Druck & Verlag. (Online als PDF: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2012_IDA_Antirassismus_und_Social_Justice.pdf)

Castro Varela, Maria do Mar; Dhawan, Nikita (2005): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld: Transcript.

Czollek/Perko/Kaschner/Czollek(2019): Praxishandbuch Social Justice und Diversity: Theorien, Training, Methoden, Übungen, Weinheim: Beltz Juventa Verlag.

Della, Nancy J. (2014): Das Wort das Bauchschmerzen macht. Münster: edition assemblage.

Eggers, Maureen Maisha, Grada Kilomba, Peggy Piesche; Arndt, Susan (Hg., 2005): Mythen, Masken und Subjekte – Kritische Weißseinsforschung in Deutschland. Münster: Unrast Verlag.

Ergün, Mutlu (2010): Kara Günlük. Die geheimen Tagebücher des SESPERADO. Münster: Unrast Verlag.

Fanon, Frantz (1980): Schwarze Haut, weiße Masken, Suhrkamp, Frankfurt am Main.

Glokal e.V. (Hrsg.): Willkommen ohne Paternalismus, <http://www.glokal.org/publikationen/willkommen-ohne-paternalismus/>

Hall, Stuart (1994): Der Westen und der Rest: Diskurs und Macht, in: Hall, Stuart: Rassismus und kulturelle Identität, Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.

Hernández, Daisy; Rehman, Bushra (Hg.) (2002): Colonize This! Young Women of Color on Today's Feminism. Berkeley: Seal Press.

Kahveci, Çağrı (2017): Migrantische Selbstorganisation im Kampf gegen Rassismus. Die politische Praxis ausgewählter antirassistischer Gruppen türkeistämmiger Migrant*innen, Münster: Unrast Verlag.



Kilomba, Grada (2008): Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast Verlag.

Mecheril, Paul (2004), Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz, S.176-212 (Kapitel 6: Kritik der Fremdheit. Wege aus dem Rassismus).

Mecheril, Paul (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim: Beltz, S.106-132 (Kapitel 4: Was ist ‚interkulturelle Kompetenz‘? Von kulturalistischen zu reflexiven Perspektiven“).

Nduka-Agwu, Adibeli/Hornscheidt, Antje Lann (Hg.) (2010): Rassismus auf gut Deutsch. Ein kritisches Nachschlagewerk zu rassistischen Sprachhandlungen. Brandes & Apsel, Frankfurt am Main.

Ogette, Tupoka (2017): Exit Racism. Rassismuskritisch denken lernen, Münster: Unrast Verlag.

Said, Edward (1978): Orientalismus. Fischer Verlag.

Sow, Noah (2008): Deutschland Schwarz Weiß. Der alltägliche Rassismus. Gütersloh: Bertelsmann.

5.2. Tipps zur Weiterbildung

Fragen Sie NARUD e.V. nach aktuellen Angeboten

Anti-Bias-Netz www.anti-bias-netz.org

Eine Welt der Vielfalt www.ewdv-diversity.de

Erfolgreich Rassismuskritisch Veranstalten Onlinekurs von Noah Sow <https://kurse.noahsow.de/lp/erfolgreich-rassismuskritisch-info>

Fachstelle Kinderwelten <https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten.html>

I-Päd www.i-paed-berlin.de

Inssan e.V. www.inssan.de

Institut für diskriminierungsfreie Bildung www.diskriminierungsfreie-bildung.de

Online Learning Tool zu Kolonialismus und Widerstand von Glokal e.V. <https://www.connecting-the-dots.org/>

Social Justice und Diversity www.fh-potsdam.de

Zum Projekt

Das Projekt PIIP verstand sich als Antwort auf die Zunahme von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit in Berlin. Die Ursachen dieser Entwicklung ließen sich nicht allein auf die sogenannte Flüchtlingskrise reduzieren, sondern wurden durch eine Vielzahl von Faktoren bedingt, die eine bessere Einbindung der migrantischen Expertise und der Stärkung der interkulturellen Kompetenzen in das zivilgesellschaftliche Engagement erforderlich machten. Die Umsetzung des Projekts beinhaltete: Sichtbarmachung von Alltagsdiskriminierung (u.a. als Registerstelle Berlin-Mitte), Förderung von Zivilcourage (u.a. über den jährlichen Tag der Zivilcourage), Empowerment von Rassismus-Opfern, Stärkung der interkulturellen Kompetenz von Pädagog*innen und allen, die mit Migrant*innen und Geflüchteten arbeiten.

