

A woman with long dark hair, seen from the back, is presenting to a group of people seated in a circle. The room has large windows in the background. The scene is overlaid with a semi-transparent blue filter.

Rassismuskritische Perspektive bei der Organisation von Veranstaltungen

Erste Schritte!

*Ein Leitfaden des Projektes
„Dekolonialisiert die Integration“*



—
„Eine rassistische Welt ist für niemanden die beste aller Welten, auch nicht für Weiße.“

Impressum

Herausgeber*innen: Integrationshaus e.V.
 Ottmar-Pohl-Platz 5
 51103 Köln
 T 0221-99745752
 info@ihaus.org
 www.ihaus.org

Migrafrica VJAAD e.V.
 Braunstraße 21
 50933 Köln
 T 0221-99390435
 info@migrafrica.org
 www.migrafrica.org

Diese Handreichung entstand im Rahmen des Projekts „Dekolonisiert die Integration“ des Integrationshaus e.V. und Migrafrica VJAAD e.V.

Das Projekt wurde gefördert durch:

“NRWeltoffen: Lokale Handlungskonzepte gegen Rechtsextremismus und Rassismus. Im Rahmen der Förderung der Kreise und kreisfreie Städte durch das Land Nordrhein-Westfalen, Landeszentrale für politische Bildung, Landeskoordinierungsstelle gegen Rechtsextremismus”.



NRWeltoffen

Graphik: Salman Abdo
 Text: Elizaveta Khan mit Christine Müller
 Dorsa Moinipour

 V.i.S.d.P.: Elizaveta Khan
 Dorsa Moinipour

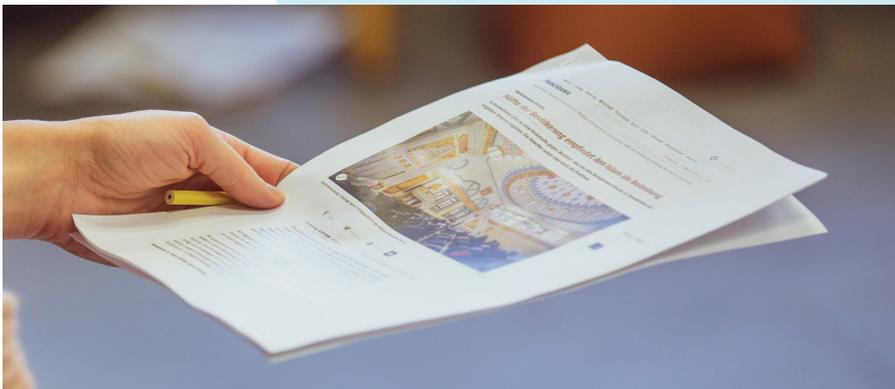


Köln, Dezember 2019



Inhalt

- 5-10 • Dekolonialisiert die Integration
- 10-14 • 1. Planung von Veranstaltungen und Themensetzung
- 15-17 • 2. Referierende
- 17-19 • 3. Rahmenbedingungen der Bildungsangebote – ausgerichtet auf die Zielgruppen
- 19 • 4. Zielgruppen
- 20 • 5. Methodenwahl
- 20 • 6. Wichtige Faktoren bei der Methodenwahl
- 21-23 • 7. Awareness
- 24-27 • 8. SAFE SPACES (geschützte Räume)
- 28 • Verwendete und ausgewählte Literatur und Links



Dekolonialisiert die Integration



Rassismuskritische und migrationssensible Angebote initiieren, bestehende Angebote unter die Lupe nehmen, und sich auf den Prozess einlassen, innere und äußere Widersprüche und Widerstände zu thematisieren, diese auszuhalten und konstruktiv aufzulösen – das ist harte Arbeit, und ein Prozess, der niemals abgeschlossen ist: "Rassismuskritik bedeutet seitens weißer Personen in besonderem Maße andauernde Selbstkritik und Reflexion... Gefühle wie Wut, Schuld und Scham können immer wieder auftreten. Doch je mehr wir unsere Verunsicherung und unser Unwohlsein verstehen und aushalten lernen, desto einfacher wird es uns fallen, uns trotz bzw. in diesem Unbehagen wohl zu fühlen und zuversichtlich gegen Rassismus einzutreten, anstatt permanent daran zu arbeiten „nicht rassistisch zu sein“. (Bönkost 2017).

Das Projekt „Dekolonialisiert die Integration“

In der landläufigen Überzeugung ist die Kolonialzeit mit der Unabhängigkeit der meisten kolonialisierten Staaten beendet worden – vor allem die deutsche Kolonialgeschichte wird selten bis gar nicht thematisiert. Dass die Herrschafts- und Ausbeutungsverhältnisse, auf denen die Kolonialisierung fußte, bis heute wirkmächtig sind, und dass unsere gegenwärtige Welt- und Wirtschaftsordnung eng mit der Kolonialzeit verknüpft ist, wird viel zu selten einer Betrachtung unterzogen. Doch gerade im Integrationsdiskurs spielen die Auswirkung der Kolonialzeit und das mit dieser Epoche noch mehr verfestigte rassistische System, eine entscheidende Rolle. Um den Integrationsdiskurs um diesen Blickwinkel zu erweitern, haben Migrafrica VJAAD e.V. und der Integrationshaus e.V. das Projekt „Dekolonialisiert die Integration“ durchgeführt.

