Du Ich Wir und diese Strukturen

Du, Ich, Wir und diese Strukturen

Macht und Kommunikation auf entwicklungspolitischen Seminaren
eFeF-Fortbildungsreihe

Clémence Bosselut
Fred Stecher
Jacob Hess

Einführung 4

- Du, Ich, Wir und diese Strukturen 5
- Für wen schreiben wir? 6
- How to Leitfaden 7
- Wir sind alle Menschen, aber 9
- Glossar 12

Anregungen für Teilnehmer*innen von Seminaren und Workshops 15

- Im Vorfeld 16
- Take Space / Make Space 20
- Sich gegenseitig respektieren 29
- Feedback: Miteinander und voneinander lernen 41
- Allyship – sich verbünden und Koalitionen bilden 51
- Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt 58
- Online-Seminare 60
- Rausgehen 61

Anregungen für Teamer*innen und Referent*innen 63

- Am Anfang war die Awareness 64
- Moderationsformen ausprobieren in Präsenz und online 73
- Den Rahmen hinterfragen 81

Background: Hintergrundinformationen 83

- Rassismus 84
- Sexismus 88
- Klassismus 96
- Ableismus 98
- Mehr Infos 100
- Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“ 106

Backstage: Ein Blick hinter die Kulissen 110

- Unsere Haltung 111
- Die Sprache 115
- Darstellungen: Illustrationen und Comics 117
- Zum Schluss 118
- Endnoten 120
- Autor*innen, Illustrator*innen, Danksagung 122
- Impressum, Copyright 123

Einführung

- Du, Ich, Wir und diese Strukturen
- Für wen schreiben wir?
- How to Leitfaden
- Wir sind alle Menschen, aber …
- Glossar

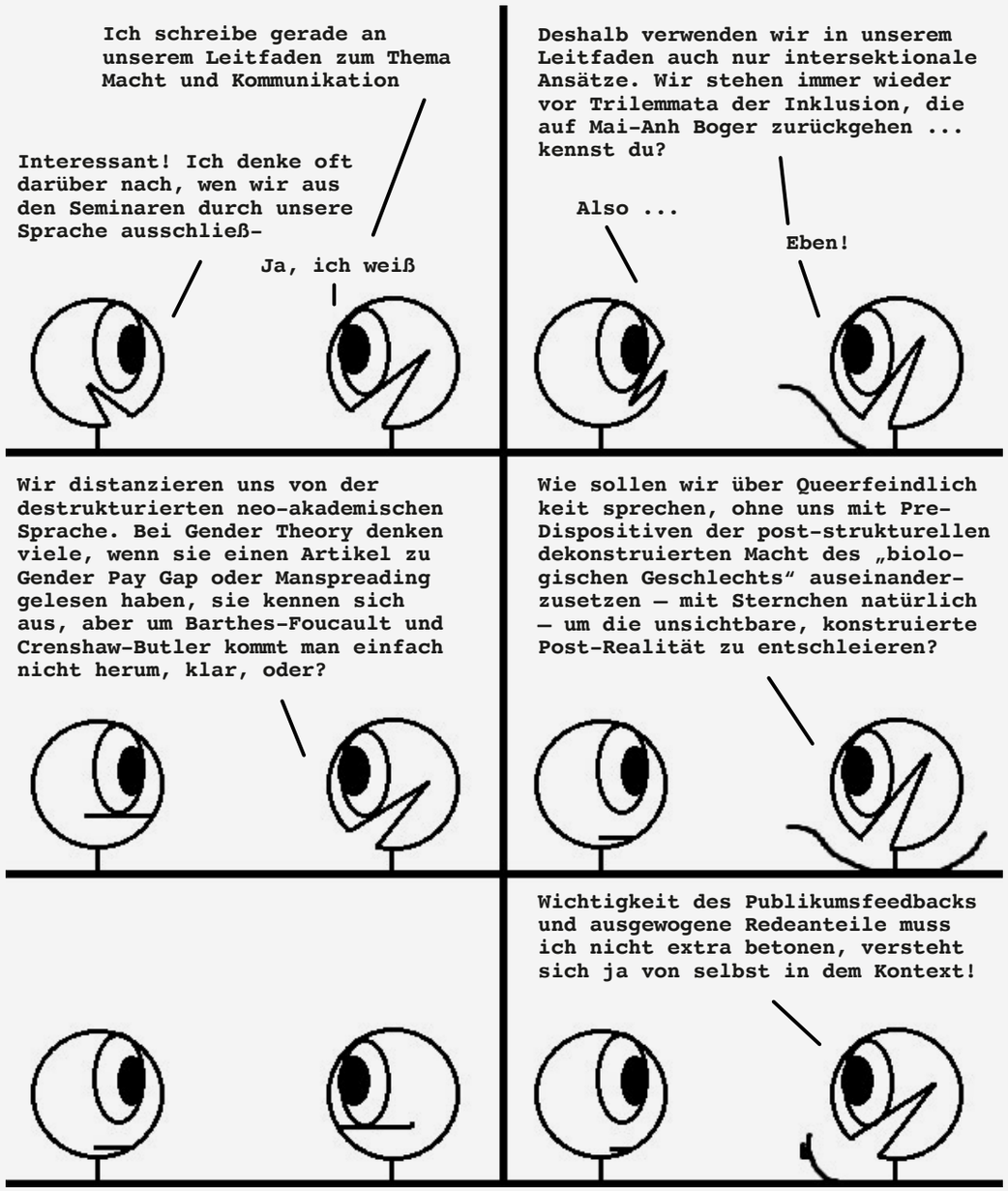


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Du, Ich, Wir und diese Strukturen

Wir organisieren, leiten oder nehmen an Seminaren und Workshops der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit teil. Die entwicklungspolitische Bildungsarbeit ist ein transformativer Ansatz, der Bildung als Schlüssel zu gesellschaftlichem Wandel sowie zu einer sozial, wirtschaftlich, politisch und ökologisch nachhaltigen Zukunft begreift. Unsere Themen sind unter anderem Klimagerechtigkeit, Flucht und Migration, Ableismus, Geschlecht, Klassismus, Rassismus, Postkolonialismus, Demokratie, Transformation oder Nachhaltigkeit. Damit sind auch Auseinandersetzungen mit Machtkritik und Gerechtigkeit unumgehbar. Das sind für uns nicht nur große Worte. Sie beginnen ganz praktisch mit unseren eigenen Reflektionen über uns, den Raum um uns herum und unsere Position darin. Auch auf Seminaren, denn dort existieren Machtverhältnisse und Ungerechtigkeiten genauso. Als Teilnehmende, Teamer*innen und Referent*innen wünschen wir uns aber Seminare, in denen sich alle bestmöglich wohlfühlen und gemeinsam lernen können. Deswegen versuchen wir, auf den folgenden Seiten die Frage zu beantworten: Wie können wir miteinander umgehen, um unsere Ziele zu erreichen?

Dieses Heft ist eine weiterentwickelte Zusammenfassung der Diskussion mit Teilnehmenden und Teamer*innen. Es soll ein Denkanstoß für unsere Moderation, aber auch für euch als Teilnehmende und als Teamer*innen sein.

Wir sind dabei alle in nie endenden Prozessen. Wir hoffen auf eine gemeinsame Auseinandersetzung und wünschen uns Anregungen und Rückmeldungen von euch. Als Begleitmaßnahme zu diesem Heft wird in unserer Fortbildungsreihe nach jedem Seminar ein extra Formular anonym von den Teilnehmenden ausgefüllt. So wollen wir die Themen Macht und Kommunikation auf Seminaren weiter beobachten und bearbeiten.

Dabei werden wir weder mit diesem Leitfaden noch mit diesem Formular verhindern, dass immer wieder unangenehme Situationen entstehen, dass sich eine Person nicht ernst genommen fühlt, dass eine andere aufgrund einer Diskriminierung verletzt wird, dass immer dieselbe Person das Wort ergreift oder andere unterbricht, dass immer die gleichen Menschen die Seminarräume aufräumen … Aber wir hoffen, ein kleines bisschen dazu beitragen zu können, dass es weniger solcher Situationen gibt! Dabei begleiten uns die Worte von James Baldwin: „Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced“ [1].

Für wen schreiben wir?

Dieser Leitfaden ist für alle Menschen gedacht, die an Seminaren teilnehmen und / oder Seminare geben. Um diese Fortbildungsreihe und die Seminare gut gelingen zu lassen und um sich gemeinsam in der Veranstaltung wohlzufühlen, braucht

es das Mitwirken von allen. Hier ein wichtiger Hinweis dazu, wer mit „alle“ gemeint ist.

In der Fortbildungsreihe machen wir die Erfahrung, dass es Menschen gibt, die wenig bis nichts für das Erfüllen dieses Wunsches beitragen und wenig bis keine Verantwortung für das gemeinsame Wohlbefinden übernehmen. Aufgrund dieser Erfahrungen haben wir die Sorge, dass diese Menschen den Leitfaden nicht lesen. Wir haben viel darüber diskutiert, wie wir damit umgehen wollen. Unser Versuch ist, diese Erfahrung und die damit verbundenen Wünsche auszusprechen. Das tun wir nicht, um diese Menschen bloßzustellen. Wir haben aber keinen besseren Weg gefunden, damit sie sich tatsächlich angesprochen fühlen, wenn wir von „allen“ sprechen.

Diesen Personen können häufig die Kategorien *weiß*, christlich sozialisiert, heterosexuell, endo, cisgeschlechtlich, männlich, nicht behindert und ohne Klassismus-Erfahrung zugeschrieben werden.

Wenn diese Kategorien bei dir zutreffend sind und du während des Lesens kurz davor bist, diesen Leitfaden für immer wegzulegen: Wir laden dich ausdrücklich und besonders dazu ein, den Leitfaden zu lesen. Überlege, was auf dich zutrifft und wo du Verantwortung für dein Verhalten übernehmen solltest. Lasse dich wie alle anderen zum Nachdenken bringen, frage nach und übe, das Gelernte in die Tat umzusetzen.

Sehr wichtig: *„weiß“*, „hetero“, „cis“ und „männlich“ sind nur Beispiele für Privilegien, die Menschen haben können. Eine solche Kategorisierung ist ein Werkzeug, um ein wichtiges Gespräch zu starten – kein Urteil und schon gar kein Feindbild! Egal, welche Privilegien du hast, du bist genauso wertvoll wie alle anderen Individuen auf der Welt. Die erste gute Nachricht lautet: Du bist nicht an deinen Privilegien schuld, du hast sie dir nicht ausgesucht. Die zweite: Du hast schon bis hier gelesen. Die dritte: Du bestimmst, „wer du bist“, indem du über dein Verhalten entscheidest – das ist das Einzige, worauf es ankommt.

How to Leitfaden

Dieser Leitfaden bündelt Hinweise, Wünsche, Erfahrungen und Hoffnungen, die wir zu einem gemeinsamen Miteinander auf unseren Seminaren haben. Wir beginnen mit dieser thematischen Einführung. Damit alle auf dem gleichen Stand sind, folgt darauf ein Glossar, in dem wir alle Wörter erklären, die uns schwierig, aber wichtig vorkamen. Danach kommen mehrere inhaltliche Blöcke und am Ende unsere Schlussworte.

Der erste große Block sind die Anregungen für Teilnehmende. Es geht um die Schwierigkeiten, die es mit sich bringt, sich einen Raum zu teilen: um Ideen, wie mit diesen gut umgegangen werden kann und die Möglichkeiten, sie anzusprechen und Feedback zu geben. Der zweite große Block sind

die Anregungen für Teamer*innen. Wir schreiben über Möglichkeiten, einen guten Lernraum zu schaffen und nehmen dabei sowohl das Setting des Raumes als auch die*den Teamer*in selbst in den Fokus. Viele von uns kennen beide Perspektiven und werden in beiden Blöcken etwas für sich finden. Der dritte Block ist mit „Background“ überschrieben. Er beginnt mit vier theoretischen Einführungen, denn vier Formen der Machtverteilung beschäftigen uns in der Fortbildungsreihe, wie auch die gesamte politische Bildung, stark: Sexismus, Klassismus, Ableismus und Rassismus. Sie nehmen viel Raum in unseren theoretischen Auseinandersetzungen ein und waren ausschlaggebend für die Entstehung dieses Leitfadens. Danach findet ihr einige inhaltliche Vertiefungen in Form von Tipps zum Weiterlesen und -hören. Am Ende dieses Blocks haben wir Statements von Teilnehmenden zusammengetragen, die uns bestärkt haben, euch diesen Moderationsrahmen mit an die Hand zu geben.

Um einen Einblick in den Entstehungsprozess zu geben, möchten wir die Diskussionen hinter diesem Leitfaden gerne sichtbarer machen. Für uns war es sehr spannend, die Prozesse festzuhalten und immer wieder daran anzuschließen. Deswegen haben wir den Teil „Backstage: Ein Blick hinter die Kulissen“ geschrieben und als vierten Block diesem Leitfaden angehängt.

Noch ein paar Worte zum Aufbau, damit du dich gut zurechtfindest: Oben in der Leiste siehst du die fünf Blöcke in verschiedenen Farben. Der Block, in dem du dich gerade befindest, ist weiß gefärbt. In der unteren Leiste steht der Abschnitt innerhalb des Blocks, den du gerade liest. Mit einem Klick auf das „?“ gelangst du direkt zum Glossar, um einen Begriff nachzuschlagen. Über die drei Striche daneben geht es zurück zum Inhaltsverzeichnis. Dort kannst du die Abschnitte auch einzeln anklicken, um zur jeweiligen Seite zu kommen. Das funktioniert auch mit den Blöcken in der oberen Leiste. Jeder Block hat auch nochmal eine Übersichtsseite, auf der die beinhalteten Abschnitte aufgelistet sind. Die Nummernverweise im Text führen dich direkt zu den Endnoten. Über die Endnotennummer kehrst du zurück zum Text. Einzelne Begriffe aus dem Glossar sind außerdem im Text gelb markiert. Wenn du mit der Maus über einen Begriff gleitest, erscheint die zugehörige Worterklärung.

An manchen Stellen im Leitfaden werdet ihr Inhaltswarnungen finden. Sie weisen darauf hin, dass auf der nächsten Seite Darstellungen oder Beschreibungen von Gewalt zu sehen sind. Diese Warnungen findet ihr vor allen entsprechenden Darstellungen und vor Texten, bei denen der Inhalt nicht aus der Überschrift ersichtlich ist.

Wir laden dich ein, mit den Inhaltswarnungen zu arbeiten. Wenn du eine Inhaltswarnung siehst, dann nimm dir einen Moment Zeit, atme einmal durch und fühle in dich hinein: möchte ich mich jetzt gerade mit dem Thema konfrontieren? Was

brauche ich dafür? Ein Beispiel könnte sein, die Stelle mit einer vertrauten Person zusammen zu lesen, sie zu einem anderen Zeitpunkt zu lesen oder dich vorher mental kurz darauf vorzubereiten.

Wir sind alle Menschen, aber …

Während der Seminare, in diesem Leitfaden und darüber hinaus tauchen immer wieder Kategorien auf wie z. B. Frau, FLINTA, *weiß*, Mann, Schwarz, heterosexuell, arm, reich, be_hindert oder nicht-behindert auf. Vielleicht fragst du dich, ob die wirklich nötig sind. Schließlich sind wir Menschen und diese Etiketten stellen nur einen Bruchteil unserer Identitäten als Menschen dar. Da stimmen wir mit dir überein. Wir sind alle in den unterschiedlichsten Arten und Weisen individuell, auch in dem, wie wir gesellschaftliche Machtstrukturen erleben. Manche privilegieren uns, manche unterdrücken oder diskriminieren uns. Dadurch entstehen viele unterschiedliche gesellschaftliche Ohnmachts- und Machtpositionen. Dieser Zustand wird Intersektionalität genannt.

Der Satz „Wir sind alle Menschen“ ist somit zwar richtig, aber wenn darauf kein „aber“ folgt, dann verschleiert er gleichzeitig unsere unterschiedlichen gesellschaftlichen Positionen und die damit verbundenen Folgen (siehe Das Happyland verlassen). Um dem entgegenzuwirken und die Strukturen angreifbar zu machen, brauchen wir ein Bewusstsein dafür. Ein guter Schritt in diese Richtung ist das Benennen der Ungleichheitsstrukturen. Sie heißen z. B. Sexismus, Rassismus, Ableismus oder Klassismus. Je nach Kategorie, die zu uns passt, wirken diese Machtverhältnisse unterschiedlich, weswegen auch die Benennung der eigenen

Perspektive wichtig sein kann. Diese Machtstrukturen sind historisch gewachsen und haben unsere Welt stark geprägt. Dementsprechend sind es Themen, die sich überall wiederfinden. Sie beeinflussen zum Bespiel die Auseinandersetzung mit Klimagerechtigkeit, Postwachstum, Flucht und Migration oder Frieden. Solltest du bereits einen Schwerpunkt im Globalen Lernen haben, der anscheinend nicht direkt mit diesen Machtstrukturen zu tun hat, kannst du dir sicher sein: Er ist von ihnen trotzdem historisch und in der Gegenwart beeinflusst.

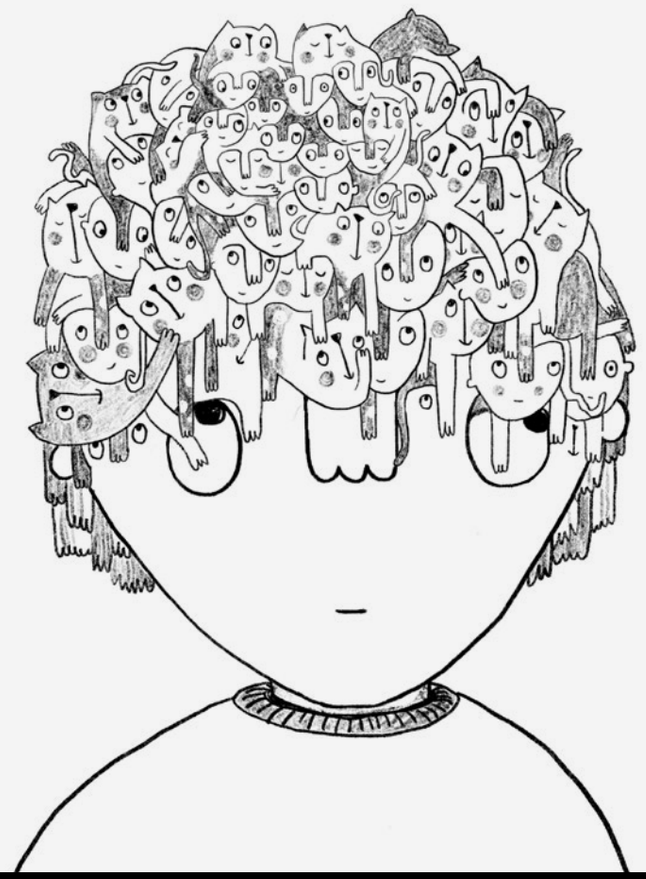
Daraus entsteht die Verantwortung, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Ebenso vielfältig wie ihre Wirkweisen kann dabei die Auseinandersetzung mit ihnen aussehen. Ein guter erster Schritt dafür ist die persönliche Positionierung: Wo ermöglichen mir diese Machtstrukturen Privilegien? Wo werde ich durch sie diskriminiert? Wo üben diese Strukturen Druck auf mich aus? Und wie beeinflusst das meine Beziehungen zu anderen? Alle vier Fragen lohnen sich, denn gesellschaftliche Machtstrukturen beeinflussen uns und versuchen, uns in bestimmte Rollen zu drücken. Gesellschaftliche Privilegierung und Diskriminierung sind mit unterschiedlichen persönlichen Kosten verbunden. Diese Kosten sind für diskriminierte Personen mit einer sozialen Abwertung verknüpft und für privilegierte mit einer gesellschaftlichen Aufwertung. So zwingen z. B. patriarchale Strukturen männlich zugeordnete Kinder dazu, Schmerzen zu ignorieren. Das ist gesellschaftlich hoch angesehen und sehr nützlich, um als Erwachsener effizient über die eigenen Grenzen hinaus Lohnarbeit zu leisten. Weiblich zugeordnete Kinder hingegen werden dazu gezwungen, emotionales Arbeiten zu lernen. Diese Fähigkeit und ihre Nützlichkeit werden gesellschaftlich ignoriert und wenn überhaupt oft nur schlecht bezahlt. Kinder, die in keine der beiden Schubladen passen, werden von außen ständig in eine der beiden Kategorien gezwungen.