Hierfür wurden in der Funktion eines „Kompetenzzentrums Anti-Diskriminierung“, folgende Angebote bereitgestellt: Fortbildungsveranstaltungen, Trainings zur Förderung interkultureller Kompetenzen, Organisation von Fachtagungen, praktische Trainings zur Stärkung von Zivilcourage, Informationsarbeit. Das Kompetenzzentrum bot stets die Möglichkeit, diskriminierende Vorfälle an die Berliner Register zu melden und eine vermittelnde Erstberatung zu erhalten.

Im weiteren Projektverlauf wurden migrantische Akteur*innen in Vernetzung gebracht und es erfolgte die Entwicklung des vorliegenden Praxis-Handbuchs für die diversitätsbewusste, antirassistische pädagogische Arbeit.



Zum Träger

Als migrantische Organisation, gegründet und geleitet von Migrant*innen aus verschiedenen afrikanischen Ländern, war und ist Rassismus für NARUD e.V. seit seiner Gründung 2007 ein unausweichliches Thema, welches mit der Expertise eigener Erfahrung, der Kompetenz eines vielfältigen Teams sowie fachlich fundierten und kreativen Ansätzen bearbeitet wurde und wird.

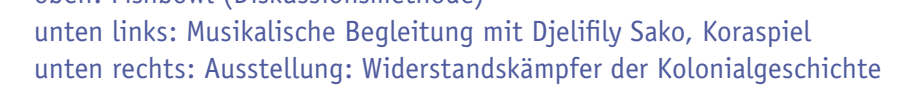
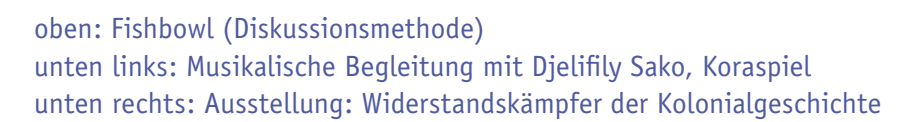
Der Verein vereint unter einem Dach die Arbeitsfelder Antidiskriminierungsarbeit (mit Dokumentationstätigkeiten als Registerstelle Mitte, Sensibilisierung und Aufklärung in klein- und Großveranstaltungen), Integrationsförderung (mit Beratungs-, Empowerment- und Begegnungsangeboten für andere Vereine wie auch Privatpersonen), Entwicklungspolitische Bildung (mit Globalem Lernen an Schulen, Fachtagungen und Messen) und Entwicklungszusammenarbeit (mit Projekten in Afrika in den Bereichen Bildung, Gesundheit, Infrastruktur).

Wenn Afrika, wie immer wieder geschehen, als homogener Block versandt wird, dann ist dies eine gefährliche und realitätsfremde Verallgemeinerung, der NARUD e.V. entgegenwirken will. Wenn sich der Verein dabei selbst als

„Afrikanisch“ bezeichnet, so ist das als ein Selbst- und Idealverständnis der hinter dem Begriff stehenden Vielfalt zu lesen. Die mitunter gezielte Ansprache von Migrant*innen ist zur Förderung der unterrepräsentierten Gruppe im Rahmen von Empowerment-Angeboten eine Notwendigkeit. Hierzu dient auch die im Projekt mehrfach geschehene Bezugnahme auf die 2014 von den Vereinten Nationen ausgerufenen Dekade für Menschen Afrikanischer Abstammung (2015-2025).⁶

⁶ Offizielle UN-Dokumente verwenden die Übersetzung „Internationale Dekade der Menschen afrikanischer Abstammung“ und das Motto „Menschen afrikanischer Abstammung: Anerkennung, Gerechtigkeit und Entwicklung“. Der englische Titel „International Decade for People of African Descent“ wird häufig mit „für Menschen“ statt „der Menschen“ übersetzt, was nach Anregungen aus den afrikanischen Communities Berlins auch von uns übernommen wurde. Variationen bestehen auch in der Übersetzung des Begriffs „Descent“, der sowohl „Abstammung“ als auch „Herkunft“ bedeuten kann.

62



gefördert von:



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**