Unsere Projektinhalte

Viele Akteur*innen, die im Bereich der Flucht- und Migrationsarbeit tätig sind, bringen sehr viele Kompetenzen und Motivation mit sich und verfolgen das ehrliche Ziel von gleichberechtigter Integration. Allerdings mussten wir bei vielen Veranstaltungen feststellen, dass rassistischer Handlungsmuster unbewusst reproduziert werden. Dies ist unter anderem darauf zurückzuführen, dass in der lokalen Gestaltung von Diversität die globalen Verflechtungen, welche die Grundlage für Rassismus legen, nicht umfassend betrachtet werden.



Für diese Reflektion bieten postkoloniale Ansätze, welche die Herkunft von Wissen, die Konstruktion von „Wir“ und „den Anderen“ und die eurozentrischen Denkmuster hinterfragen, einen sehr wichtigen Aspekt, den wir mit unserem Projekt in Köln vermitteln wollten. Denn wenn mensch diese Aspekte nicht miteinbezieht, dreht mensch sich weiterhin in den eurozentrischen Mustern und verfehlt die reflektierte Gestaltung von Diversität in der Gesellschaft.

In zwei Workshops (#1 Postkolonialismus; #2 Rassismuskritisch veranstalten) haben wir die beiden Themenfelder „Postkolonialismus“ und „Rassismuskritik“ aufgegriffen und versucht, praktische Umsetzungsschritte zu formulieren und uns für eine rassistisfreie Gestaltung von Diversität zu sensibilisieren.

Der nun vorliegende Leitfaden möchte Anregungen für die Schaffung diskriminierungsfreier Räume bieten und lädt zu einer Auseinandersetzung mit jahrhundertealten Rassismen und den dahinterstehenden Machtstrukturen ein. Und es ist ein erster Schritt – auch wir befinden uns in der Auseinandersetzung, Findung, im Aushalten von Widersprüchen – deswegen stellt dieser Leitfaden keine abschließende Handlungsempfehlung dar, sondern ist mehr eine Anregung für das Hinterfragen von bestehenden Machtstrukturen und für die Entwicklung einer rassismuskritischen Haltung. Dabei greifen wir einerseits den Ansatz der Vorurteilsbewusster Bildung und Erziehung (Berliner Institut für den Situationsansatz), der auf dem Anti-Bias Approach von Louise Derman-Sparks und Carol Brunson-Philips basiert. Gleichzeitig fließen die während des Projekts gemachten Erfahrungen in die Ausführungen mit ein.

Unsere Positionierung

Wir schreiben aus einer PoC*-Perspektive, deswegen ist uns die folgende Einordnung des Geschriebenen wichtig:

Zum einen teilen wir, durch die Positionierung als People of Colour, die gemeinsame Erfahrung in einer weiß dominierten Gesellschaft, zu arbeiten und zu leben. Wir erleben Rassismus aufgrund unserer äußeren Merkmale sowohl im Alltag als auch im Beruf. Zum anderen identifizieren wir uns mit dem weiblichen Geschlecht und werden auch als weiblich gelesen. Dies bedeutet in unseren immer noch heteronormativen männlich dominierten Gesellschaft Diskriminierungserfahrungen aufgrund dieser Geschlechtskategorie machen zu müssen, weswegen wir in den folgenden Ausführungen auch intersektionale Aspekte aufgreifen.

Weiterhin plädieren wir für einen ressourcenorientierten Perspektivwechsel: Anstatt Migration, Flucht, soziale Herkunft, sexuelle Orientierung und weitere „Merkmale“ zu problematisieren, möchten wir das Potential, das sich aus Diversität ergibt, sichtbar und für andere Menschen zugänglich machen.

Dazu gehört es aber auch, auf strukturelle Ungleichheiten aufmerksam zu machen, die aus den verschiedenen Diskriminierungskategorien hervorgehen. Das Ziel unseres professionellen Tuns ist es also dazu beizutragen, dass sich Menschen selber Gehör verschaffen und in kreativer Weise und in Zusammenarbeit mit anderen Handlungsschritte zu entwickeln, die ihnen in ihrer Lebenswirklichkeit eine Hilfestellung bieten und so zu mehr Gleichberechtigung beitragen.

“Aus der People of Color-Perspektive stellt sich beim Blick auf Diversität zunächst einmal die Frage nach Verhältnissen von Macht und Ohnmacht, von Privilegierung und Deprivilegierung in der gesellschaftlichen Wirklichkeit (Stichpunkte: Doppelte Staatsbürgerschaft, kommunales Wahlrecht, Lagerunterbringung und Residenzpflicht von Flüchtlingen, institutionelle und strukturelle Diskriminierung von sogenannten Menschen mit Migrationshintergrund im Bereich Bildung, Wohnen, Arbeit, bei den Behörden, Racial Profiling und rassistische Gewalt durch die Polizei, um nur einige Beispiele zu nennen).”