Diese Strukturen wirken schon vor unserer Geburt und begleiten uns unser gesamtes Leben. Ebenso ist die Auseinandersetzung mit ihnen ein lebenslanger Lernprozess, in dem wir uns immer wieder neu mit diesen Machtverhältnissen auseinandersetzen müssen. Denn sie verändern sich und die Diskussionen um sie entwickeln sich weiter! Es ist wichtig, nicht nur in der Reflexion zu bleiben oder sich auf ein spezielles Feld der Auseinandersetzung zu konzentrieren. Die Reflexion ändert nahezu nichts, wenn das Gelernte nicht in die Tat umgesetzt wird. Ein sensibles Sprachverhalten ist irrelevant, wenn wir vergessen, die Beziehungen zueinander zu verändern[2] und an Strukturen zu arbeiten. Es gibt viele Möglichkeiten, etwas zu tun und hilfreich dabei kann sein, anzuerkennen: Ich habe viel hinter mir, aber auch viel vor mir.

Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Glossar

Wir versuchen, hier einige Begriffe zu erklären. Wir benutzen manchmal Begriffe, um die gesellschaftlichen Positionen von Menschen zu beschreiben. Dabei handelt es sich um gesellschaftliche Konstrukte und nicht um biologisch argumentierte Kategorien. Das Glossar ist nicht alphabetisch, sondern nach Themen sortiert. Im Background-Teil findest du Empfehlungen für andere Glossare.



Rassismus

ist ein System zur Machtungleichverteilung zwischen Menschen, das dazu dient, die herrschende Ordnung aufrechtzuerhalten. Rassismus ist historisch gewachsen seit dem 15. und 16. Jahrhundert mit dem europäischen Kolonialismus. Es basiert auf der Idee, dass Menschen aufgrund äußerer Merkmale unterschiedlich viel wert sind. Begünstigt von Rassismus werden *weiße* Menschen. Rassistische Diskriminierung erleben BIPoC.

Antisemitismus

historisch gewachsene Feindlichkeit gegenüber Jüdinnen*Juden, deren Wurzeln bis ins Mittelalter reichen. Dabei werden Jüdinnen*Juden als eine übermächtige Gruppe konstruiert. Deshalb zeigt sich Antisemitismus oft in Verschwörungstheorien, in denen Jüdinnen*Juden nicht unbedingt immer als Akteur*innen benannt werden, aber implizit gemeint sind. Oft wird außerdem die Shoah (Massenmord an Jüdinnen*Juden durch die Nationalsozialist*innen) relativiert oder sogar verherrlicht. Diese Feindlichkeit wird oft auf den Staat Israel projiziert oder zeigt sich, wenn Jüdinnen*Juden automatisch als Vertreter*innen Israels verstanden werden.

race

wurde als Begriff in den USA durch Kämpfe gegen Rassismus und soziale Ungleichheit geprägt. Er wird im US-amerikanischen Kontext eher als eine Selbstbeschreibung genutzt, im Gegensatz zu dem Begriff „Rasse“, der im Deutschen eine Fremdzuschreibung ist und vor allem durch „Rassentheorien“ vor und während des Nationalsozialismus benutzt wurde. Er reproduziert daher die jeweiligen Ideologien und Verletzungen dieser Zeit. Außerdem legt er nahe, dass biologische „Menschenrassen“ existieren, was einfach falsch ist. Wir benutzen race, um die Realität der Erfahrung von Rassismus aufgrund von bestimmten Eigenschaften zu beschreiben. Solche Eigenschaften können vielfältig sein: Hautton, Nationalität, Religion, Haarstruktur, Name sowie viele weitere.

Schwarz, BIPoC, rassifizierte Menschen

sind Selbstbezeichnungen, mit der rassismuserfahrene Positionen benannt werden. Das „S“ in Schwarz wird großgeschrieben, um zu zeigen, dass es sich dabei um einen gesellschaftspolitischen Begriff handelt, der erkämpft wurde. BIPoC heißt Black oder Schwarz, Indigenous und People of Color und ist ein Sammelbegriff für viele verschiedene Identitäten. Der Begriff „rassifiziert“ will die Konstruktion von Rassismus besonders deutlich machen. Alle Begriffe beschreiben eine Position innerhalb einer rassistischen Gesellschaft und keine Eigenschaft oder biologisches Merkmal.

weiß

beschreibt die gesellschaftliche Position, von Rassismus privilegiert zu sein. Es wird klein und kursiv geschrieben, um deutlich zu machen, dass es sich nicht um die Farbe „weiß“ handelt. Die Abkürzung WC-deutsch für „weiß-christlich deutsch“ soll die Privilegierung in Bezug auf Rassismus und Antisemitismus sichtbar machen.

Sexismus

ist ein System zur Machtungleichverteilung zwischen Menschen. Es basiert auf der Einteilung von Menschen in die zwei konstruierten Geschlechter Frau und Mann. Das ist eine gesellschaftliche Konstruktion, durch die Macht verteilt wird. Die damit verbundene Gesellschaftsordnung wird als Patriarchat bezeichnet. Begünstigt werden dabei endo, cis Männer und Diskriminierung erfahren FLINTA: Endo, cis Frauen werden gegenüber endo, cis Männern benachteiligt und Lesben, inter*, nicht-binäre und trans* Personen dürfen innerhalb dieser Logik gar nicht existieren. Sie erleben oft spezifischere Formen von Sexismus, zum Beispiel Trans-Misogynie.

Illustration: Mira Schönegge

trans*, nicht-binär, nonbinary, agender, gender nonconforming

Trans* ist ein Überbegriff für Menschen, die sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Trans* Personen können entweder ein binäres Geschlecht (weiblich, männlich), ein nicht-binäres oder nonbinary Geschlecht (weder ausschließlich weiblich noch männlich oder komplett außerhalb des Zweigeschlechtersystems), wechselnde Geschlechter, mehrere Geschlechter oder kein Geschlecht haben. Agender beschreibt die Erfahrung, kein Geschlecht zu haben oder mit dem Konzept von Geschlecht nichts anfangen zu können.

Alle diese Begriffe sind Selbstbeschreibungen. Das Sternchen zeigt, dass es noch viele andere Selbstbeschreibungen gibt, wie transgeschlechtlich, transgender, transident … Gender nonconforming beschreibt, dass ein Mensch von den gesellschaftlichen Geschlechterrollen und -erwartungen stark wahrnehmbar abweicht. Gender nonconforming Menschen sind nicht unbedingt trans* oder nicht-binär, machen aber oft ähnliche Diskriminierungserfahrungen im Alltag.

cis

so werden Menschen genannt, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Es ist keine Selbstbezeichnung, sondern soll eine Privilegierung sichtbar machen.

inter*, intergeschlechtlich

Körperliche Varianten, die sich nicht in die medizinische / westliche Konstruktion (insbesondere durch den Kolonialismus) der Zwei-Geschlechter-Norm einordnen lassen. Inter* ist ein Sammelbegriff und meint dabei eine Vielzahl von körperlichen Eigenschaften (Chromosome, Genitalien, Hormone, Gonaden und / oder sekundäre Merkmale). Inter* Personen erleben strukturelle Diskriminierung und werden pathologisiert, vor allem auch vom Gesundheitssystem selbst. Das Sternchen hinter inter* verdeutlicht, dass alle Varianten mitgedacht werden und inter* ein Spektrum ist. Manche inter* Personen sind auch trans*.

endo, endogeschlechtlich

Das Gegenteil von inter* ist endo. Ein endogeschlechtlicher Mensch hat einen Körper, der in die konstruierte medizinische Binarität von weiblich oder männlich passt. Endogeschlechtliche Menschen haben Privilegien, auch wenn sie trans* sind.

FLINTA

heißt Frauen, Lesben, inter*-, nicht-binäre, trans* und agender Menschen. Es ist ein Sammelbegriff für Menschen, die von der Geschlechterordnung benachteiligt sind.

-romantisch, -sexuell, LGBTQIA

Die Begriffe sollen den Unterschied zwischen romantischer Liebe und sexuellem Begehren deutlich machen. Zum Beispiel: Aromantisch / asexuell: ein Mensch verspürt keine oder wenig romantische / sexuelle Anziehung. Alloromantisch / allosexuell: ein Mensch verspürt romantische / sexuelle Anziehung. Panromantisch / pansexuell: ein Mensch macht nicht vom Geschlecht abhängig, wen er liebt / begehrt. Biromantisch / bisexuell: ein Mensch kann Menschen verschiedener Geschlechter lieben / begehren. Homoromantisch / homosexuell: ein Mensch liebt / begehrt Menschen des gleichen Geschlechts. Heteroromantisch / heterosexuell: ein Mensch liebt / begehrt Menschen eines anderen Geschlechts. Hetero und allo beschreiben privilegierte Positionen in der Gesellschaft.

LGBTQIA steht für Lesbisch, Gay (Schwul), Bi, Trans*, Queer, Inter*, Asexuell / Aromantisch und beschreibt die Erfahrung, aufgrund der Sexualität oder einer Abweichung vom Zweigeschlechtersystem diskriminiert zu werden.

Pronomen

benutzen wir, wenn wir über eine Person sprechen, z. B. „er“, „sie“, „xier“, „they“, „x“, „mie“. Einige Menschen nutzen keine Pronomen. In diesem Fall wird immer der Name genannt.

Sternchen

wird in der Sprache genutzt, um der gesellschaftlichen Realität gerecht zu werden, in der es viele Geschlechter gibt. Es symbolisiert neben den binären Geschlechtsidentitäten die unendliche Menge an Geschlechtsidentitäten. Es gibt noch andere Formen des Genderns, wie z. B. den Unterstrich.

Klassismus

ist ein System, das Menschen aufgrund ihrer Klassenherkunft oder Klassenzuschreibung hierarchisiert und so den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen bestimmt. Das heißt, die Verteilung hängt vom Einkommen und Vermögen einer Person und weiteren Faktoren, wie Bildungsgrad, Geschmack oder soziale Netzwerke ab. Gute Beispiele sind der Zugang zu Bildung, Wohnungen oder zu Freizeitmöglichkeiten.

Ableismus

Ableismus ist ein System, in dem bestimmte Normen existieren, wie Körper aussehen sollen und was sie können sollen, wie Menschen denken und was sie fühlen sollen. Menschen, die von diesen Normen abweichen, werden als „krank“ oder „be_hindert“ konstruiert. Sie werden von der Gesellschaft daran gehindert, ihre Fähigkeiten auszuüben, werden ausgebeutet und abgewertet.

be_hindert, beHindert

ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die nicht in die medizinischen und gesellschaftlichen Normen von körperlicher und psychischer „Gesundheit“ passen und deswegen von der Gesellschaft behindert werden. Der Unterstrich, bzw. das große H betont den Prozess des „Be_hindert Werdens“ von der Gesellschaft. Es gibt noch viele Selbstbezeichnungen von be_hinderten Menschen. Zum Beispiel: ver_rückt, neurodivergent, taub, dick_fett, Mensch mit Lernschwierigkeiten.

Neurodiversität, neurodivergent, neurotypisch

Neurodiversität ist ein Konzept, bei dem davon ausgegangen wird, dass Denken grundsätzlich bei allen Menschen unterschiedlich stattfindet. Neurotypisch bedeutet, die Fähigkeiten Denken, Reizverarbeitung, Sprechen und Kommunikation entsprechen dem, was in unserer Gesellschaft als „normal“ angesehen wird. Als neurodivergent (abweichend von der Neuro-Norm) bezeichnen sich zum Beispiel Autist*innen, Menschen mit ADHS und Menschen mit Trauma-Erfahrungen. Das Wort Neurotypisch soll eine privilegierte Position sichtbar machen.

Ableisiert, nicht-behindert

Sind Begriffe, die Menschen beschreiben, die von Ableismus privilegiert werden. Da Ableismus sich nicht nur auf den Körper bezieht, finden wir den Begriff „able-bodied“ nicht so passend.

Intersektionalität

meint die Überschneidung, Verschränkung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen, wie Sexismus, Klassismus, Ableismus oder Rassismus gegenüber einer Person. Zum Beispiel kann bei einem Schwarzen trans* Mann seine Schwarze Identität nicht unabhängig von seiner trans* Identität oder seiner männlichen Identität gesehen werden. Intersektionalität weist darauf hin, dass wir uns mehrere Kategorien gemeinsam anschauen müssen, um die Verwicklung in Machtstrukturen dieser Person korrekt analysieren zu können.

Der Begriff kommt von Kimberlé Crenshaw. Sie hat ihn 1989 benutzt, um auf die Position aufmerksam zu machen, in der sich Schwarze Frauen befinden, da sie Sexismus anders erleben als *weiße* Frauen und Rassismus anders erleben als Schwarze Männer. Inzwischen wird der Begriff vielseitig verwendet. Er wird in Bezug auf die Analyse von Privilegien genutzt, kann themenübergreifenden Aktivismus benennen oder als Anspruch an Arbeit, Aktivismus etc. formuliert werden.

Care-Arbeit, Sorgearbeit, emotionale Arbeit

beschreibt die Tätigkeiten des Sich-Kümmerns, wie z. B. das Aufpassen auf Kinder, die Pflege von Menschen, den Überblick über die Aufgaben von anderen haben und sie daran erinnern oder andere Hilfestellungen für Dritte. Darunter fällt auch emotionale Arbeit, also die Auseinandersetzung mit Gefühlen, Krisensituationen oder schwierigen Entscheidungen und die Unterstützung dabei.

All diese Arbeiten werden gesellschaftlich FLINTA zugeschrieben und dementsprechend auch zum größten Teil von FLINTA übernommen. Mit zunehmender „Emanzipation“ von *weißen*, bürgerlichen, cis Frauen werden diese Arbeiten inzwischen gesamtgesellschaftlich betrachtet zu einem großen Teil von FLINTA of Color gemacht. Da es eine angebliche Selbstverständlichkeit ist, ist diese Arbeit meist ohne Anerkennung und mit wenig oder ohne Entlohnung. Als Folge dessen sind Menschen, die beruflich Care-Arbeit machen, oft von Klassismus benachteiligt.

Betroffene, Opfer (Anmerkung)

In diesem Leitfaden haben wir uns gegen den Begriff „Opfer“ oder „Betroffene“ entschieden, da sie Passiv-Konstruktionen sind und die Personen in Schubladen einordnen, in denen sie kaum als aktiv oder empowerte Persönlichkeiten gesehen werden. Angelehnt an Mithu Sanyal versuchen wir präzisere Beschreibungen der erlebten Diskriminierungsform zu finden.

Privileg

wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person von einer bestimmten Form von Diskriminierung profitiert und Vorteile im alltäglichen Leben hat.

Ally, Alliierte*r, Verbündete*r, Kompliz*in

sind Menschen, die sich solidarisch mit diskriminierten Gruppen zeigen und mit ihnen gemeinsam gegen Diskriminierung und Ausgrenzung kämpfen, ihnen jedoch nicht angehören.

Fragility

bedeutet, dass eine privilegierte Person auf Privilegien oder diskriminierendes Verhalten hingewiesen wird, darauf emotional abwertend reagiert und den Vorwurf von sich weist. Zum Beispiel „White Fragility“oder „Male Fragility“. Es ist ein oft unbewusstes Ablenkungsmanöver, um Diskussionen um gesellschaftliche Machtverhältnisse zu verhindern.

Anregungen für Teilnehmer*innen von Seminaren und Workshops

- Im Vorfeld
- Take Space / Make Space
  – Sich selbst und sich gegenseitig wahrnehmen
- Sich gegenseitig respektieren
- Feedback: Miteinander und voneinander lernen
- Allyship – sich verbünden und Koalitionen bilden
- Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt
- Online-Seminare
- Rausgehen

„Individualität.
Komplexität.
Ambiguität.
Makel.
Fehler.
Alle diese Dinge sind ‚Privilegien'.
Individualität, Komplexität, Ambiguität, Makel und Fehler sind natürlich keine Privilegien. Sie gehören zum Menschen dazu, ohne sie kann ein Mensch nicht sein. Und doch werden sie Menschen, die von der Norm abweichen, nicht zugestanden … [Diese Menschen] werden kollektiv benannt und betrachtet."[3]
— Kübra Gümüşay

Illustration: Johanna Eisl

Im Vorfeld

Für ein gemeinsames Zusammenleben, spezifischer: Für ein gemeinsames Lernen in Seminaren ist für uns grundlegend, dass:

1. jede Person von Grund auf wertvoll ist,
2. jede Person für sich und nicht für eine Gruppe steht,
3. jede Person verantwortlich für ihr*sein Verhalten ist, aber nicht auf ihr*sein Verhalten reduziert wird,
4. es immer mehr als nur eine Perspektive gibt.
5. jede*r andere unabsichtlich verletzen kann,
6. ein grundsätzlich respektvoller Umgang miteinander wichtig ist,
7. Gefühle wichtig sind und Platz haben dürfen.

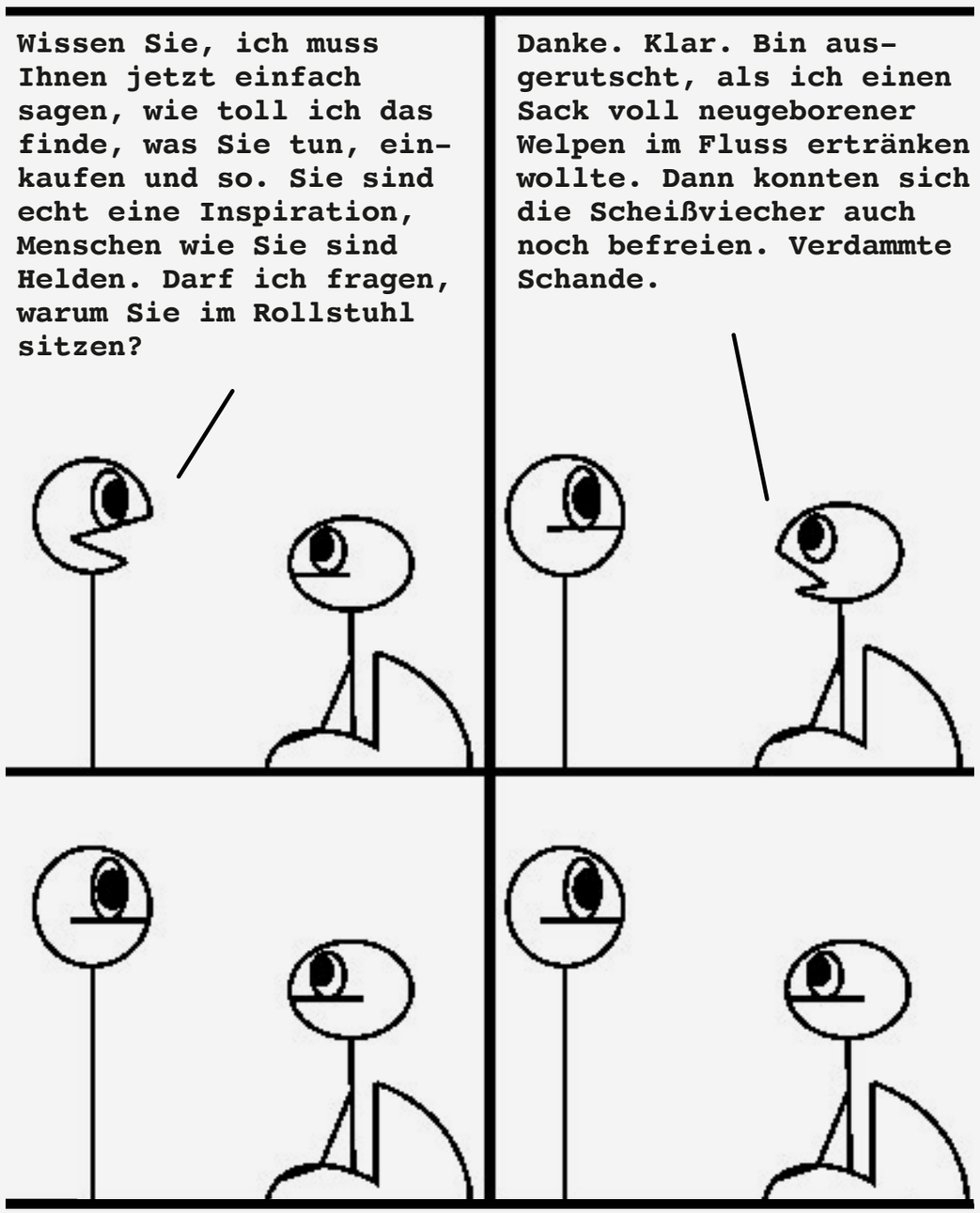


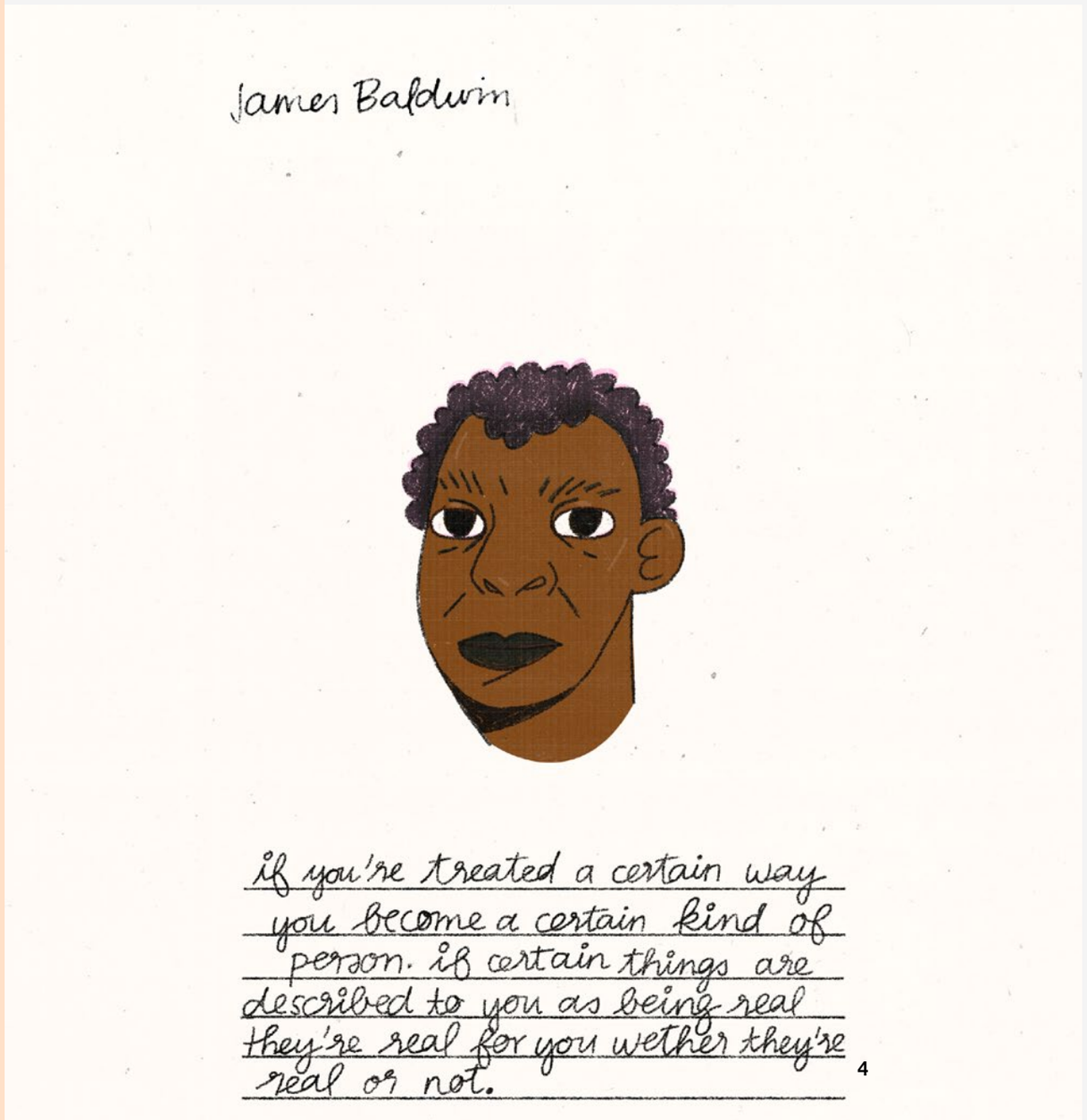
Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Diese Sätze klingen banal, aber genau an diesen Punkten scheitern soziales Miteinander und Kommunikation oft. Von be_hinderten Personen und Menschen mit Diskriminierungserfahrungen wird zum Beispiel oft erwartet, dass sie andere inspirieren, indem sie ihre Schwierigkeiten überwinden und „trotzdem“ ein gutes Leben führen. Aber alle Menschen haben „Makel, Fehler, Ambiguität“. Hier können wir gut sehen, wie diese Individualität Menschen abgesprochen werden kann.

Illustration: Caroline Pochon

Dabei spielt es eine Rolle, wie die Gruppenatmosphäre, die individuelle Laune oder die aktuelle Situation ist. Mindestens genauso wichtig sind aber gesellschaftliche Machtverhältnisse und die individuelle Sozialisation innerhalb dieser Machtverhältnisse. Deswegen ist ein guter Anfang, sich zu fragen, wie ich in Bezug auf Privilegien und Diskriminierungen positioniert bin:

Bin ich weiblich, männlich, nicht-binär, cis, trans*, inter*? Bin ich heterosexuell, homosexuell, asexuell, aromantisch, pansexuell? Bin ich *weiß* oder BIPoC? Bin ich jüdisch, muslimisch, christlich oder anderweitig religiös/areligiös geprägt? Bin ich jung oder alt? Habe ich viel Geld oder eher wenig? Komme ich aus einer akademischen Familie oder nicht und welchen Zugang zu Bildung habe ich? Ist Deutsch meine erste Sprache und wie gut spreche ich es? Kann ich meine Gedanken immer gut formulieren? Fällt es mir leicht oder schwer, zu lernen, zu lesen, zu schreiben? Bin ich able-bodied oder körperlich be_hindert oder eingeschränkt, z. B. durch Krankheiten oder Schmerzen? Habe ich psychische Erkrankungen? Bin ich schlank oder dick? Welche Kategorien fallen mir noch ein? Wie wirken sich diese ganzen Kategorien gleichzeitig und unterschiedlich auf das eigene Leben aus? Wie sind sie miteinander verbunden?



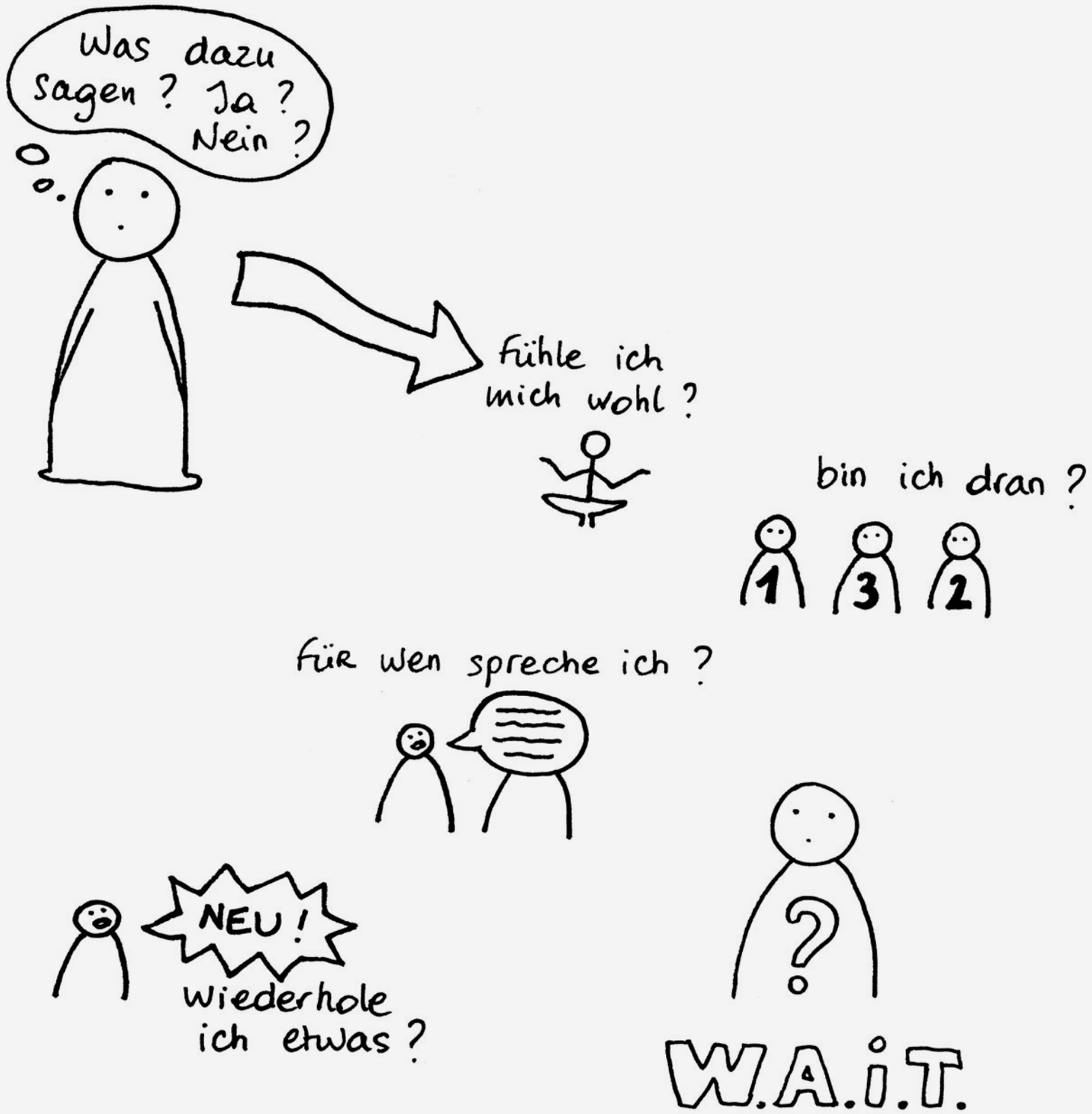
Wie wir die Welt sehen, was uns als Normalität erscheint und seit wann, wird durch die Antworten auf all diese Fragen beeinflusst. Unsere Positionierungen wirken auch darauf, wie wir mit unserer Umwelt umgehen. So haben sie einen direkten Einfluss auf unser Verhalten in Seminaren und auf die Kommunikation. Verschiedene Wege, damit umzugehen, findest du im folgenden Abschnitt.

Illustration: Ellen Gabriel

Take Space / Make Space
Aufmerksame Gesprächshaltung

- Hör anderen einfühlsam, interessiert und aufmerksam zu.
- Sei anderen dankbar für die Beiträge, Ideen und die Bereitschaft, sie zu teilen.
- Halte Redezeiten so gut wie möglich ausgeglichen.
- Benutze Ich-Aussagen und erzähle die eigenen Geschichten.
- Fühle dich ermutigt, jederzeit eine Pause zu machen / den Raum zu verlassen.
- Nutze immer wieder die Fragen vom Ansatz WAIT [5] (auf Englisch: Why Am I Talking / Why Aren't I Talking?) Warum spreche ich / Warum spreche ich nicht? Bin ich achtsam und zentriert, wenn ich anfange zu sprechen? Möchte ich gerade einfach Anerkennung oder Aufmerksamkeit? Spreche ich im Namen von anderen, die hier nicht zu Wort kommen? Gibt es eine Frage, die mir helfen kann, zu verstehen, was eine andere Person sagen möchte? Bin ich jetzt dran? Wiederhole ich vielleicht nur, was gerade gesagt wurde? Bekomme ich mehr Aufmerksamkeit, wenn ich etwas wiederhole, als die Person, die es ursprünglich gesagt hat? Und wenn ja, warum?

Illustration: Caroline Pochon



Sich gegenseitig ausreden lassen

- Ist die sprechende Person wirklich schon fertig?
- Warte noch mit dem Sprechen.
- Atme davor bewusst durch.
- Jede Debatte kann eine kurze (Denk-)Pause vertragen.

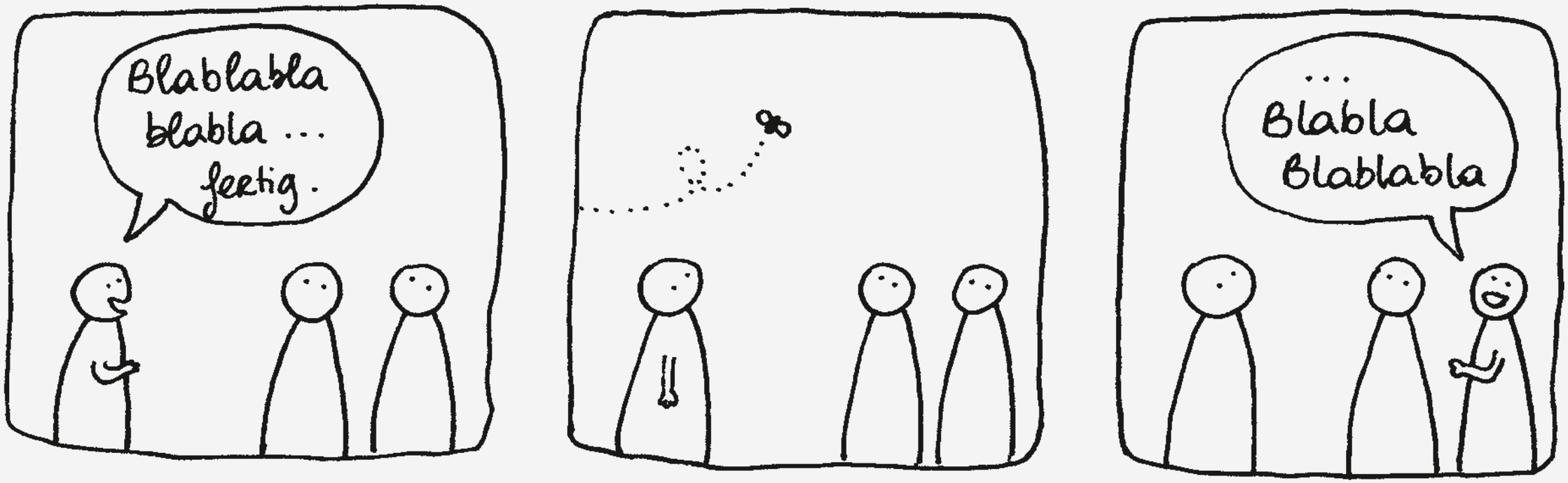


Illustration: Caroline Pochon

Raum lassen und Räume öffnen

1. **Achte darauf, wie viel oder wenig du sagst (so, dass möglichst alle was sagen können, wenn sie es möchten).**

- Beobachte, was im Raum passiert.
- Halte Stille aus.
- Andere brauchen manchmal Stille, um zu überlegen.
- Falls du schon viel gesagt hast, schaue dich um, ob sich eine andere Person gerade meldet.
- „Not speaking and speaking are both human ways of being in the world, and there are kinds and grades of each. There is the dumb silence of slumber or apathy; the sober silence that goes with a solemn animal face; the fertile silence of awareness, pasturing the soul, whence emerge new thoughts; the alive silence of alert perception, ready to say, ‚This… this…'; the musical silence that accompanies absorbed activity; the silence of listening to another speak, catching the drift and helping him be clear; the noisy silence of resentment and self-recrimination, loud and subvocal speech but sullen to say it; baffled silence; the silence of peaceful accord with other persons or communion with the cosmos." [6] – Paul Goodman