Halil Can: http://www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbrochuere_barrierefrei.pdf



1. Planung von Veranstaltungen und Themensetzung

„Vorurteilsbewusste Arbeit ist «wie eine Linse, durch welche alle Interaktionen, Lehrmaterialien, Aktivitäten geplant und betrachtet werden müssen»“ (Derman-Sparks 2001, S. 15., zit. in Wagner 2017: S. 147).

Dieses Grundsatzziel hält das wichtigste Merkmal einer rassismuskritischen und migrationssensiblen Arbeit fest: Kontinuität. Diese Kontinuität spiegelt sich in der Berücksichtigung verschiedener Lebenswirklichkeiten wider und wird im Idealfall in den verschiedenen Phasen eines Bildungsangebotes - Zugang, Gestaltung, Evaluation und Nachhaltigkeit - gewährleistet. Beständigkeit in einer solchen Ausgestaltung der Angebote ist nicht nur ein Ausdruck von Empathie, Empowerment und Solidarität. Es bietet vor allem die Chance, die Diversität unserer sozialen Umwelt in der Bildungsarbeit abzubilden, aktuelle gesellschaftliche Diskussionen unmittelbar



aufzugreifen und wiederum eigene Schwerpunkte in der Öffentlichkeit zu setzen. Gleichzeitig wird so ein Austausch ermöglicht, der sich weniger um „wir“ und „die anderen“ dreht, sondern mehr um „wir anderen!“.

Unser Vorschlag ist es, für die Initiierung von rassismuskritischen und migrationssensiblen Bildungsangeboten, den „Faktor“ Diversität aufzugreifen und den dazugehörigen Schwerpunkten entsprechend mitzudenken. Einerseits wird damit die Identifikationsmöglichkeit vieler mit den jeweiligen Angeboten gefördert. Andererseits basiert die Auseinandersetzung mit Rassismus als unsere Gesellschaft strukturierendes System und der intersektionale Betrachtungsansatz auf den schmerzhaften Erfahrungen der von Rassismus Betroffenen und es besteht die Gefahr, dass das Lernen auf Kosten von Anderen geschieht. Wenn der Anspruch Diversität abzubilden als die „Linse“ (s.o.) fungiert, besteht die Möglichkeit, Diversitätsbewusstsein mit Rassismus- und Diskriminierungskritik zu fördern.

Durch die vertiefte Analyse und einer Art Screening der vorhandenen Bildungsangebote sowie der Grundlagen bei der Organisation von Bildungsangeboten hinsichtlich des Faktors Diversität, können bewährte als auch neue Formate umgesetzt werden. Denn wenn Rahmenbedingungen entsprechend ausgerichtet sind, sind es die Partizipierenden selbst, die die Inhalte „mit Leben“ füllen.



Neben einer Bedarfs- und Bedürfnisanalyse ein entsprechendes Thema in Form von Bildungsangeboten aufzugreifen, sollten zunächst interne Schulungen zu den angedachten Themenschwerpunkten durchgeführt werden.

Damit wird der Kontinuität bei der Berücksichtigung von Diversität Rechnung getragen. Weiterhin gilt:

„Gemeinsame Lern- und Reflexionszeiten sind unabdingbar, um sich im Team die vorurteilsbewusste Werteorientierung zu erarbeiten und sie in aktuellen Situationen immer wieder neu auszuhandeln. (...) Aus den Darstellungen der Einzelnen ergibt sich ein Bild der Verschiedenheit, dass alle beteiligt“ (Wagner 2017: S. 149).

Weiterhin können folgende Leitfragen zur Eruiierung von Themen förderlich sein:

- Warum wollen wir ein bestimmtes Thema aufgreifen?
- Was ist der konkrete Kontext zu der jeweiligen pädagogischen Praxis?
- Für wen ist das Thema relevant?
- Wer wird mit dem Thema angesprochen, wer nicht?
- Wie kann die nachhaltige Bearbeitung des Themas gewährleistet werden?
- Gibt es Kooperationspartner, die das gleiche Thema gesetzt haben und können wir eine Zusammenarbeit ermöglichen?

Im Folgenden möchten wir noch die Leitfragen aufgreifen, die in der Publikation „Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanischer Diaspora“ erarbeitet worden sind, da sie auch auf die Planung und Durchführung von Veranstaltungen übertragbar sind:

- 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?
Oder auch:
- Ermöglicht die Methode eine kritische Positionierung/einen kritisch-reflexiven Blick/



2. Referierende

Oft werden Referierende angefragt, die der Einrichtung schon aus anderen Zusammenhängen bekannt sind. Das Problem besteht darin, dass Bildungsangebote zwar in Bezug auf die Themensetzung zunehmend diversitätsbewusst ausgerichtet werden, jedoch bei der Einholung von Referent*innen noch in alten, „bewährten“ Mustern verharren. Das mag an unterschiedlichen Faktoren liegen, ist aber vergleichbar mit dem Engagement für Bildungsangebote oder auch der Besetzung von Diskussionsforen mit noch immer mehr männlichen als weiblichen Expert*innen.