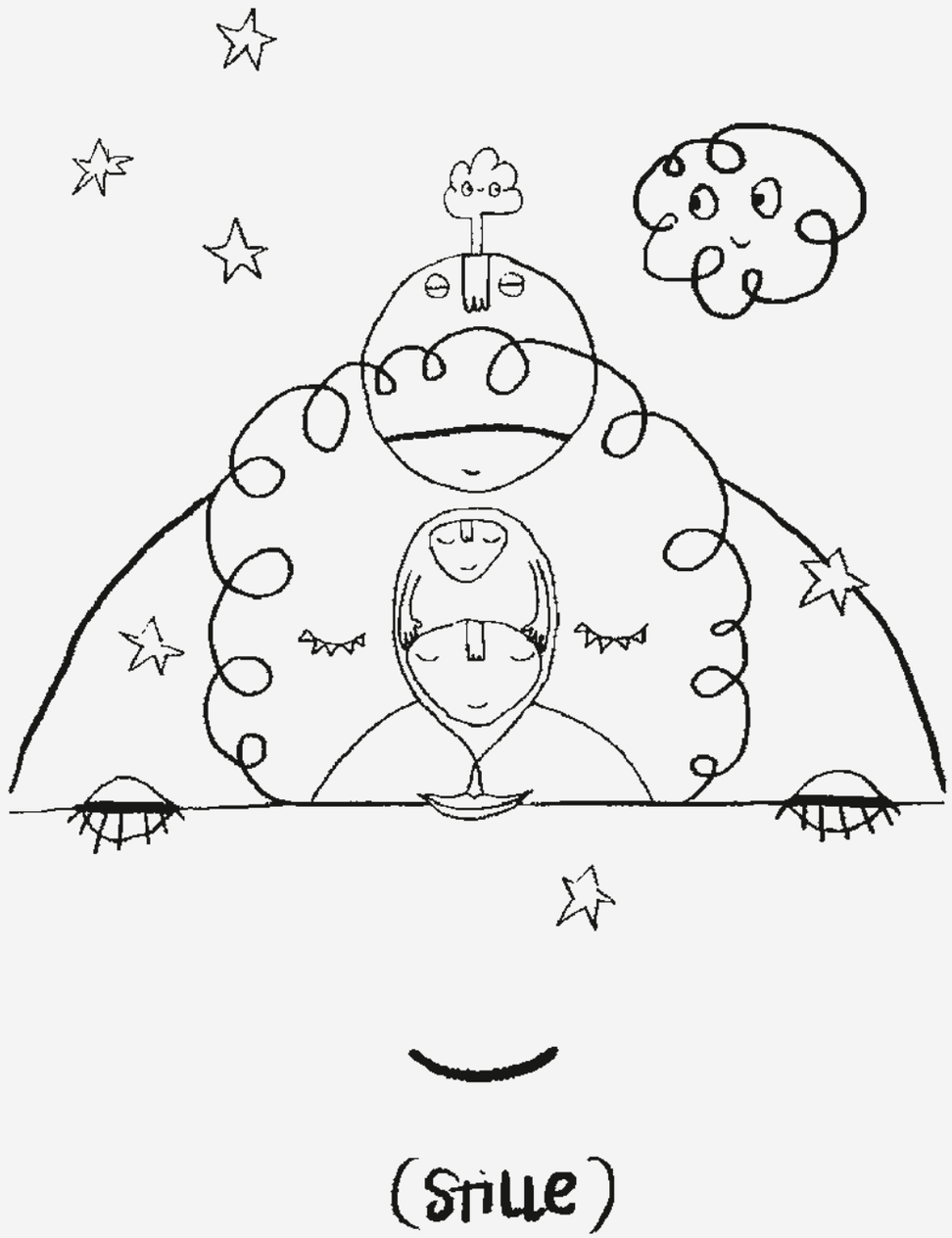


Illustration: Mira Schönegge

2. Achte auch darauf, *wie* du redest und mit wem du wie über welche Thematik redest:

- Überlege: Wen schließe ich aus mit welchen Gesprächsthemen bzw. mit meiner Art, die Themen zu besprechen? Welche Brücken könnten für manche notwendig sein, damit sie sich von dem Gespräch angesprochen fühlen?
- Schön, wenn das genau dein Thema ist und du dein reichhaltiges Wissen mit allen teilen möchtest. Aber denke auch daran, dass es für andere einschüchternd sein kann, wenn du spezielle Fachbegriffe benutzt oder dich auf die Theorie XY beziehst, die nicht alle kennen.
- Versuche das Phänomen „Splaining“ zu vermeiden: Das ist, wenn ein Mitglied einer privilegierten Gruppe einer Person aus einer benachteiligten Gruppe die Welt erklärt. Ein cis Mann erklärt z. B. einer Frau Sexismus (Mansplaining), oder eine *weiße* Person erklärt einer Schwarzen Person Rassismus (Whitesplaining).
- Versuche das Phänomen „Manterrupting“ (ständiges Unterbrechen durch cis Männer) wahrzunehmen und je nachdem, in welcher Position du bist, zu vermeiden oder anzusprechen.

!!! Hinweis !!!
Manspreading, Manterrupting und Mansplaining sind nach Männern benannt, weil es ein männliches Verhaltensmuster ist. Das bedeutet aber nicht, dass nur Männer bzw. alle Männer sich so verhalten. Egal, welches Geschlecht du hast, versuche diese Phänomene zu erkennen und vermeiden.

3. Achte auch darauf, wie viel oder wenig raumgreifend du dich bewegst und welche Sprache dein Körper spricht: Dies ist oft gesellschaftlich verankert und findet unbewusst statt.

- Versuche das Phänomen „Manspreading“ (cis Männer machen sich physisch breit und nehmen damit anderen Raum weg) zu vermeiden.
- Gestik ist wichtig: Sie unterstützt die Sprache und die Emotionen. Je nachdem, in welchem Kontext, wirkt eine ausladende Gestik für die anderen abschreckend.

Illustration: Caroline Pochon

Illustration: Caroline Pochon

Raum einnehmen

1. Achte darauf, ob du eher weniger redest und was dahinterstecken könnte.

Vielleicht staunst du auch einfach über die Diskussion / hörst interessiert zu, weil du dich noch nicht so viel damit beschäftigt hast. Vielleicht geht es dir damit sehr gut, und du genießt es einfach total, dabei zu sein.
Das passt gut. Du darfst es auch kurz sagen! Dann wissen auch die anderen, was deine Stille bedeutet. … Trotzdem kannst du gerne weiterlesen, vielleicht ist da etwas für dich dabei. Es sollte für dich klar sein, dass deine Gedanken für die Gruppe wertvoll sind, da sie eine neue Perspektive einbringen. Wichtig ist auch: Es muss nicht jede*r derselben Meinung sein.

- Hast du das Gefühl, du kannst nichts beitragen, weil du keine Ideen hast oder etwas nicht verstehst?
- Würdest du gerne etwas sagen, aber traust dich nicht oder findest gerade nicht den richtigen Moment, um dich zu melden?
- Findest du die Diskussion gerade nicht so interessant oder ist die Diskussion stark vom ursprünglichen Thema abgekommen?
- Ist die Diskussion gerade so schnell, dass du nicht sprechen kannst, ohne jemanden zu unterbrechen? Du möchtest nicht unhöflich sein?
- Fühlst du dich unsicher, eine Meinung zu äußern, von der du denkst, dass die anderen sie nicht teilen?
- Machst du dir Sorgen darüber, wie die anderen dich wahrnehmen könnten, falls du dich verhaspelst oder du nicht gleich die „richtigen“ Worte findest?
- Hast du Angst, etwas „Falsches“ zu sagen, nicht gendern zu können, Wörter zu benutzen, die nicht „politisch korrekt“ sind?
- Brauchst du noch einen Moment zum Überlegen und um deine Gedanken zu sortieren?

- Unsere Gesprächskultur ist geprägt durch unsere Sozialisation in unseren Familien, Freund*innenkreisen und anderen sozialen Umfeldern. Hat es etwas damit zu tun, wie du erzogen wurdest? Wie wichtig sind für dich „Höflichkeit“, „still sein“, „sich um die anderen kümmern“, „empathisch sein“?

Wir behaupten, dass das kein individuelles Thema sein muss. Vielmehr kann es sich dabei um die Verwirklichung von Stereotypen und Machtgefällen handeln. Ein anderer Grund dafür, dass du dich wenig zu Wort meldest, kann ein scheinbares Unwissen oder eine Verunsicherung sein, die z. B. durch Mansplaining und Manterrupting entsteht.

Beispiel

Eine Frau wird ständig von Männern unterbrochen, denn diese denken, dass sie es besser wissen. Dadurch wird sie verunsichert. Sie muss ständig darum kämpfen, den roten Faden nicht zu verlieren und kommt aufgrund der Unterbrechungen tatsächlich durcheinander.[7]
Es braucht Übung darin, zu sagen „Ich möchte erstmal zu Ende sprechen“ und sich nicht einschüchtern zu lassen. Das Bewusstwerden, dass solche Verhaltensweisen Namen haben (z. B. Mansplaining) und nicht akzeptabel sind, hilft vielleicht schon.

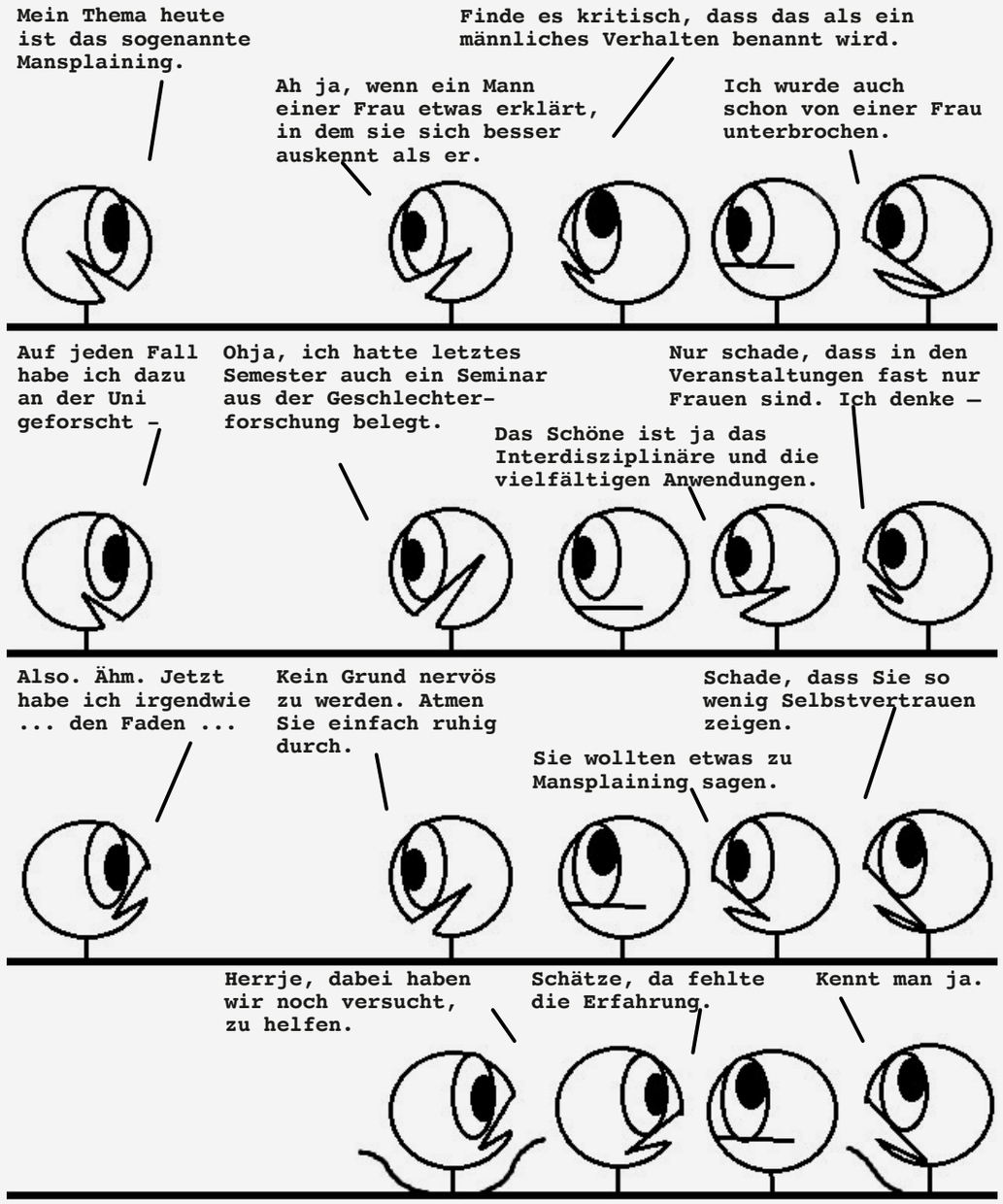


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

2. Frage dich, was du brauchst, um dich mehr zu trauen.

- Was sagt dir dein Bauchgefühl?
- Soll etwas (ein Begriff, ein Konzept) noch einmal erklärt werden, weil du es nicht ganz verstanden hast?
- Brauchst du einen Moment Stille, um zu überlegen?
- Brauchst du eine Pause?
- Brauchst du ein bisschen Mut? Deine Sorge, dass andere dich verurteilen, weil dein Beitrag nicht „schlau genug“ oder „gut genug formuliert“ sein könnte, ist vielleicht nicht berechtigt. Oft entsteht eine solche Gruppenstimmung, weil andere um dich herum dieselbe Angst haben. Manche versuchen das dadurch auszugleichen, dass sie viel Raum einnehmen. Wären sie sich sicherer, müssten sie das gar nicht.
- Brauchst du einen fehlerfreundlicheren Lernraum?

Illustration: Caroline Pochon

3. Teile es den Teamer*innen oder der Gruppe mit.

- Wenn du deine Bedürfnisse ansprichst, dann kann der Raum im Seminar für dich angenehmer werden. Außerdem gibt es vielleicht andere Teilnehmende, die ähnliche Bedürfnisse haben, aber sich nicht trauen, etwas zu sagen.
- Auch die anderen Teilnehmenden und Teamer*innen können dadurch mehr Sensibilität im Umgang mit verschiedenen Bedürfnissen lernen.
- Wenn du unsicher mit der Sprache bist, darfst du es der Gruppe mitteilen. Nicht alle sind mit dem „Gendern“ geboren, und alle lernen. Das Wichtige ist eher, die Sprache und Wörter zu hinterfragen, als das „korrekte“ Wort zu nutzen. Da ist deine „Unsicherheit“ eigentlich sehr positiv, weil sie einen „Lernraum“ öffnet. Bitte um Feedback und Informationen. Informiere dich selbstständig.
- Es ist oft schwierig, etwas zu sagen, deshalb fühle dich bitte nicht schlecht, wenn es dir manchmal nicht gelingt. Aber je öfter du dich traust, desto einfacher wird es werden!
- Achte auf deine eigenen Grenzen (Bin ich bereit, das mit anderen zu teilen? Wird mich das triggern? Habe ich alles, was ich brauche, um das zu teilen?).

Illustration: Viktoria Cichoń

Vielfältige Sichtweisen austauschen

- Es gibt viele unterschiedliche Perspektiven und nicht nur eine „Wahrheit“.
- Einige dieser Sichtweisen können nebeneinander stehen gelassen werden.
- Wenn Menschen aus ihren eigenen gelebten Erfahrungen (z. B. mit Diskriminierungen) berichten, sollten diese angenommen und ihnen nicht abgesprochen werden. Manchmal wird das „Agree to Disagree“ [8] benutzt, um Erfahrungen und Identitäten nur als „Meinung“ darzustellen. Das kann sehr verletzend sein.
- Meinungsfreiheit ist ein wichtiger Grundsatz. Sie bedeutet aber weder, alles sagen zu dürfen, noch dass Gesagtes widerspruchslos hingenommen werden muss. Vielmehr kommt sie mit der Verantwortung, gefährlichen Behauptungen zu widersprechen und notfalls klare Grenzen aufzuzeigen.
- Sich in einer Gruppe mitzuteilen oder zu öffnen, kann schwierig sein. Es wird oft erleichtert, wenn davor abgesprochen wird, dass außerhalb der Gruppe nur von eigenen Erfahrungen erzählt wird und nicht von anderen.
- Alle Teilnehmenden bekommen genügend Raum, unabhängig von ihrem Vorwissen oder ihrer sprachlichen Versiertheit.

Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Gewaltfreie Kommunikation

Wenn wir uns vornehmen, auf Seminaren respektvoll miteinander umzugehen und uns gegenseitig im Blick zu haben, dann muss sich das auch in unserer Kommunikation miteinander widerspiegeln. Es gibt viele Wege und Ideen, welche Leitlinien es für eine gute Kommunikation geben kann. Wir möchten dir hier die Gewaltfreie Kommunikation (GFK) des Psychologen Marshall Rosenberg vorstellen. Sie kann ein Schlüssel für das menschliche Miteinander sein, der in vielen unterschiedlichen Situationen eingesetzt und insbesondere bei der Lösung von Konflikten hilfreich sein kann.

Konflikte kommen in unserem Miteinander praktisch täglich vor. Auseinandersetzungen sind auch etwas Gutes und alle Beteiligten können daraus lernen. Die Art und Weise, wie wir dabei miteinander kommunizieren, ist für unser Verhältnis zueinander dann oft sogar wichtiger als der eigentliche Inhalt. Gelingt das nicht so gut, kann dadurch der eigentliche Konflikt verstärkt oder sogar neue Konflikte und Verletzungen hervorgerufen werden. Die Gewaltfreie Kommunikation ist ein Weg, um Konflikte konstruktiv zu lösen.

Die GFK geht davon aus, dass alle unsere Handlungen darauf beruhen, bestimmte Bedürfnisse zu erfüllen. Wir essen aufgrund eines Bedürfnisses nach Nahrung, wir schlafen aufgrund eines Bedürfnisses nach Ruhe. In Konfliktsituationen wird die Befriedigung eines oder mehrerer Bedürfnisse gestört. Das drückt sich in bestimmten Gefühlen aus. Aber Achtung! Gefühle sind nicht gleich Gefühle. Es gibt auch Aussagen, in denen sich schon Bewertungen und Interpretationen verstecken. Rosenberg prägte dafür den Begriff „Pseudogefühl“. Beispiele dafür sind „bedroht“, „ausgenutzt“, „beschuldigt“, „im Stich gelassen“, „provoziert“ oder „übergangen“. Es beinhaltet immer eine*n Täter*in, der*die für das Gefühl verantwortlich ist und damit verurteilt wird. Das eigentliche, im Körper erlebte Gefühl bleibt dabei unausgesprochen. Dieses könnte z. B. „ängstlich“, „unzufrieden“, „überfordert“ oder „einsam“ sein.

Diese Unterscheidung ist gar nicht so einfach. Um dich selbst zu überprüfen, ist es ratsam, ein „Ich bin …“ vor deine Emotion zu setzen. Pseudogefühle lassen sich nur mit einem „Ich fühle mich …“ oder „Ich habe das Gefühl, dass …“ formulieren. Es gibt auch Listen, die bei der Unterscheidung helfen können.

Marshall Rosenberg hat vier Schritte der GFK aufgestellt:

1. Beobachtung

   Objektive Beschreibung einer Situation / Handlung – Stell dir vor, du schaust durch eine Kamera. Was siehst du?

   → Keine Bewertung, Interpretation, Belehrung, Beurteilung. Vermeide Phrasen wie „immer“, „schon wieder“, „nie“ bzw. „alle“, „keiner“.

2. Gefühl

   Was hat die Beobachtung emotional in dir ausgelöst? Wie hast du dich in der Situation gefühlt?

   → Vermeide „Pseudogefühle“, die schon eine Interpretation oder Verurteilung beinhalten.

3. Bedürfnis

   Welches Bedürfnis offenbart dein Gefühl? Was brauchst du?[9]

   → Das sind oft sehr allgemeine Bedürfnisse wie Sicherheit, Verständnis, Ordnung, Kontakt.

4. Bitte

   Konkrete Bitte um eine Handlung im Hier und Jetzt – Was wünschst du dir?

   → Vermeide negative Formulierungen, Forderungen, Sanktionen („sei respektvoller“ ist eine Forderung und kein Wunsch).

Einige Gefühle

abenteuerlustig, abgespannt, aktiv, angeödet, ängstlich, aufgeregt, ausgeglichen, bedrückt, befreit, begeistert, behaglich, bekümmert, bereichert, berührt, beruhigt, beschwingt, besorgt, betrübt, dankbar, durcheinander, enthusiastisch, entrüstet, entschlossen, entspannt, enttäuscht, erfreut, erfüllt, erleichtert, ermüdet, ermutigt, ernüchtert, erschöpft, erstaunt, fassungslos, fasziniert, frei, friedlich, fröhlich, froh, gebannt, gekränkt, geladen, gelangweilt, gelassen, genervt, gespannt, gerührt, gesammelt, geschützt, gestresst, getröstet, glücklich, harmonisch, heiter, herzlich, hilflos, hingerissen, inspiriert, interessiert, klar, konzentriert, kraftvoll, kreativ, lebendig, leidenschaftlich, liebevoll, locker, lustig, melancholisch, motiviert, munter, mutig, neugierig, nüchtern, offenherzig, optimistisch, ruhig, sanft, sauer, schlapp, schwer, selbstsicher, selig, sorgenvoll, souverän, spritzig, stark, staunend, still, stolz, traurig, überrascht, verärgert, vergnügt, verletzt, verliebt, verstimmt, vertrauensvoll, wach, wohlwollend, zufrieden, zuversichtlich ...

Einige Bedürfnisse

Achtsamkeit, Alleinsein, Annahme, Akzeptanz, Anerkennung, Anregung, Aufmerksamkeit, Aufrichtigkeit, Ausdruck, Ausgeglichenheit, Austausch, Authentizität, Autonomie, Beitragen, Berechenbarkeit, Berührung, Bestätigung, Beständigkeit, Bewegung, Bewusstsein, Dankbarkeit, Distanz, Effektivität, Ehrlichkeit, Entdecken, Entfaltung, Entspannung, Entwicklung, Erholung, Ernst, Erfahrung, Feiern, Fitness, Freiheit, Freude, Frieden, Ganzheit, Geben, Geborgenheit, Genauigkeit, Gemeinsamkeit, Gemeinschaft, Gerechtigkeit, Gesellschaft, Gesundheit, Gleichgewicht, Gleichwertigkeit, Glück, Handeln, Harmonie, Heilung, Herausforderung, Hilfe, Intensität, Intimität, Klarheit, Komfort, Kommunikation, Können, Kontakt, Kontinuität, Kreativität, Lernen, Liebe, Menschlichkeit, Mitgefühl, Mitteilung, Nähe, Nahrung, Offenheit, Ordnung, Orientierung, Platz finden, Privatsphäre, Respekt, Ruhe, Sättigung, Schaffen, Schönheit, Schutz, Selbstbestimmung, Sexualität, Sicherheit, Sinn, Spaß, Spiel, Stabilität, Stille, Stimmigkeit, Stimulation, Struktur, Teilnahme, Toleranz, Transparenz, Treue, Trost, Unabhängigkeit, Unterstützung, Verantwortung, Verbindlichkeit, Verbundenheit, Verständigung, Verständnis, Vertrauen, Weiterkommen, Wertschätzung, Wirksamkeit, Wissen, Würdigung, Zärtlichkeit, Zugehörigkeit, Zuhören, Zuneigung, Zuspruch ...

Ziel ist es, dass sich alle Beteiligten verstanden fühlen und respektvoll und partner*innenschaftlich miteinander umgehen, um gemeinsam eine Lösung zu finden, die die Bedürfnisse aller berücksichtigt. Es soll also eine Win-Win-Situation entstehen. Dabei bist du nicht für die Gefühle und Gedanken des*der anderen verantwortlich, aber wie du auf sie reagierst und ob du sie berücksichtigst. Anhand von drei Positionen kannst du dich durch diese vier Schritte leiten lassen:

1. Selbstempathie (Selbstklärung)

   Du schaust auf dich und die Situation und versuchst für dich zu klären, welche Gefühle und Bedürfnisse in dir lebendig sind. Du schaust auf die wirklichen Fakten (Beobachtung) und machst einen konkreten Lösungsschritt (Bitte).

2. Selbstausdruck (Aufrichtigkeit)

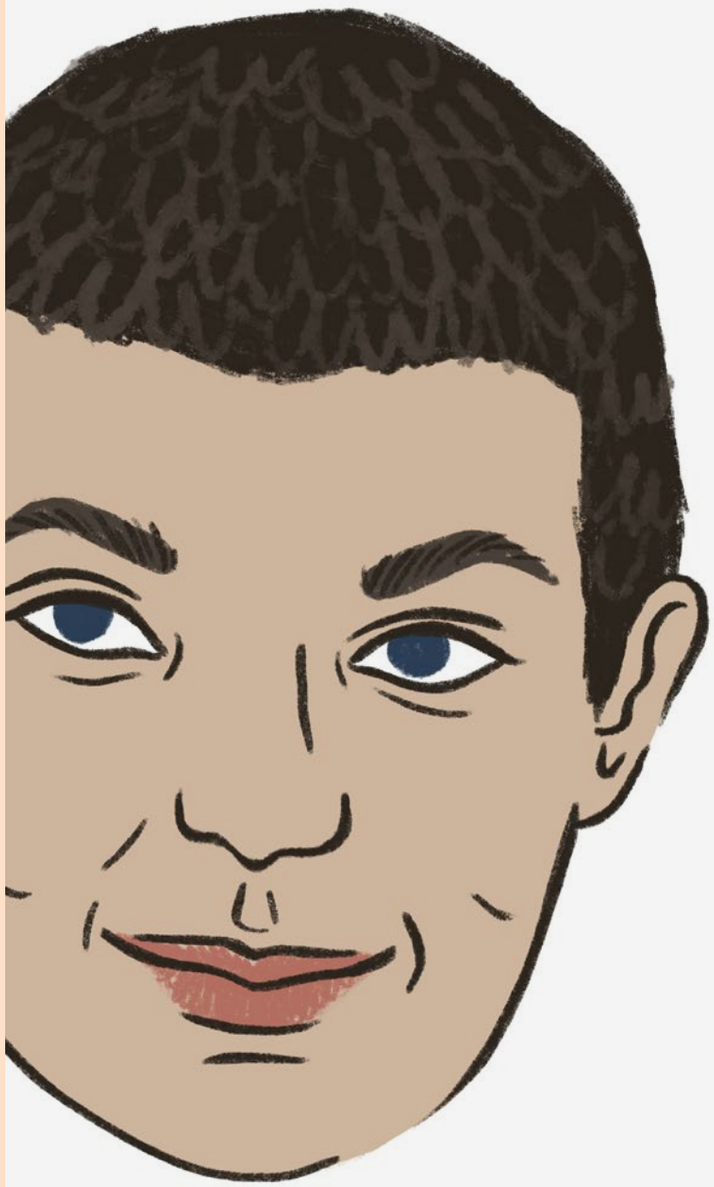
   Du sagst, was in deinem Herzen ist, was dir wichtig ist. Du sagst ehrlich, wie es dir mit Reaktionen von deinem Gegenüber geht. Du redest in einer Ich-Botschaft von dir, deiner Sichtweise, deinen Werten, deinen Lösungsmöglichkeiten und bist gleichzeitig offen und flexibel für die Sichtweise des Gegenübers.

3. Empathie (mehr als aktives Zuhören)

   Du verlässt kurz deine Position und versetzt dich in die deines Gegenübers. Du versuchst, zu verstehen, was dein Gegenüber fühlt, braucht, erlebt und welche Lösungsmöglichkeiten er*sie sich wünscht. Du bist im Zuhören präsent, lässt der anderen Person Raum für ihre Selbsterklärung und respektierst ihre Erfahrungen und Gefühle, auch wenn du sie selbst nicht erlebst.

Wenn du diese Strategien anwendest, kommunizierst du weniger verletzend, weniger konfrontativ und zielgerichteter. Eskalationen werden vermieden, es wird weniger aneinander vorbei geredet und alle Beteiligten können ihre Ziele durch Empathie, Offenheit, Ehrlichkeit und Wertschätzung besser und schneller erreichen.

Das Modell der GFK ist komplex. Aber es lohnt sich, sich weiter damit zu beschäftigen: Was sind eigentlich Gefühle? Was sind Bedürfnisse? Was bedeutet Empathie? Beachte auch, dass die GFK nur eine Methode für konstruktive Kommunikation und kein „Rezept“ ist, das immer funktioniert. Siehe Backstage



„Wie wir reden prägt unsere Vorstellungen und Wahrnehmung von der Welt um uns herum. Und wie wir über die Welt denken, hat direkte Auswirkungen darauf, wie die Welt ist.“ [10]
— Louie Läuger

Illustration: Johanna Eisl

Auf die eigene Sprache achten

1. Verständliche Sprache

- Sprich nach Möglichkeit in kurzen Sätzen.
- Rede nicht zu schnell.
- Erkläre benutzte Fach- und Fremdwörter.
- Fach- und Fremdwörter lassen sich manchmal vermeiden.
- Sei für konstruktive kritische Rückmeldungen offen.
- Wenn du etwas nicht ganz verstehst (ein Wort, eine Idee), frag nach – am besten sofort. Du kannst ja nicht alles wissen. Und andere wissen es vielleicht auch nicht.
- Tipp: Wenn du ein Fremdwort oder Fachwort hörst, das du schon kennst, frag gerne trotzdem nach oder erkläre es. Alle profitieren davon.

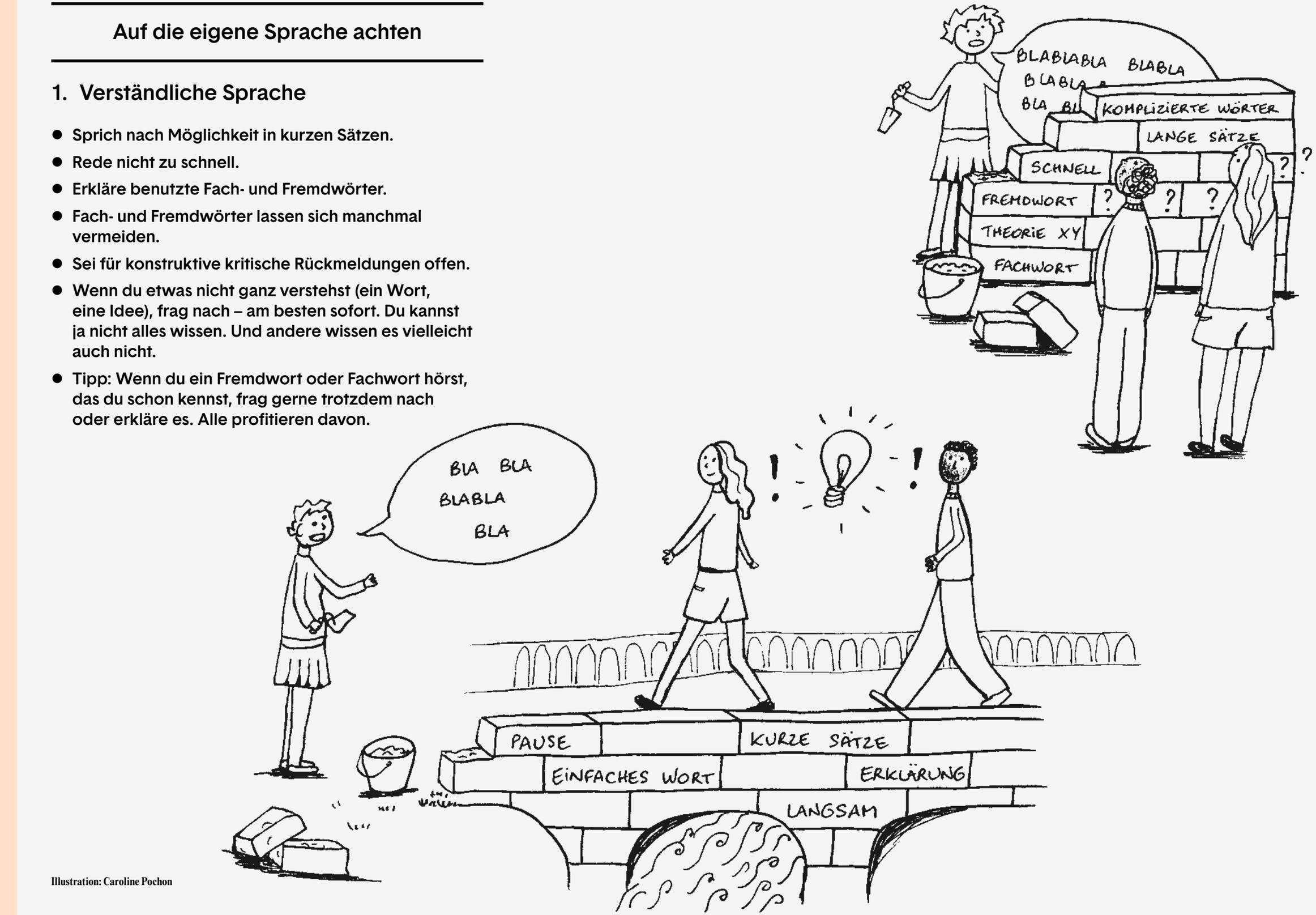


Illustration: Caroline Pochon

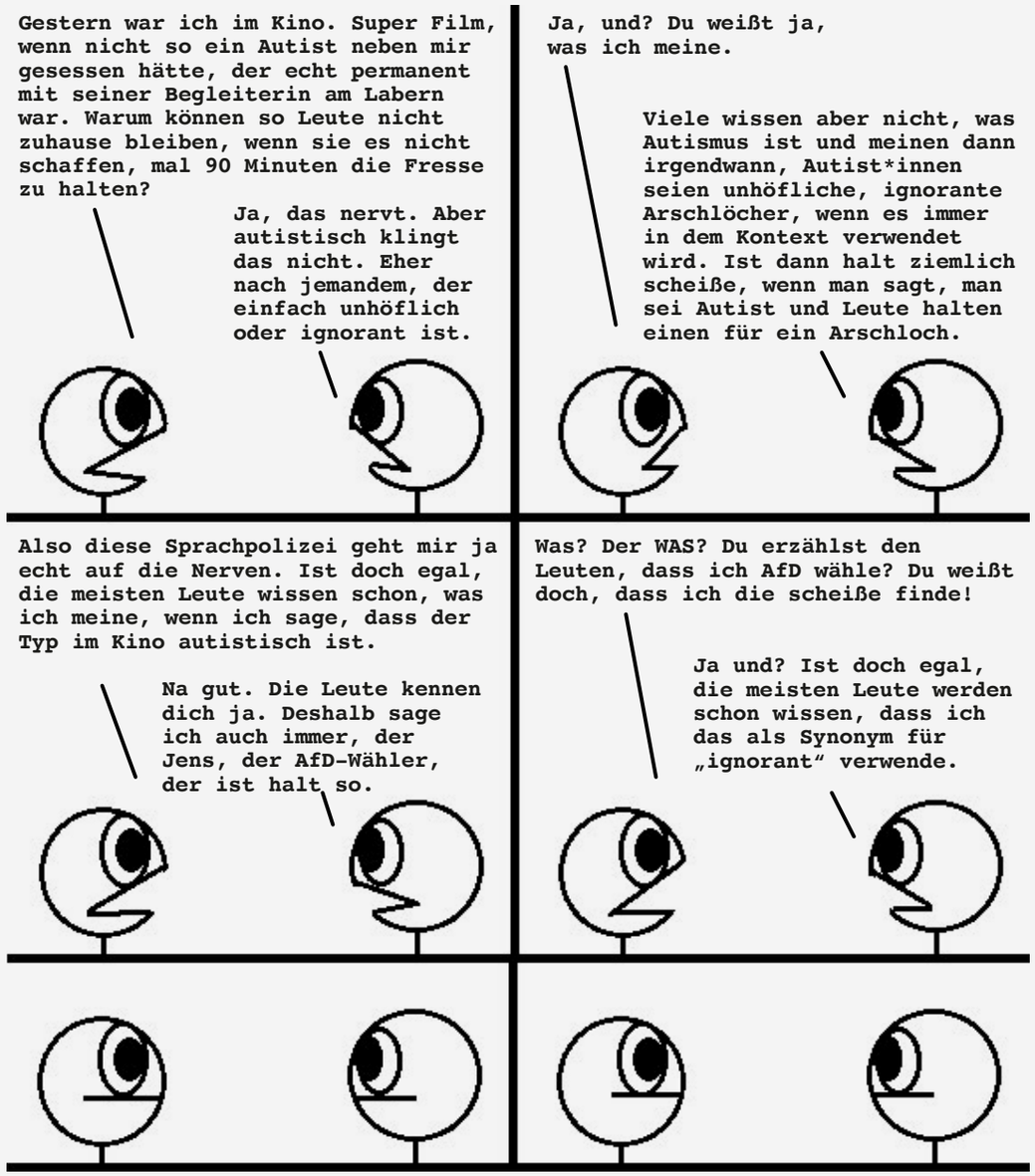


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

2. Diskriminierungssensible Sprache

Sprache ist wichtig, da sie u.a. unsere Lebensrealität formt. Sie ist aber nur ein Baustein, um soziale Veränderungen zu bewirken. Sie ist nicht perfekt. Gute „Lösungen“ oder „politisch korrekte“ Ausdrücke sind immer wieder kritisch zu betrachten: Deswegen sind nicht immer die Antworten wichtig, sondern das Infragestellen. Wir glauben nicht an die eine Lösung, sondern, dass Sprache in Bewegung ist und bleibt und dass die gesellschaftliche Debatte darüber mitunter wichtiger ist als das Vorführen von Lösungsansätzen. Verwenden wir unsere Energie lieber darauf, mit einer bewussten, möglichst gerechten Sprache an den Strukturen der Gesellschaft zu arbeiten.

!!! Inhaltswarnung folgende Seite(n): Nennen von rassistischen, sexistischen, ableistischen und klassistischen Begriffen !!!