Es mag auf dem ersten Blick mit Mehraufwand (Recherchearbeit, Zeit etc.) verbunden sein, sich auf die Suche nach bspw. B&PoC* Referent*innen zu machen, zeigt aber auch deutlich, dass die Förderung von Diversitätsbewusstsein in den Einrichtungen selbst in Bezug auf diesen Aspekt, noch am Anfang steht. Weiterhin geht es nicht darum, der Vielfalt im wahrsten Sinne des Wortes ein Gesicht zu geben, sondern erfordert eine klare Auseinandersetzung und eine eindeutige Entscheidung, Diversität interdisziplinär und allumfassend zu denken.



Folgende Punkte können beim Engagement von Referent*innen hilfreich sein:

- Klären, ob es die Entscheidung für B&PoC* Referent*innen zu engagieren, klar und von allen gewollt ist.
- Klare Rollenabklärung des Referierendenteams
- Erfahrungswerte in der Zusammenarbeit mit B&PoC* Referierenden und gemischten Teams einholen
- Erfahrungen in der Arbeit mit B&PoC* Teilnehmenden berücksichtigen
- Vertrauen über die Inhalte im Workshop garantieren

Wir möchten ganz klar festhalten:

Es geht nicht darum „bunte“ Referent*innen für Veranstaltungen anzufragen, und es dann dabei zu belassen. Es geht um eine bewusste Auseinandersetzung und um Veränderung. Und diese Schritte müssen auch von weiß positionierten Menschen gegangen werden. Anders formuliert: Über Rassimuserfahrungen **können** B&PoC* sprechen, weiß positionierte Menschen nicht. Über Rassimus als unsere Gesellschaft strukturierendes und wirkmächtiges Merkmal und die Machtstrukturen dahinter **müssen** weiß positionierte Menschen sprechen. B&PoC* können dies ebenfalls tun, aber sie sind kein „Alibi“ für besondere „fortgeschrittene“ Veranstaltungen und nicht „nur für´s Foto“ da!

3. Rahmenbedingungen der Bildungsangebote – ausgerichtet auf die Zielgruppen

Warum einige Menschen Bildungsangebote wahrnehmen und nicht, liegt nicht nur an den Lebensumständen, in denen sie leben.

„Hinter einer geringen Bildungsbeteiligung können vielschichtige Ursachen stehen, grundsätzlich stellt diese aber einen Indikator für Exklusionsmechanismen und somit für soziale Ungleichheit dar“ (Sprung 2016: S. 378).

In Bezug auf Diversität stellen rechtliche Rahmenbedingungen, Sprachen, mangelnde bzw. nicht adäquate Information, Diskriminierungserfahrungen und mangelnde Offenheit Faktoren dar, die dazu führen können, dass nicht allen der gleiche Zugang und die gleiche Teilnahme ermöglicht wird (vgl. ebd. S. 378-379). In Bezug auf Rahmenbedingungen sind alle Beteiligten dazu aufgerufen, zu analysieren, welche Vielfaltsaspekte repräsentiert werden, wie sie in der Einrichtung dargestellt (korrekt und respektvoll) und berücksichtigt sind und ob es genügend Anregungen zur Auseinandersetzung mit Unterschieden und Gerechtigkeitsfragen gibt (vgl. Wagner 2017: S. 149).

In Bezug auf Rahmenbedingungen können der bewusste Umgang und eine entsprechende Umorientierung hinsichtlich dieser Faktoren einen offeneren Zugang ermöglichen:

- Achtsamkeit in Bezug auf Wording und Bilder;
- Anreisemöglichkeit (ÖPNV, Entfernung);
- Ausstattung, Atmosphäre;
- Barrierefreiheit in den Räumlichkeiten;
- Dauer der Methoden;
- Evaluation durch die Zielgruppe vorher und nachher;
- Flexibilität (zeitliche, räumliche);
- fortlaufenden und einmalige Angebote
- Pausen
- Zeitmanagement
- Beachtung lokaler Festzeiten wie z.B. Karneval oder religiöse Feiertage als auch von Schulferien
- Wochenende/Woche je nach Zielgruppe (z.B. Ehrenamtler*innen)
- Größe (Räume, Gruppengröße);
- interne/externe Räume, ggf. bei Migranteneinrichtungen oder Neuen Deutschen Organisationen;
- Kinderbetreuung;
- Kosten: Eintritt ja/nein, für wen/für wen nicht;
- Material für Teilnehmer*innen und Referierende,
- Methodenwechsel bei Widerständen, Akzeptanz, Motivation und Freiwilligkeit;
- Öffentlichkeitsarbeit (online z.B. durch Website und/oder Social Media und/oder Flyer, persönliche Ansprache, Presse);
- Schreibzeug / Stift / Block;
- Sprachenvielfalt, muttersprachliche Angebote;
- Technik;
- vertraute/geschützte Räume – gemischte Räume;
- Veranstaltungsort: Akustik, Sitzordnung, Atmosphäre, Barrierefrei ja/nein;
- Wegweiser.