Setze dich mit deiner eigenen Sprache auseinander und recherchiere, wie die Wörter wirken. Hier sind ein paar Stichpunkte, die uns wichtig sind:

→ Rassismuskritische Sprache: Wichtige Beispiele von rassistischer Sprache sind viele Bezeichnungen für BIPoC, die historisch zur Abwertung und Diffamierung dieser entstanden sind und die direkt mit Rassentheorien, Kolonialisierung und / oder Sklavenhandel zu tun haben. Außerdem sind sie Fremdbezeichnungen und schaffen falsche Tatsachen, z. B. indem sie ganz unterschiedliche Gruppen zusammenfassen. Sie sind für BIPoC mit Schmerz und Gewalt und / oder Trauma verbunden. Sie sind auf jeden Fall nie die korrekte Bezeichnung für eine Realität, weil diese Realität eine *weiße* Erfindung ist. Eine Möglichkeit ist, dich zu fragen, was du genau sagen möchtest, von wem du reden möchtest. Dann kannst du die genauen Selbstbeschreibungen der Menschen / Gesellschaften nutzen, um die es geht: zum Beispiel Inka, Inuit, Rom*nja, Sinti*zze … Oder nutze Selbstbeschreibungen, unter denen sich Menschen zusammenfassen (Schwarze Menschen, Erstbewohner*innen Amerikas …).

Es kann im Bildungskontext oder bei der Aufklärung über Rassismus vorkommen, dass du keine andere Möglichkeit siehst, als Anspielungen an diese Wörter zu machen. Viele Menschen wählen den Weg, dass sie den ersten Buchstaben dieser rassistischen Wörter sagen, gefolgt mit „-Wort“. Auch die Abkürzungen sind für manche Menschen triggernd, deshalb überlege dir gut, wann und wo du sie aussprichst, und gib eine Inhaltswarnung. Falls du über bestimmte Begriffe sensibilisieren möchtest und dein Gegenüber gar nicht versteht, von welchem Wort du sprichst, kann es unvermeidbar erscheinen, ein rassistisches Wort tatsächlich ganz auszusprechen – bei einem Seminar kann dies in einer Pause unter vier Augen geschehen – nicht in der großen Gruppe!

Subtilere Formen von Rassismus in der Sprache sind sehr vielfältig. Zum Beispiel werden manche Wörter ungleich verwendet: „Ethnie“, „Stamm“, „Eingeborene*r“ oder „Häuptling“ werden nur in Bezug auf Gesellschaften bestimmter Kontinente benutzt und nicht für Bayern oder die Bretagne. Viele Wörter, die jetzt angeblich neutral verwendet werden, kommen aus der Kolonialzeit oder sind davon geprägt. Dazu gehören Wörter wie „Busch“ und „Dschungel“: Erwähne dann lieber die konkrete Form von Vegetation, die beschrieben wird. Manche Wörter beschönigen auch bestimmte Realitäten, wie z. B. „Schutzgebiet“ für „Kolonie“, oder „Reichskristallnacht“ für „Pogromnacht“. Manche Begriffe dienen dazu, Europa als Norm und Zentrum herzustellen und alle anderen als „anders“ und „normabweichend“ zu markieren (Othering). „Exotisch“ und „zivilisiert“ gehören dazu. Hier können wir nur dazu einladen, sich damit mehr zu beschäftigen und Begriffe zu recherchieren und zu hinterfragen. Und sich zu fragen, wovon möchte ich eigentlich reden? Denn es geht oft nicht nur darum, bestimmte Wörter nicht mehr zu sagen, sondern auch, sie nicht mehr zu denken. [11]

→ Geschlechtergerechte Sprache: Mit dem generischen Maskulinum (z. B. Teamer) werden nur Männer angesprochen und andere Geschlechter unsichtbar gemacht. [12] Es gibt verschiedene Formen, die Frauen und Männer einschließen, z. B. Doppelnennung (Teamer und Teamerin) oder Binnen-I (TeamerInnen). Dabei werden aber nur zwei Geschlechter (weiblich und männlich) angesprochen. Wenn wir *alle* Geschlechter ansprechen wollen, auch diejenigen, die nicht-binär (nicht weiblich oder männlich) sind, dann können wir z. B. Genderstern, Gender Gap oder Doppelpunkt nutzen (Teamer*innen, Teilnehmer_innen, Besucher:innen, …). Sie werden alle mit einer kurzen Pause im Wort gesprochen. Wir haben uns hier für das Sternchen entschieden. [13] Es gibt geschlechtsneutrale Begriffe, wie Teamende, Team, Teil des Teams oder Teilnehmende, Person / Mensch, die*der teilnimmt.

→ Sexismuskritische Sprache heißt nicht nur, alle Geschlechter anzusprechen. Hier können wir auch nur ein paar Gedankenanstöße geben, denn das Feld ist unendlich. Als Beispiele: Viele Beleidigungen sind in vielen Sprachen (abwertende) Wörter für die Vulva, für Queerness oder für Sexarbeit. Dahinter verbergen sich patriarchale Ideen, z. B., dass eine Frau, die Spaß am Sex hat, an sich problematisch sei, während es für Männer positiv bewertet wird. Dies hat Auswirkungen auf alle Geschlechter. Beleidigungen in der männlichen Form sind eher Hinweise darauf, dass Männer nie schwach, „feminin“ oder erektionsunfähig sein sollten. Auch gilt es da zu hinterfragen, welche Begriffe welche Wirkung auf Selbstbilder haben. Bestimmte Begriffe existieren nur in der weibliche Form: „Karrieremann“ gibt es einfach nicht, weil dieser ganz normal ist. Und andere, wie „herrisch“, existieren nur in der männlichen Form. Bei diesem Prozess von Infragestellung gilt auch, nicht einfach Wörter zu zensieren und durch andere zu ersetzen, sondern auch zu hinterfragen, welche Denkweisen sich hinter den Wörter verbergen. Zum Beispiel verbirgt sich hinter dem Wort „hysterisch“ eine gewaltvolle Geschichte von Pathologisierung gegen Menschen mit Uterus. Pathologisierung bedeutet, dass Menschen, Eigenschaften oder Verhalten als krank erklärt werden. Es wird auch schmerzhafte Momente geben, wenn du merkst, du kannst deinen Lieblingsfilm von damals nicht mehr so gucken wie immer … und über bestimmte Witze nicht mehr lachen. Dafür wirst du neue entdecken, versprochen.

→ Ableistische und klassistische Sprache: Weißt du, dass Worte wie „asozial“, „doof“, „dumm“, „blöd“, „irre“, „verrückt“, „krank“ oder „Idiot“ Kategorien waren, mit denen im Nationalsozialismus die Ermordung von Menschen begründet wurde? Diese Menschen waren Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit Be_hinderung, Menschen mit psychischen Erkrankungen, neurodivergente Menschen, Frauen, Lesben, queere Menschen, Menschen ohne festen Wohnsitz, Menschen ohne konstante Arbeit, Sinti*zze, Rom*nja, Anarchist*innen und viele andere. Um diese Begriffe zu umgehen, kannst du dir überlegen, was du tatsächlich sagen möchtest. Einige Vorschläge sind: gemein, diskriminierend, unangenehm, unfreundlich, kritisch, nicht durchdacht, unaufmerksam, ungeschickt, o.ä.

!!! Inhaltswarnung folgende Seite: Trans*feindlichkeit !!!

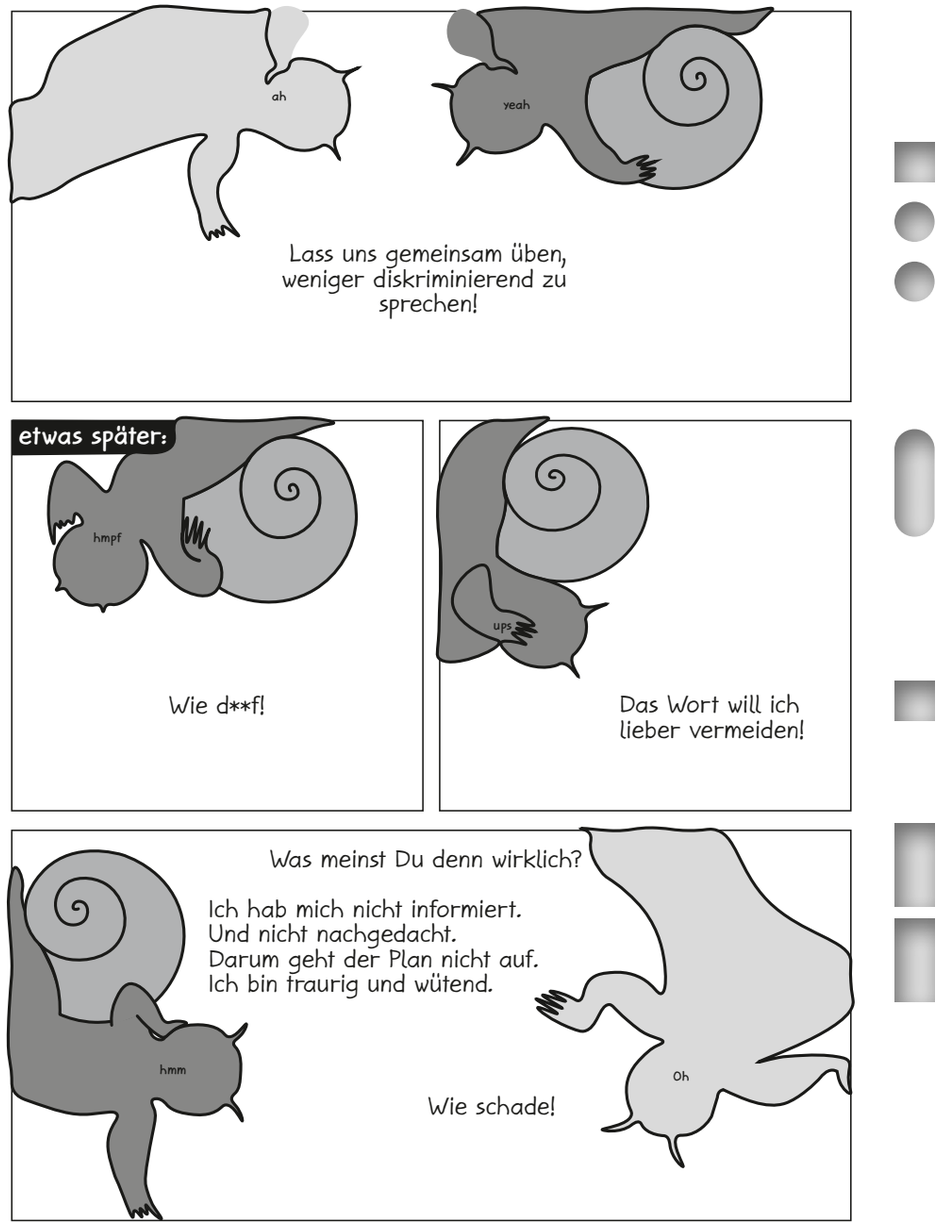


Illustration: Tristan Marie Trotz

Illustration: Nino Bulling

Selbstbeschreibungen / Selbstbestimmung

- Jeder Mensch darf auf Grundlage der eigenen Erfahrungen und Lebensrealität bestimmen, wie er sich selbst bezeichnen möchte.
- Respektiere alle Menschen, wie sie sich selbst beschreiben. Erkenne Selbstbeschreibungen / Selbstbestimmung an und stärke sie.
- In unserer Gesellschaft wird in den meisten Räumen angenommen, dass privilegierte Menschen über die Menschen, die sie diskriminieren, sprechen dürfen, wie sie wollen. Die Begriffe, die sie dafür benutzen, sind oft gewaltvoll, verletzend und Teil der Diskriminierung. Es ist Teil von Widerstandskämpfen, diesen diskriminierenden Fremdbezeichnungen entgegenzutreten. Die Macht, definieren zu dürfen, wie über Menschen gesprochen wird und was überhaupt als Gewalt zählt, heißt: Definitionsmacht. Als Teil von diskriminierungskritischer Bildungsarbeit steht für uns fest: Die Definitionsmacht sollen die Menschen haben, die „Expert*innen“ sind. Das heißt: Menschen, die eine bestimmte Diskriminierungsform erleben, sollen bestimmen dürfen, wie sie sich selbst bezeichnen und wie die privilegierten Menschen bezeichnet werden.
- Das „Lesen“ von Menschen ist Teil einer Kategorisierung und Fremdbestimmung von außen. Es bedeutet, dass ich nicht die Selbstbeschreibung des Menschen kenne oder nutze, und den Mensch dann ohne dessen Einverständnis in eine Identitäts-Schublade stecke. Manche Menschen denken, dass es besser sei, von einer „weiblich gelesenen Person“ zu sprechen als von einer „Frau“. Aber eigentlich ist der Prozess der Fremdzuschreibung genau der gleiche. In manchen Kontexten kann das Einordnen in Kategorien eine Hilfe sein, um Machtverhältnisse sichtbar zu machen. Zum Beispiel um die Abwesenheit bestimmter Gruppen in einem Raum zu beschreiben. Aber es gibt eine schmale Grenze zwischen der Sichtbarmachung von Ausschluss und der Unsichtbarmachung von

Menschen, die sich in dem Raum aufhalten, die du nicht gesehen hast. Dafür gibt es andere Formulierungen, zum Beispiel: „ein *weiß* dominierter Raum“ oder „ein Raum, in dem kein Mensch offen über eigene Behinderungen gesprochen hat“.

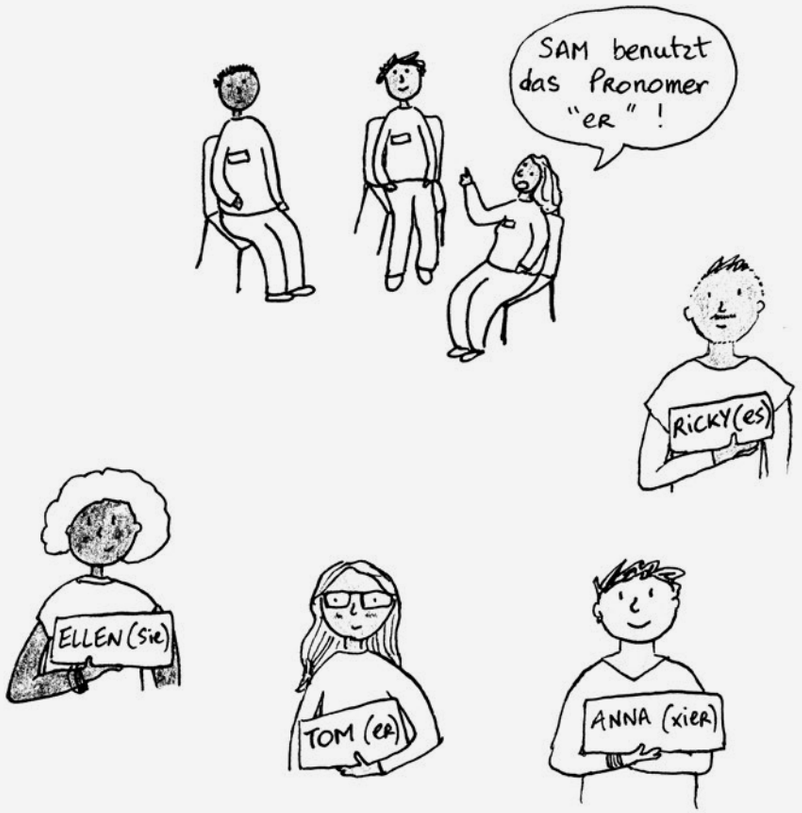


Illustration: Caroline Pochon

→ Ob intergeschlechtlich, inter* oder transident, transgesschlechtlich oder trans*. Für manche mag diese Begriffsdiversität zunächst verwirrend wirken. Diese Vielfalt zu durchdringen und zu verstehen, ist jedoch unerlässlich für einen informierten, respektvollen und sensiblen Umgang. Inter* und trans* sind unterschiedliche Kategorien und Lebensrealitäten. Ebenso weist die Selbstbezeichnungsvielfalt auf das große Spektrum von inter* und trans* Identitäten, Lebenswelten und Selbstverständnissen hin. Auch inter* und trans* Personen, die sich mit den Labeln weniger verbunden fühlen, dürfen selbst entscheiden, ob sie diese annehmen oder nicht. Jede Person entscheidet selbst über ihr Wohlfühllabel.

→ Black, Indigenous and People of Color, kurz BIPoC hat sich als Selbstbezeichnung von Menschen, die in unserer Gesellschaft Rassismus erleben, durchgesetzt. Doch auch hier gibt es verschiedene Begriffe, mit denen verschiedene Menschen sich wohl oder nicht so wohl fühlen. Während die einen sich vielleicht als „Schwarz“ bezeichnen, bevorzugen andere „afrodeutsch“.

→ Manche Begriffe werden auch verwendet, um spezifische Diskriminierungen gegenüber Gruppen sichtbar zu machen, z. B. Sint*izze und Rom*nja oder das I in BIPoC, das für „indigene Menschen“ steht. Dennoch finden sich nicht alle Menschen aus diesen Gruppen in den Begriffen wieder. Viele indigene Menschen würden eher konkret benennen, zu welcher Gruppe sie sich zugehörig fühlen, z. B. der Great Sioux Nation. Daher ist es immer sinnvoll, Menschen zuzuhören und darauf zu achten, wie sie sich selbst bezeichnen.

→ Es gibt Begriffe, die eigentlich diskriminierend, aber als Selbstbezeichnung okay sind. Also dann, wenn eine Person, die diskriminiert wird, sie für sich selbst nutzt. Zum Beispiel: Einige inter* Personen haben sich als Beleidigung geltende Begriffe zurückerkämpft und empowern sich dadurch. Hier ist es aber wichtig, zwischen Selbstbezeichnung und Fremdbezeichnung zu unterscheiden – ein als Beleidigung geltender Begriff sollte niemals auf die gesamte marginalisierte Gruppe angewendet werden!

→ Nicht nur die Wortwahl, sondern auch die Wichtigkeit dieser Identität kann sehr unterschiedlich sein. Für manche ist vielleicht Schwarzsein, homosexuell sein, Frau sein, aus armer Familie sein gerade das absolute Thema, während es für andere gerade nicht im Vordergrund ihrer Selbstbeschreibung steht.

→ Pronomen: Es geht hier nicht darum, ob wir uns duzen oder siezen, sondern darum, wie wir bezeichnet werden wollen. Wir haben gelernt, das Geschlecht von Menschen zu erahnen. Wir machen das aufgrund von Aussehen, Verhalten usw. Dabei machen wir Fehler. Manchen Menschen wird häufig eine falsche Geschlechtsidentität zugeschrieben. Das kann verletzend und schmerzhaft sein: Denn dadurch wird die eigene Identität ständig von außen abgesprochen und angegriffen und die Person verletzt. Manche beschreiben das als ständige Stiche mit einer Nadel – einzeln erträglich, hundertfach enorm schmerzhaft. Pronomen für Menschen gibt es viele: xier, sier, er, sie, es und noch viele viele mehr. Manche Menschen möchten ganz ohne Pronomen und nur mit ihrem Namen angesprochen werden. Die selbstgewählten Pronomen (in manchen Fällen auch mehr als eins) sind in jedem Fall zu achten und nicht zu hinterfragen. Wir schlagen vor: Lasst uns unsere Pronomen mit auf die Namensschilder schreiben und bei Vorstellrunden dazusagen. [14]

Ein Beispiel für die Verwendung von selbstgewählten Pronomen:

→ Nicht: Ihr Pronomen ist xier. Sondern: Xies Pronomen ist xier. Oder: Annas Pronomen ist xier.

→ Wenn eine Person misgendered wird, dann korrigiert möglichst eine andere Person, sagt das richtige Pronomen, z. B. „[Name] benutzt [ ]-Pronomen“ und die Person, die den Fehler gemacht hat, korrigiert sich. Dann ist die Verantwortung, dass es allen gut geht und Menschen die Selbstbezeichnungen anderer respektieren, verteilt und liegt nicht nur bei trans* Personen.

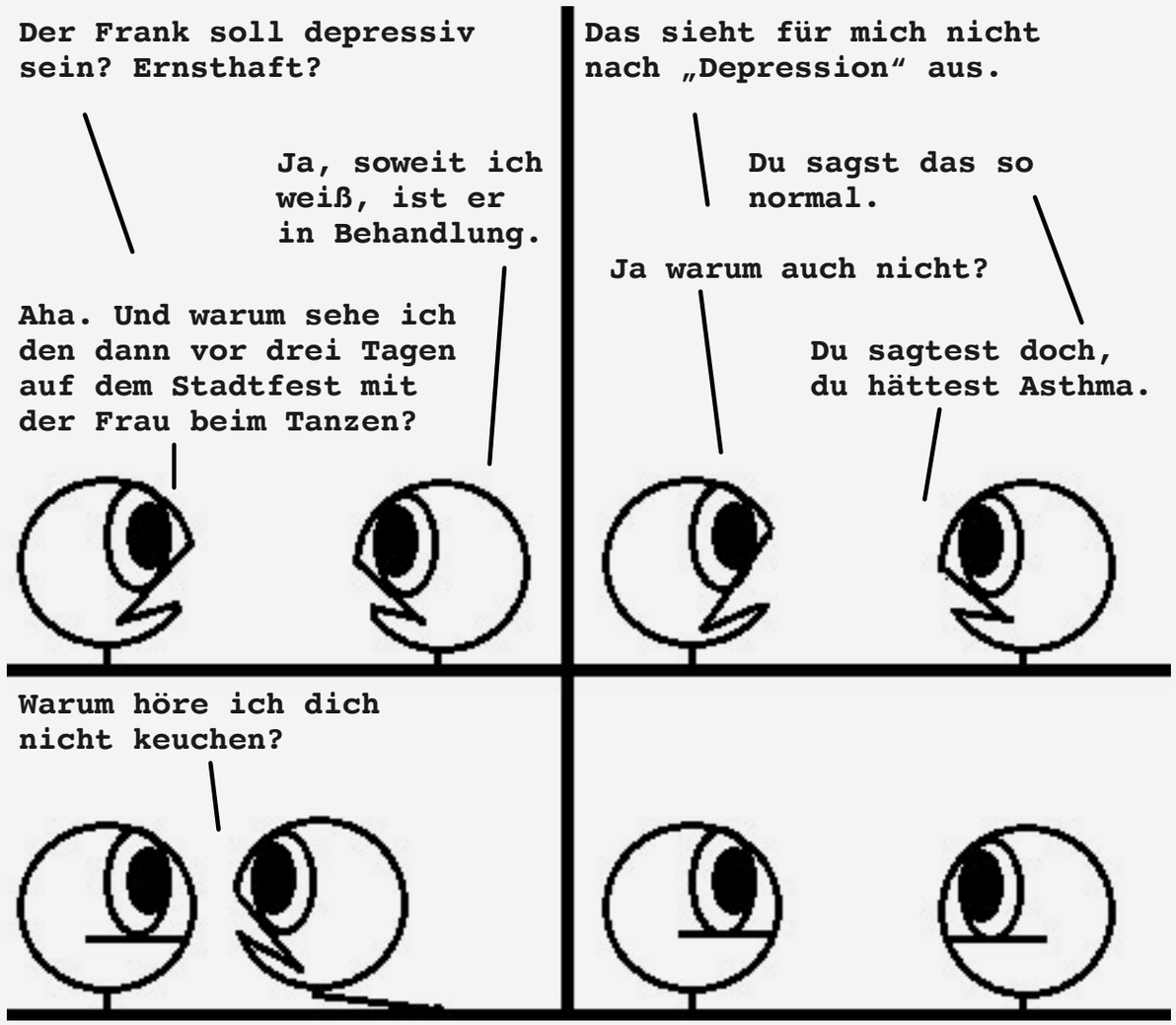


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

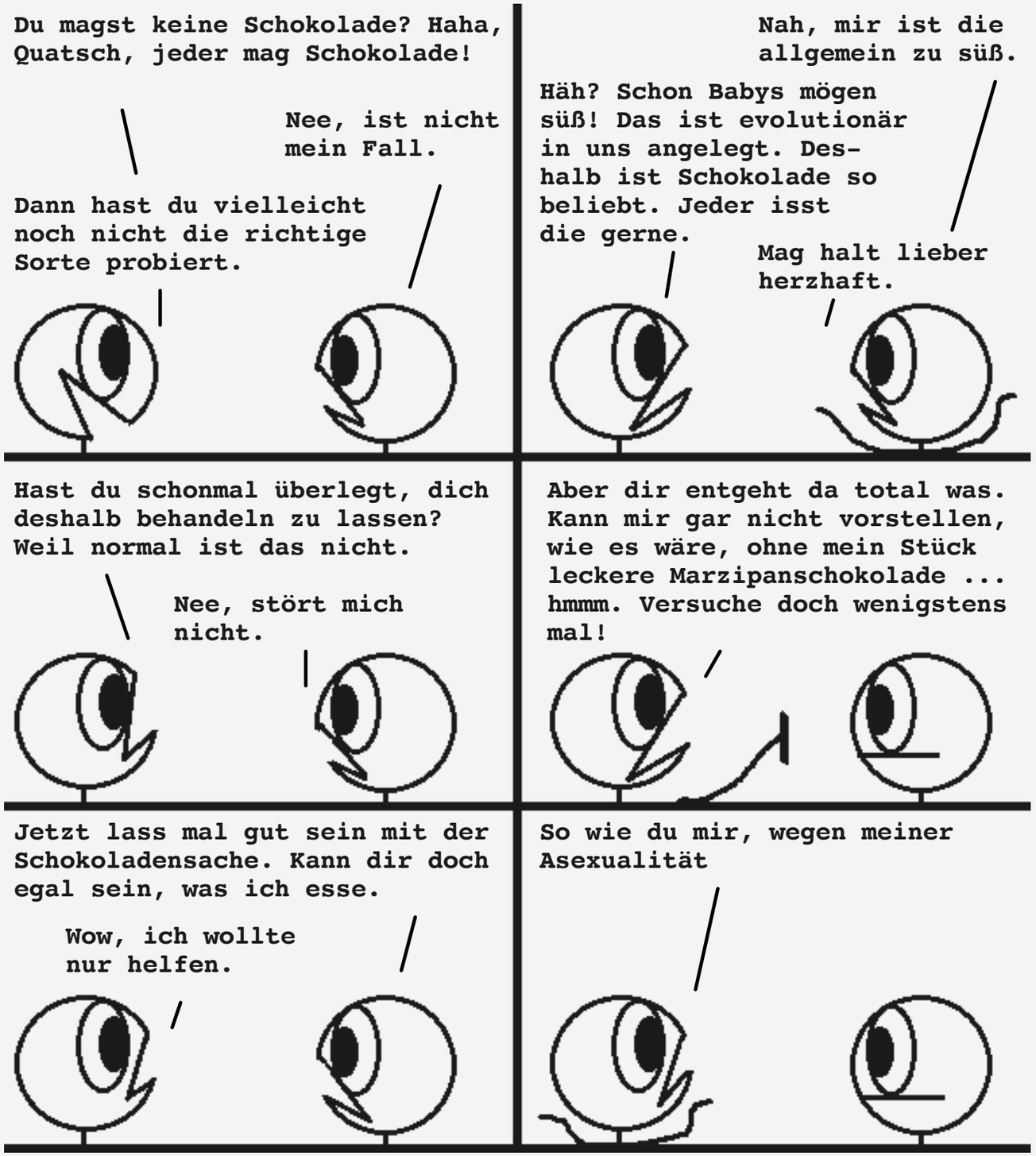


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen

Passivität oder Nicht-Verantwortungsübernahme für die Gemeinschaft ist auch eine Form von Machtausübung, denn dadurch ändert sich nichts an der Machtungleichheit. Hier ein paar Anregungen in Form von Beispielen, die auf Beobachtungen der letzten drei Jahre basieren. Sie sind als Ermutigung gedacht, das eigene Verhalten konkret zu reflektieren. Klar, es gab auch mal Ausnahmen zu diesen Situationen. Mit der Hoffnung, dass die Ausnahmen die Regel werden, ist dieser Leitfaden entstanden.

- Am Beginn der Fortbildungsreihe bittet die Koordination die Teilnehmenden, Seminare zu wechseln, so dass es keine Überbelegungen von Seminaren gibt. Das bedeutet also, auf ein Seminar erster Wahl zu verzichten. Dafür melden sich zuerst fast ausschließlich FLINTA und / oder BIPoC.
- Nach den Seminaren müssen die Teilnehmenden einen „Macht und Kommunikation“-Fragebogen ausfüllen. Dabei geben in der Regel nur FLINTA und / oder BIPoC ein detailliertes Feedback über das Ankreuzen von Multiple-Choice-Fragen hinaus.
- Die Menschen, die sich entschuldigen und erklären, warum sie eine Frist verpasst und auf eine Anfrage nicht geantwortet haben, sind fast ausschließlich FLINTA und / oder BIPoC. Oft muss bei den anderen mehrmals nachgehakt werden, was natürlich mehr Zeit und Energie kostet.
- Die spontanen Anerkennungsworte für eine Arbeit / ein Seminar kommen fast ausschließlich von FLINTA und / oder BIPoC.
- Wenn darum gebeten wird, nach dem Seminar mit aufzuräumen, scheinen sich fast nur FLINTA und / oder BIPoC angesprochen zu fühlen.

Feedback – was ist das und wofür ist es da?

- Eine persönliche Rückmeldung einer Person an eine andere über die Wahrnehmung einer bestimmten Verhaltensweise.
- Eine Chance für ein gutes, offenes und wertschätzendes Miteinander.
- Eine Chance, etwas zu lernen. Dafür braucht es ehrliche Kritik an Verhalten und Überzeugungen, nicht an Individuen.
- Eine Möglichkeit, Annahmen und Vorurteile abzubauen.
- Aber: Das Feedback alleine ist nicht unbedingt sofort „wirksam“. Die angesprochene Person wird nicht unbedingt und nicht sofort ihr Verhalten ändern (wollen).

Illustration: Viktoria Cichoń

Fehlerfreundlich miteinander umgehen

- „Nobody is perfect.“ [15] Weder du, noch andere Teilnehmende, noch die Teamer*innen.
- Scheitern, Irrtümer und Fehler machen alle und sind ausdrücklich erlaubt.
- Vor allem, wenn sie dazu genutzt werden, daraus zu lernen.
- Deshalb ist es sinnvoll, Leute freundlich auf bestimmtes Verhalten, Sprache usw. hinzuweisen und nicht komplett vor den Kopf zu stoßen. Uns ALLEN kann es passieren, eine andere Person zu verletzen oder etwas nicht zu wissen.
- Wir alle sind immer in irgendeiner Kategorie privilegiert im Vergleich zu manch anderen Menschen.
- „Das ist völlig sexistisch oder rassistisch“ hilft der Person, die etwas Diskriminierendes gesagt / getan hat, nicht weiter. Es fehlt eine Erklärung, was an ihrem Verhalten, ihrer Satz- oder Wortwahl rassistisch oder sexistisch ist. Wir können nicht davon ausgehen, dass sie allein aufgrund der Feststellung verstehen kann, wieso das so ist. Das ist aber eine wichtige Voraussetzung, um Verhalten anschließend zu ändern. Somit gehört das Erklären der Feststellung für uns zum „miteinander voneinander lernen“ dazu. Diese Aufgabe übernimmt aber am besten eine in diesem Kontext privilegierte Person.

- Wir finden es wichtig, dass alle Gefühle existieren dürfen. Das gilt auch für Gefühle, deren zugrundeliegende Mechanismen wir ablehnen. Zum Beispiel dann, wenn eine Person etwas aus „White / Male Fragility“ [16] heraus sagt – also aus einer Verletzung, eine Verunsicherung, oder einem Angegriffen-Fühlen der eigenen Identität. Dann sind die Gefühle dahinter nachvollziehbar und sollten dementsprechend existieren dürfen. Das Gesagte und die dahinterstehende Idee sollten aber aufgezeigt und dekonstruiert werden.

Illustration: Caroline Pochon

Feedback geben

Wann?

- Gib sehr gerne Feedback, wenn dir etwas besonders gut gefallen hat!
- Deine Rückmeldung ist idealerweise so zeitig im Seminar, dass die*der Angesprochene Gelegenheit hat, etwas zu verändern bzw. sich an die Situation gut erinnern kann.
- Wenn dich etwas stört und die Situation noch nicht vorbei ist, sprich es am besten direkt an. So kann die Situation direkt verändert werden. Wenn die Situation schon vorbei ist, und du ein Feedback geben möchtest, frage am besten vorher, ob die Person Feedback möchte und wann ein guter Zeitpunkt dafür wäre. Da gilt: Feedback anfragen oder geben beruht auf dem Einverständnis des Gegenübers.
- Das ist einfacher gesagt als getan: Wann, wenn es im Plenum am Anfang eines Seminares ist? Darf ich den Prozess unterbrechen? Probleme haben die unangenehme Eigenschaft, dass sie selten zum passenden Zeitpunkt auftauchen. Sie im unpassenden Moment anzusprechen, kann schwierig sein. Aber Probleme nehmen sich Vorrang. Es ist deswegen wichtig, sie anzusprechen. Oft sind Teamer*innen dankbar für solche Beiträge. Wenn du unsicher bist, ob es passend ist, kannst du bis zur Pause warten und das Team fragen bzw. um Unterstützung bitten.
- Biete an, Feedback zu geben – am besten im Zweier-Gespräch. Vor einer Gruppe Feedback zu bekommen, kann die Aufnahme desselben erheblich erschweren.

Wie?

- Du kannst das Feedback folgendermaßen gliedern:

  → Wahrnehmung: kurze Beschreibung ohne Wertung des konkreten Verhaltens, das du beobachtet hast („Mir ist aufgefallen“ / „Ich habe gesehen, gemerkt, gehört, wahrgenommen …“).

  → Wirkung: Beschreibung des eigenen Gefühls („Das hat auf mich … gewirkt“).

  → Wunsch und Bedürfnis: Äußerung eines möglichst konkreten, umsetzbaren Wunsch („Ich wünsche mir …, weil mir … wichtig ist“). Es kann sein, dass dein Gegenüber die Kritik nicht versteht.
- Beziehe dich auf das Verhalten und nicht die Person.
- Verallgemeinere nicht; nenne am besten eine Situation als Beispiel.
- Benutze Ich-Botschaften („Auf mich hat xy so gewirkt“).
- Formuliere am besten bestärkend / konstruktiv und wertschätzend („Mir würde es gut / besser gefallen, wenn …“ / „damit ich hier gut arbeiten kann, bitte ich Dich …“ / „behalte bei …“ / „zeige mehr von …“ / „zeige weniger von …“).
- Sei dir über das Ziel klar: Möchtest du die Person bestärken? Soll sie ein spezifisches Verhalten ändern?
- Hole dir Unterstützung, falls du unsicher bist oder falls du nicht in der Lage bist, ein konstruktives Feedback zu formulieren. Andere Teilnehmende oder die Teamer*innen könnten dich unterstützen, das Feedback so zu formulieren, dass dein Gegenüber es annehmen kann. Du kannst es auch gerne üben, indem deine Unterstützung die Rolle deines „Gegenübers“ in einem kurzen Rollenspiel übernimmt.

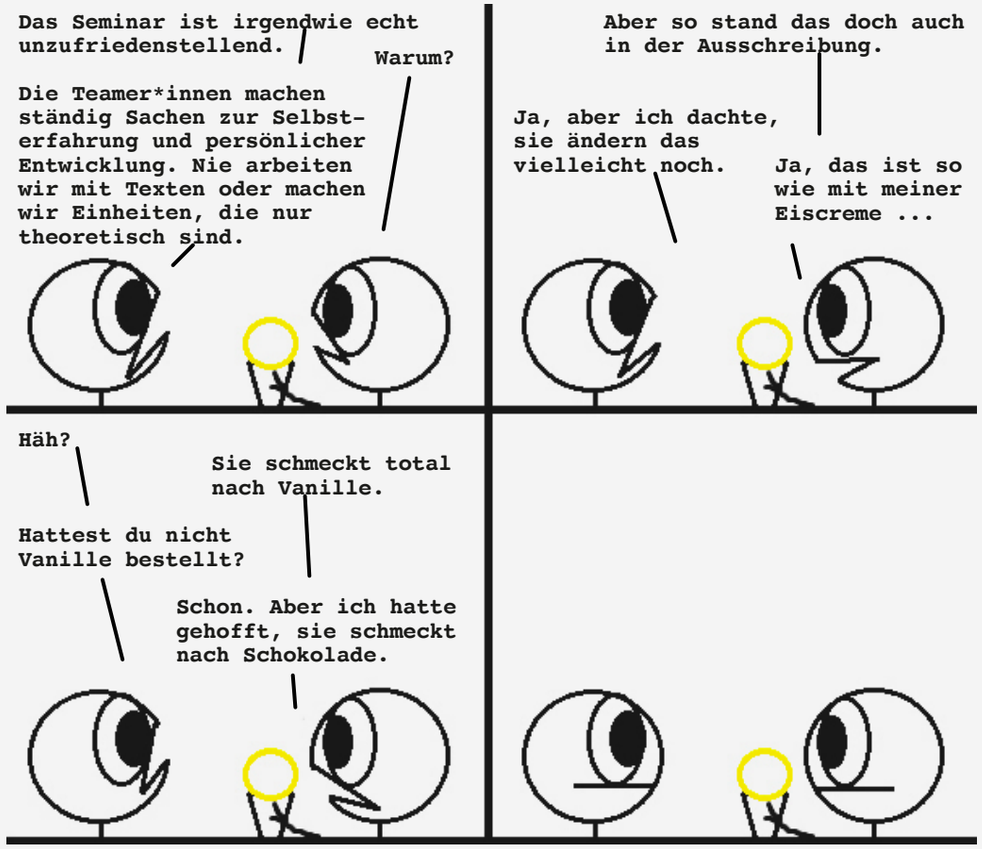


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Feedback holen

- Feedback ist sehr wertvoll.
- Ermutige andere, dir Feedback zu geben, wenn es für dich gut passt:

  → In der Gruppe für Feedback einladen.