4. Zielgruppen



In Bezug auf Zielgruppen sollten zum einen neu initiierte Bildungsangebote wie auch bestehende Angebote hinsichtlich der Zugangsmöglichkeiten analysiert werden – immer unter der Prämisse, dass möglichst viele an den Angeboten der jeweiligen Einrichtung teilnehmen können:

- Wie erreiche ich die Zielgruppe, wie sieht die Bewerbung der Angebote aus (Sprache, Darstellungen etc.)?
- Bildungsvoraussetzungen, Lebenswirklichkeit, Herkunft, Alter, Religion;
-, dass sie sich wohl fühlen;
- Erwartungen/Interessen/Ziele der TN und der Referierenden (Kompetenz);
- geübt in Seminar- und -beteiligungsformen wie z.B. Gruppenarbeit;
- heterogen oder homogen;
- Männer*/Frauen*/divers* – Interessen;
- Motivation (freiwillige/verpflichtete Teilnahme);
- Passt die referierende Person?
- Sprachkompetenz (Mündliches Vorgehen oder Beachtung der schriftlichen Kompetenz);
- Sprachen: Dokumentationsform, Evaluation, Bewerbung;
- Sozialer Hintergrund;
- Thema; Wessen Wissenslücken sollen gefüllt werden? Wessen Fragestellung soll behandelt werden?
- Wohlfühlpaket (Verpflegung);

5. Methodenwahl



Die Methodenwahl hängt eng mit der Wahl der Referent*innen zusammen. Im Vorfeld sollte, soweit es möglich ist, abgesprochen werden bzw. dafür sensibilisiert sein, welche Methoden für die Zielgruppe möglich und welche unmöglich sind (bspw. über weiße Privilegien in einer gemischten Gruppe sprechen, Lernen auf Kosten anderer, Erfahrungswerte hinsichtlich der Arbeit mit gemischten Gruppen, Methodenkompetenz und wie auf „Störungen“ reagiert wird). Es sollte auch deutlich gemacht werden, welche Grundsätze im Angebot gelten (respektvolles Sprechen, keine Reproduktion von Rassismus etc.):

6. Wichtige Faktoren bei der Methodenwahl



- Alle Sinne ansprechend: vielfältig, innovativ und dem Thema entsprechend;
- Alter, Geschlecht und evtl. Handicaps der TN;
- Gruppengröße;
- Inhalt/Thema der Methoden;
- Fehlerfreundlichkeit
- Methodenbereitschaft der Teilnehmenden- soziale und lebenswirkliche Herkunft der Teilnehmenden;

- Moderation den eigenen Kompetenzen entsprechend und authentisch;
- Rahmenbedingungen und Einsatz von Technik;
- Sprachkenntnisse und Lesekenntnisse;
- Umgang mit Widerständen und „White fragility“ (vgl. Robin di Angelo): Weiße Menschen sehen vorwiegend expliziten Rassismus, sie müssen sich aber mit ihren eigenen Privilegien beschäftigen und lernen, Selbstverständlichkeiten kritisch zu hinterfragen
- Ziel und Transfer: Was passiert nach den Workshops/wie geht es weiter?

7. Awareness



To be aware: Sich bewusst sein, sich informieren, für gewisse Problematiken sensibilisiert sein.

Die Befähigung rassismuskritisch zu veranstalten erfordert neben den genannten Aspekten auch einen achtsamen und respektvollen Umgang miteinander sowie eine selbstreflektierte Sensibilisierung. Es ist wichtig die eigenen Verstrickungen und das Zusammenwirken von Postkolonialismus, institutionellem Rassismus (z.B. Asyl und Ausländerrecht, Weltwirtschaftssystem) und Rassismus auf der subjektiven Alltagsebene (z.B. gruppenbezogene Stereotypisierungen und Diskriminierungen) zu betrachten.

Wenn die Herkunft des Wissens, die Konstruktion von „Wir“ und „den Anderen“ und die eurozentrischen Denkmuster hinterfragt und Vielfalt reflektiert gestalten werden soll, ist das Wissen um die derzeitigen globalen Migrationsgründen und deren Folgen dringend erforderlich. Es müssen stets die historischen, wirtschaftlichen und politischen Verflechtungen reflektiert werden.

Historisch

Im Teil 1 der Workshopreihe „Dekolonialisiert die Integration“ wurde klar, dass man sehr weit in der Geschichte zurückgehen muss, um dieses ausgrenzende und menschenverachtende Phänomen von Rassismus einordnen zu können. Durch den transatlantischen Dreieckshandel und dem damit einhergehenden Sklavenhandel sowie der Kolonialisierung wurden traditionelle Gesellschafts- und Staatsgefüge vollständig zerstört und weite Teile Afrikas politisch, ökonomisch und sozial geschwächt. In mehr als 10.000 Jahren war strukturelle Ausbeutung inklusive antiker Formen der Sklaverei tendenziell „farbenblind“; jede* und jeder* konnte so versklavt werden, aber im Umkehrschluss konnte jede* und jeder* auch frei sein. Dies änderte sich mit dem transatlantischen Dreieckshandel, der von Teilen des heutigen Europas geschaffen wurde. Im Rahmen dieser größten Zwangsmigration der Geschichte wurde Sklaverei zunehmend schwarz. Diese spezifische Form der Sklaverei ist zwar wieder Geschichte aber die Diskriminierung wirkt nach. Selbst seit Generationen in Deutschland lebende Schwarze Deutsche werden vielfach nicht als Deutsche angesehen. In Zeiten einer zunehmenden Globalisierung ist daher eine neue Anerkennungs- und Erinnerungskultur, die einer nicht erst seit gestern komplexer werdenden deutschen Identitätenlandschaft gerecht wird, unbedingt erforderlich.

Wirtschaftlich und politisch heute

Diese handelspolitische „Rollenverteilung“ hält sich noch bis heute. Neben der Flucht aufgrund von Kriegen, Verfolgung und Menschenrechtsverletzungen müssen viele Menschen ihre Herkunftsregionen aufgrund von wirtschaftlichen oder ökologischen Gründen verlassen. Die Fluchtursachen sind jedoch meistens nicht strikt voneinander abzugrenzen. Es ist meist eine Kausalkette die von verschiedenen Kategorien beeinflusst wird, z.B. industriebedingter Klimawandel, daraus entstehende Wüstenbildung, die zur Verknappung

von Ressourcen führt, woraus dann Konflikte und Perspektivlosigkeit in den Regionen entstehen. Die globalen Umstände haben sich seit Verabschiedung der Genfer Konvention 1949 extrem verändert und blenden aus, dass unser Wohlstand und die Ermöglichung der Industrialisierung auf den o.g. historischen Beziehungsgeflechten gestützt ist und dass umgekehrt vielfach Armut und dysfunktionale Systeme in Afrika und dem Nahen Osten geschaffen wurden.

Ferner wird die An- und Abwesenheit von Perspektiven heute zu großen Teilen von der Handelspolitik bestimmt. Viele Landwirte in Afrika leiden unter Lebensmittelimporten aus der EU. Großunternehmen drücken die Preise, womit regionale Landwirte und Unternehmer nicht konkurrieren können. Zudem sind negative Folgen des Klimawandels vor allem der ressourcenintensiven Produktionsweise der Industriestaaten geschuldet und treffen vor allem den Globalen Süden. Solange die Industriestaaten nicht anfangen, ressourcenschonender zu wirtschaften, wird dies weiterhin Migrations- und Fluchtbewegungen auslösen.

Alltag heute

Auf der subjektiven Alltagsebene geschieht Diskriminierung oftmals ohne "böse Absicht". Zum Beispiel bei der Frage nach der „Herkunft“: Hier kann es sein, dass die Person, die fragt, schlichtes „Interesse“ hat. Es könnte jedoch sein, dass die gefragte Person diese Frage jeden Tag von unterschiedlichen Seiten gestellt bekommt und sich dadurch ausgegrenzt fühlt. Daher ist es wichtig sich selbst stets folgende Fragen zu stellen:

- In was für einer Situation befindet sich die Person?
- Warum will ich eine Antwort auf genau diese Frage?
- Was bedeutet die Antwort für mich und was bedeutet sie für die Person?

Es fehlt in vielen Bereichen der Gesellschaft an dem Bewusstsein, dass hinter Handlungen oft Systeme stecken, welche oft nicht erkannt oder ignoriert werden.

Diesen Kontext unserer heutigen Einwanderungsgesellschaft so zu reflektieren vermeidet „gut gemeinte“ unbeabsichtigte Effekte. Beim interkulturellen Training z.B. soll oftmals der „richtige“ Umgang mit den „Anderen“ vermittelt werden, wobei „die Anderen“ zu anderen gemacht werden und die darin Handelnden somit an dem Hervorbringen der „Anderen“ beteiligt sind.

8. SAFE SPACES (geschützte Räume)

Definition:

"Unter der Bezeichnung „safe spaces“ bzw. „geschützte Räume“ ist die temporäre Konstituierung eines zielgruppenspezifischen und politischen Kommunikationsortes zu verstehen. Dieser stellt für Menschen, die von Marginalisierung oder (rassistischer) Diskriminierung betroffen sind, einen sicheren und schützenden Rahmen dar, um individuelle Erfahrungen und Verstrickungen mit Gewalt und Unterdrückung im Kontext von Rassismen und (Mehrfach)Diskriminierung im Gruppenprozess zu thematisieren. Es geht dabei darum aus diesem kritischen Reflexions und Lernprozess heraus individuellgesellschaftliche Veränderungen zu bewirken bzw. Optionen für ein anderes Denken, Handeln und Zusammenleben zu schaffen"

(Quelle: Empowerment aus der People-of-Color-Perspektive:
https://www.eccar.info/sites/default/files/document/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf (letzter Zugriff: 20.12.2019)

Das Konzept des „Safe Spaces“ sollte je nach den Bedarfen und Bedürfnissen der Zielgruppen bei Veranstaltungen mitgedacht werden. „Safe Spaces“ sind Räume in denen Aussagen und Taten verboten sind, die andere als diskriminierend oder abwertend empfinden. Dies können folgende Aussagen sein:

- Aussagen über die ethnische Herkunft einer Person
- Aussagen über das Geschlecht einer Person
- Aussagen über die Attraktivität einer Person
- Aussagen über den Körper und die Körperform einer Person
- Aussagen über Politik/Politische Ansichten
- kontroverse Ideen oder Ansichten
- Kritik
- Religionskritik
- Beleidigungen
- Belästigungen
- provozierende Aussagen
- anstößige Aussagen
- vulgäre Aussagen



Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass alle, die einen Safe Space betreten möchten, sich nicht über diese Dinge äußern darf, sowie auf ihr Verhalten achten muss.

In „Safe Spaces“ geht es darum, dass Betroffene* sich hier sicher fühlen, dass er* oder sie* nicht diskriminiert, beleidigt oder belästigt werden und sich über ihre Erfahrungen austauschen können.



Abschluss

Zum Abschluss möchten wir gerne auf die allgemeinen Empfehlungen und Forderungen von Akteur*innen und Zivilgesellschaft of Black und Color gegen Rassismus verweisen. Der gesamte Artikel kann hier online abgerufen werden:

http://www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf

*Allgemeine Empfehlungen und Forderungen von Akteur*innen und Zivilgesellschaft of Color gegen Rassismus*

Genau an dieser Stelle lässt sich zu der Frage überleiten, welche Handlungsmöglichkeiten, -erfordernisse und -verantwortung die deutsche Mehrheitsgesellschaft hat, aus ihrer Position der Machtdominanz und des Privilegiertseins heraus im Sinne des Empowerments von B&PoC* aktiv zu agieren. Ergänzend bzw. komplementär zum Begriff Empowerment (Selbstbemächtigung) können wir auf diese Frage mit Powersharing (Macht-Umverteilung) antworten.

Dies bedeutet, aus der Position von Machtdominanz als solidarisches Prinzip die verfügbaren Ressourcen und Privilegien in positiver und stärkender Wirkung – hier im Sinne von Black und People* of Color – zu nutzen, zu teilen oder abzugeben. Handlungsoptionen hierfür wären zum Beispiel:

- Bereitstellung von kostengünstigen bis kostenlosen „geschützten“ Räumen und Bildungshäusern für das Self-Empowerment von Black und People of Color, ausgestattet mit entsprechender Infrastruktur für Bildung, Erholung, Kultur und Geselligkeit;
- Finanzielle, materielle und ideelle Förderung und Unterstützung von Black und People of Color zur Schaffung von nachhaltigen Empowerment-Angeboten und Empowerment-Räumen in Eigenregie (beispielsweise von Initiativen, Projekten, Vereinen, Stiftungen, Medien, Verlagen, Kultur- und Bildungshäusern);
- Erwirkung der Anerkennung, Etablierung und Nachhaltigkeit von „mehrfach-geschützten“ Empowerment-Räumen und Netzwerken von und für B&PoC* in allen gesellschaftlichen Bereichen, Orten und Lebensräumen (z.B. Erziehungs, Bildungs-, Sozial- und Gesundheitseinrichtungen, Arbeitsplatz, Wohnumfeld und Stadtteil, Behörden und Institutionen, Medien und Politik) entsprechend ihren Bedarfen;
- Unterstützung und Förderung von Forschungs-, Medien-, Kultur-, Literatur- und Bildungsprojekten über Rassismus, Mehrfachdiskriminierung und Empowerment aus der Black und People of Color-Perspektive.

Verwendete und ausgewählte Literatur und Links

Literatur

- Mohamed Amjahid: Unter Weißen. Was es heißt, privilegiert zu sein
Hanser Berlin, Berlin 2017
- Bee, Melanie Bee: Das Problem mit „Chritical Whiteness“. Wenn weiße Aktivist_innen antirassistische Theorie von ihrer sozialen Praxis trennen, ist Gefahr im Verzug. In: an.schläge. Das feministische Magazin, 04.11.2013.
- Bönkost, Jule (2017): Normalisierung weißer Emotionen als Strategie rassismuskritischer Bildungsarbeit. Veröffentlicht beim IDB / Institut für diskriminierungsfreie Bildung, unter www.diskriminierungsfreie-bildung.de
- Can, Halil: Empowerment aus der People of Color-Perspektive. Reflexionen und Empfehlungen zur Durchführung von Empowerment-Workshops gegen Rassismus: http://www.bgz-berlin.de/files/empowerment_webbroschuere_barrierefrei.pdf
- Czollek, Leah Carola, Perko, Gudrun: Verbündet-Sein im Konzept ‚Sozial Justice und deoskriminalisierungskritisches Diversity‘. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 130-140.
- Emcke, Carolin: Raus bist du. In: Süddeutsche Zeitung, 23.05.2019.: <https://www.sueddeutsche.de/politik/carolin-emcke-kolumne-rassismus-1.4439103>

- Andreas Foitzik/Lukas Hezel (Hg.) (2018): Diskriminierungs-kritische Schule. Einführung in theoretische Grundlagen, Weinheim/Basel
- Mechtild Gomolla/Frank Olaf Radtke (2009): Institutionelle Diskriminierung. Die Herstellung ethnischer Differenz in der Schule, Heidelberg
- Annita Kalpaka/Nora Rätzkel (Hg.) (2019): Rassismus. Die Schwierigkeit, nicht rassistisch zu sein, Hamburg
- Paul Mecheril (2004): Einführung in die Migrationspädagogik, Weinheim/Basel
- Claus Melter/Paul Mecheril (Hg.) (2009): Rassismuskritik, Bd. 1: Rassismustheorie und -forschung, Schwalbach/T.
- Tupoka Ogette (2017): exit Racism. Rassismuskritisches denken lernen, Münster
- Wiebke Scharathow/Rudolf Leiprecht (Hg.) (2009): Rassismuskritik, Bd. 2: Rassismuskritische Bildungsarbeit, Schwalbach/T.
- Schrödter, Mark: Dürfen Weiße Rassismuskritik betreiben? Zur Rolle von Subjektivität, Positionalität und Repräsentation im Erkenntnisprozess. In: Broden, Anne, Mecheril, Paul (Hg.): Solidarität in der Migrationsgesellschaft. Befragung einer normativen Grundlage. transcript Verlag: Bielefeld, S. 53-71.
- Sow, Noah (2018): deutschland schwarz weiß. BoD-Books on Demand: Norderstedt
- Sprung, Annette: Erwachsenenbildung: In: Mecheril, Paul unter Mitarbeit von Kourabas, Veronika und Rangger, Matthias (2016): Handbuch Migrationspädagogik. Beltz Verlag: Weinheim und Basel, S. 372-385.

- Stokowski, Margarete: Die Krux mit der Diskriminierung. Weiße und Männer können alles haben, aber das nicht. In: Spiegel online, 06.11.2018: <https://www.spiegel.de/kultur/gesellschaft/warum-es-keinen-sexismus-gegen-maenner-oder-rassismus-gegen-weisse-gibt-a-1236954.html>
- Terkessidis, Mark: Nach der Flucht. Neue Ideen für die Einwanderungs-gesellschaft. Reclam, Stuttgart 2017
- Terkessidis, Mark: Wessen Erinnerung zählt? Koloniale Vergangenheit und Rassismus heute. Hoffman und Campe Verlag, Hamburg 2019
- Wagner, Petra: Diversitätsbewusste Arbeit mit Indern und Jugendlichen. In: Polat, Ayça (2017): Migration und Soziale Arbeit. Wissen, Haltung, Handlung. Kohlhammer: Stuttgart, S. 143-153.
- Wollrad, Eske: Geteiltes Wissen, überschriebene Spuren. Weiße Subjektivierungen und antirassistische Bildungsarbeit. In: Broden, Anne, Mecheril, Paul (Hg.): Rassismus bildet. Bildungswissenschaftliche Beiträge zu Normalisierung und Subjektivierung in der Migrationsgesellschaft. transcript Verlag: Bielefeld, S. 141-162.
- Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung und dem Center for Intersectional Justice: „Reach Everyone on the Planet...“: Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität: <https://www.boell.de/de/2019/04/16/reach-everyone-planet>

Links

ADEFRA e. V. – Schwarze Frauen in Deutschland:

<http://www.adepra.de/index.php>

Amadeu Antonio Stiftung, Berlin:

<https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/>

Bildungsstätte Anne Frank, Frankfurt:

<https://www.bs-anne-frank.de/>

Im Schatten der Entdecker:

<http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/284758/im-schatten-der-entdecker>

Gebrandmarkt Die wahre Geschichte des Rassismus in Amerika:

<http://www.bpb.de/shop/buecher/schriftenreihe/276632/gebrandmarkt>

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit in NRW (IDA-NRW), Düsseldorf:

<https://www.ida-nrw.de/> <https://www.idaev.de/startseite/>

Kreuzberger Initiative gegen Antisemitismus, Berlin (KlgA):

<http://www.kiga-berlin.org/>

LesMigraS – Lesbische/bisexuelle Migrant_innen und Schwarze Lesben und Trans*:

<http://lesmigras.de/anmeldung-refraktion.html>

RASSIMUSKRITISCHE PERSPEKTIVE BEI DER ORGANISATION VON VERANSTALTUNGEN

ERSTE SCHRITTE!



MIGRAFRICA



In-Haus
Integrationshaus e.V.