  → Einzelne Personen ansprechen: „Könntest du mir Feedback für xy geben?“

Feedback annehmen

- Wenn dir Feedback angeboten wird, überlege, ob du jetzt dafür offen bist oder lieber später.
- Wer Feedback annimmt, hört aktiv zu und lässt ausreden. Es wird keine Rückmeldung (Rechtfertigung, Relativierung, Erklärung o.a.) gegeben oder verlangt. „Ich habe es aber nicht so gemeint“ hilft keiner*m weiter. Auch keine Geste, die auf so etwas hindeutet.
- Du kannst Verständnisfragen stellen.
- Die Reaktionen von Menschen, die die Kritik äußern, sollten nicht als „zu emotional“ bezeichnet werden. Es geht darum, einen Raum zu öffnen, in dem Emotionalität Platz hat.
- Die Person, die dir über dein Verhalten oder deine Sprache ein Feedback gibt, sagt nicht, dass du eine „schlechte“ Person bist.
- „Danke für dein Feedback“ reicht. Überlege für dich selbst, wie dein persönlicher Umgang mit dem erhaltenen Feedback aussieht. Das kann, muss aber nicht geteilt werden. Wenn du die Kritik nicht verstehst, überlege dir, wo du nachfragen kannst, um sie nachvollziehen zu können.
- „Danke für dein Feedback, ich werde mich jetzt nicht ändern“ ist im Falle von Diskriminierungen natürlich total unpassend … aber in anderen Situationen auch mal hilfreich.
- Lass das Feedback auf dich wirken und überlege danach ernsthaft, was du von einer Rückmeldung annehmen willst / solltest.

Feedback für diskriminierendes Verhalten

1. Falls du Diskriminierung erlebst

- Wenn eine Situation / Wort verletzend ist und eine Erklärung gerade für dich nicht möglich ist, ist es völlig okay. Du darfst „Stopp“ sagen.
- Für ein erfolgreiches Feedback gibt es kein perfektes Rezept, weder richtig noch falsch. Es gibt diese vielen Faktoren, die du beachten kannst, damit du für dich die Situation transformieren kannst:

  → Frage dich, was der Kontext ist, damit dir dein Ziel klarer wird. Wie stehst du zu dieser Person, der du ein Feedback geben möchtest? Welche unterschiedlichen Machtverhältnisse gibt es zwischen euch? Welche Art von Beziehung / Gefühlen / Emotionalität sind zwischen euch? Was ist deine Motivation, dieser Person jetzt ein Feeback zu geben? Und dann, was brauchst du für ein Setting, damit dein Feedback deine Motivation erfüllen kann?
- Du musst nicht die Person sein, die Feedback gibt und wenn doch, kannst du dir auch aussuchen, wann und wie du es machst.
- Suche dir Verbündete. Du kannst andere ansprechen, denen du vertraust, und sie bitten, die*den Teamer*in oder Teilnehmende*n für dich anzusprechen: Emotionale Arbeit abgeben.
- Du musst nicht immer etwas sagen und das wird auch nicht erwartet. Du darfst es aber machen. Diese Worte von Audre Lorde schenken wir euch als Ermutigung: „My silences had not protected me. Your silences will not protect you.“ [17] Sie möchte damit ermutigen, aktiv zu werden.

Illustration: Mira Schönegge

Illustration: Johanna Eisl

**„My silences had not protected me.
Your silence will not protect you.
But for every real word spoken,
for every attempt I had ever made
to speak those truths for which
I am still seeking, I had made
contact with other women while
we examined the words to fit
a world in which we all believed,
bridging our differences.“ [18]
— Audre Lorde,
The Cancer Journals**

2. Falls du das Feedback bekommst

- **Hier gelten weiterhin alle Regeln zum „Feedback annehmen“.**
- **Im Angesicht von Kritik ist es wichtig, nicht in eine Abwehrhaltung zu gehen, sondern zuzuhören, sich zu entschuldigen, Verantwortung zu übernehmen und daran zu arbeiten, das eigene Verhalten zu ändern.**
- **Falls du das Problem nicht verstehst: Überlege, wo bzw. bei wem du dich informieren kannst. Erwarte nicht, dass die verletzte Person es dir erklärt. Menschen, die Diskriminierung erleben, sind oft müde, immer erklären zu müssen, warum sie etwas verletzt. In diesem Fall ist es sehr ratsam, mit weiteren Menschen in Kontakt zu treten, die dir erklären können, was genau das Problem an der Situation war.**
- **Wenn dich eine Person auf Verhalten hinweist, das gesellschaftliche Machtstrukturen reproduziert, nimm es als Zeichen, dass dich die gesellschaftlichen Strukturen leider wieder eingeholt haben. Und nimm es als Chance, sie neu zu hinterfragen und dich kritisch mit dir und deiner gesellschaftlichen Position auseinanderzusetzen.**
- **Erwarte nicht, dass Menschen, die durch deine Handlungen oder Worte verletzt werden, den Respekt vor deinen Gefühlen in den Vordergrund stellen.**

!!! Inhaltswarnung folgende Seite: weißer Machtmechanismus !!!

Illustration: Tristan Marie Trotz

- Sprich nicht über die Art, wie die Person ihre Rückmeldung gibt. Sag der Person nicht, sie sollte höflicher oder weniger emotional sein. „Tone Policing“ ist eine Ablenktaktik und eine Strategie, um diskriminierte Positionen zum Schweigen zu bringen. Sie ermöglicht dir, eine Diskussion zu beenden, indem du dein Gegenüber wütend machst. Das untergräbt die Rede der Person, die dir eine Rückmeldung gibt. [19] Alle haben Diskriminierungsformen („-ismen“) und Privilegien erlernt. Nimm das Feedback als Gelegenheit wahr, dich (erneut) zu fragen: Wie äußert sich der Rassismus, Sexismus, Klassismus usw., den ich mein ganzes Leben gelernt habe, in meinem Verhalten?
- Wenn sie auftaucht, nimm deine Fragility bewusst wahr! Diese Emotion kommt vielleicht daher, dass du das Gefühl hast, nicht als Individuum erkannt zu werden. Nur weil du dich dieser Gruppe vielleicht nicht zugehörig fühlst, heißt das nicht, dass du die entsprechenden Privilegien nicht hast. Oder vielleicht fühlst du dich verletzt, dass du rassistisch genannt wirst, obwohl du gar nicht rassistisch sein wolltest? Versuche, aktiv auf dieses Gefühl zu achten, wenn du auf so etwas hingewiesen wirst. Warum fühlst du dich so? Dafür solltest du dir andere Unterstützung suchen, bevor du die Person mit dieser Frage belastest, die dich darauf hingewiesen hat. Brauchst du erst mal Ruhe, um das Gehörte zu verarbeiten?

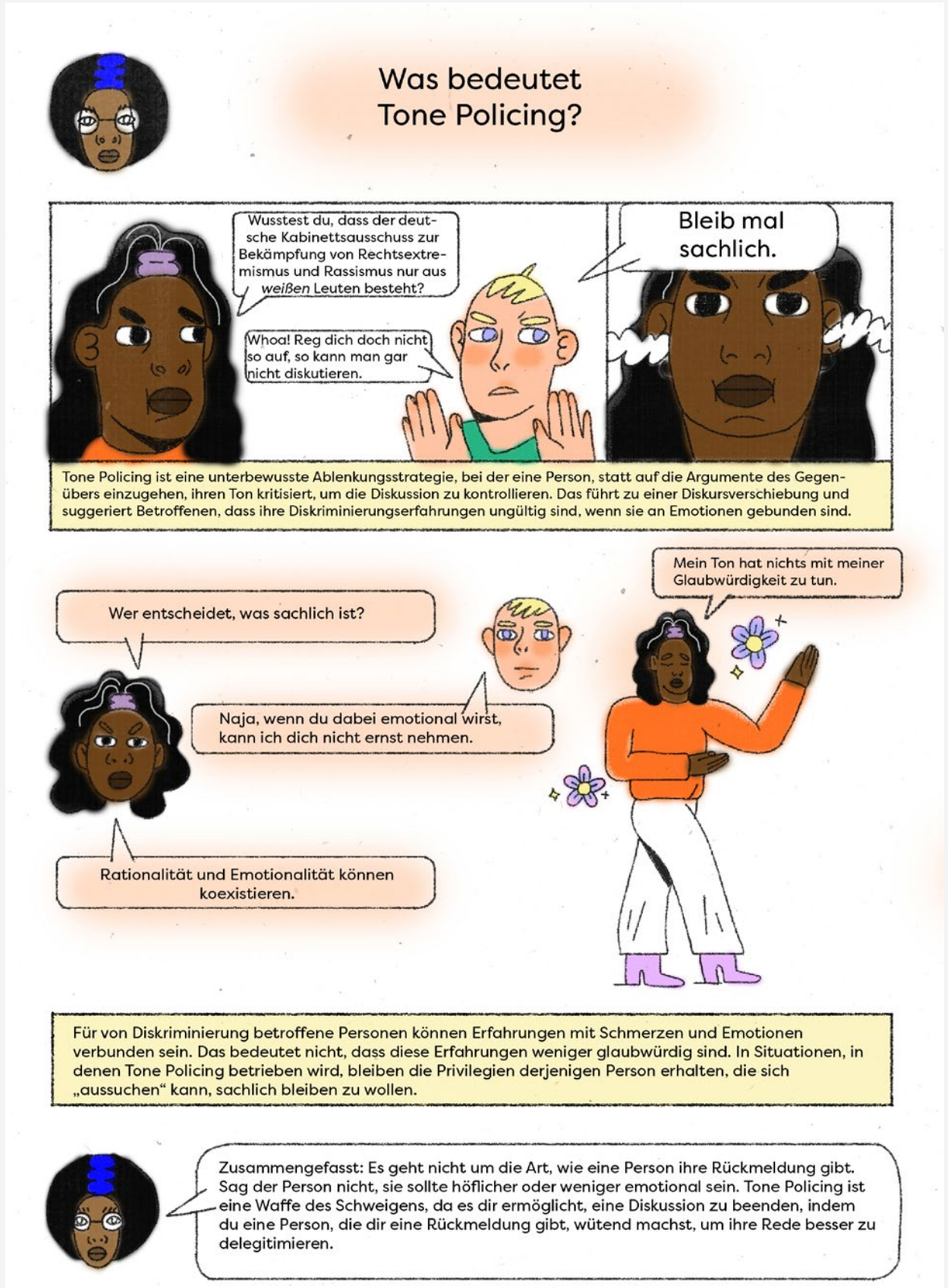


Illustration: Ellen Gabriel

Illustration: Ellen Gabriel

3. Falls du als dritte Person dabei bist

Nicht diskriminierend sein ist keine passive oder neutrale Haltung: „If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor.“ [20]
Desmond Tutu.

Es ist gut, etwas gegen Diskriminierung zu sagen, wenn du nicht direkt im Fokus stehst. Achte dabei darauf, nicht zu viel Raum einzunehmen. Beteilige dich gern an der notwendigen Aufklärungsarbeit, aber handele nicht gegen die Interessen der diskriminierten Person.

Viel zu oft erhalten Menschen, die den Mut haben von ihren Übergriffen zu erzählen, Antworten wie: „Das war doch nicht so gemeint!“, „Jetzt tu doch nicht so?!“, „Also, für mich war das kein Übergriff.“ Da kannst du als Verbündete*r an die Feedbackregeln erinnern.

Wenn einer in der besprochenen Sache privilegierten Person erklärt werden muss, warum etwas z. B. rassistisch ist, machen das am besten andere *weiße* Teilnehmende, am besten in einem Einzelgespräch.

Dafür kann es hilfreich sein, sich zu fragen, warum die diskriminierende Person diese Reaktion / Wortwahl / Einstellung zeigt: Geht es nur um sprachliche Begrifflichkeiten oder steckt dahinter eine diskriminierende Haltung? Falls Ersteres zutrifft, geht es zunächst einmal um Information. Wenn das nicht ankommt, schlagen wir eine Formulierung wie die Folgende vor: „Wir sind uns doch beide einig, dass Diskriminierung nicht gut ist. Warum fällt es dir so schwer, eine sprachliche Veränderung aufzunehmen, Begriffe zu verlernen, die verletzend sind?

→ Mehr zum Thema, was wir als Verbündete machen können, haben wir auf den nächsten Seiten zusammengetragen.

Illustration: Viktoria Cichoń

„If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor. If an elephant had its foot on the tail of a mouse and you say that you are neutral, the mouse will not appreciate your neutrality.“ [21]
— Desmond Tutu

Illustration: Johanna Eisl

Allyship – „Ally“: Wie können wir solidarisch sein und eine gemeinsame Koalition gegen Diskriminierung bilden?

Das Zitat, das Lilla Watson zugeschrieben wird, bedeutet in anderen Worten: „Wir brauchen keine Beschützer*innen, Helfer*innen oder Retter*innen. Wir wollen Verbündete, um gemeinsam zu kämpfen und Machtverhältnisse abzuschaffen. Damit wir alle frei davon sind“. Was können wir am besten tun, wenn wir in einer Situation privilegiert sind? Im Folgenden findest du elf Prinzipien der gemeinsamen Koalition. Es mag erstmal nach ziemlich viel aussehen, aber lass dich nicht einschüchtern!

Das Wichtigste ist: du möchtest gemeinsam gegen Unterdrückung kämpfen. Super! Diese Grundeinstellung ist ein stabiles Fundament. Wenn du dich zum Beispiel noch nie tiefergehend mit dem Thema beschäftigt hast, dann kannst du erst einmal die Überschriften durchlesen und auf dich wirken lassen. Ein nächster Schritt könnte dann sein, dir gezielt die Themen auszusuchen, zu denen du Fragen hast, oder die dich spontan ansprechen. Vielleicht kommst du auch nach einigen Stunden, Tagen oder Wochen wieder zu diesem Kapitel zurück und liest weiter. Aus einer privilegierten Position eine Koalition einzugehen, kann einiges an Unsicherheit mit sich bringen. Unser Ziel ist es nicht, dir festgelegte Regeln oder eine Schritt-für-Schritt-Anleitung zu geben. Unser Ziel ist es, dir einige konkrete Handlungsmöglichkeiten, Gedanken und Tipps zum Umgang mit dieser Unsicherheit zu geben. Und vor allem: dich zu ermutigen.

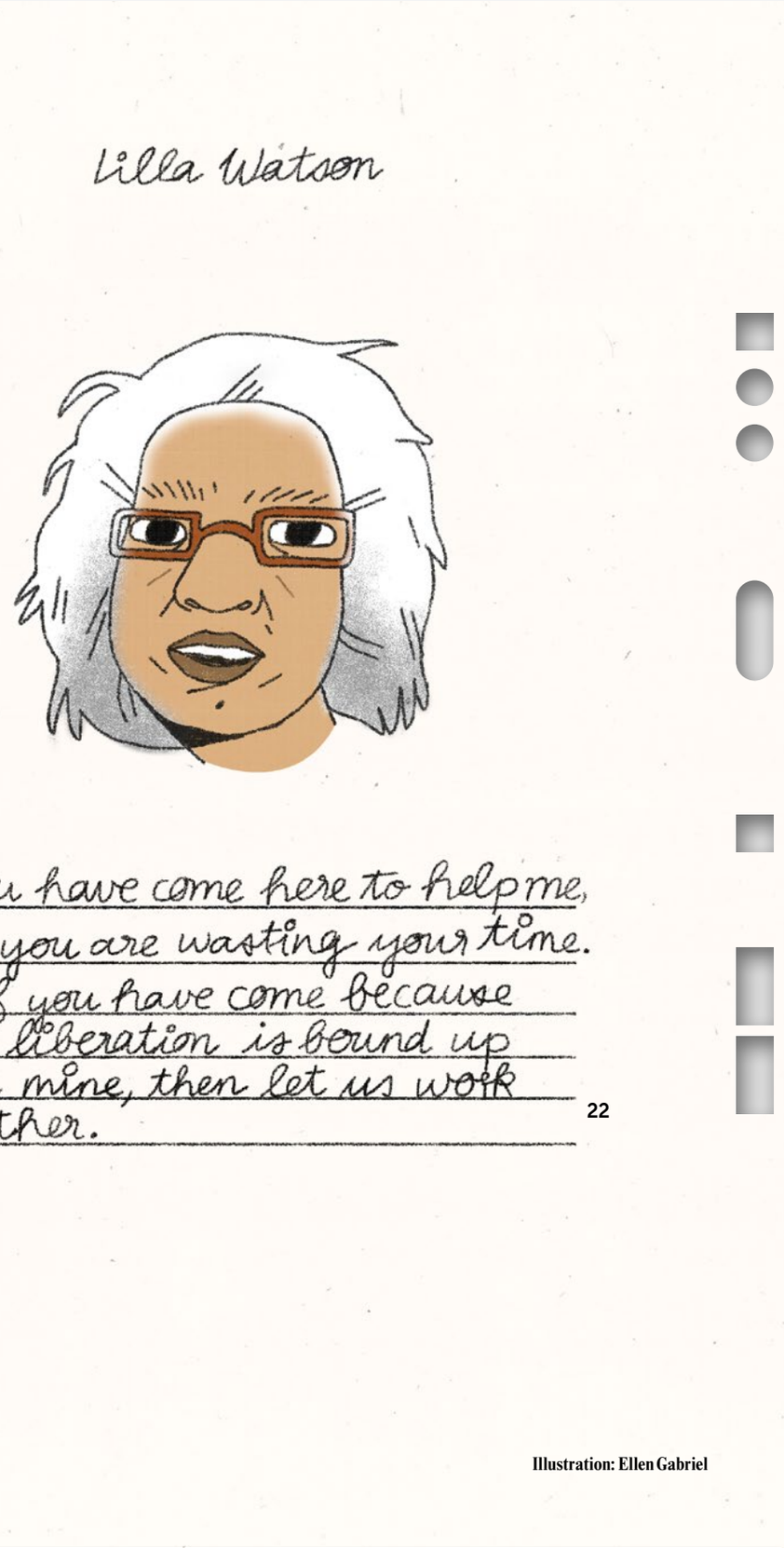


Illustration: Ellen Gabriel

1. Hör zu und lerne schweigen

- Wenn Leute von Diskriminierungserfahrungen sprechen, wird zugehört, nicht unterbrochen und nicht weitererzählt.
- Achte darauf, das Gespräch nicht zu monopolisieren. Du kannst dich beteiligen und relevante Fragen stellen. Deine erste Aufgabe ist aber, wohlwollend auf Gefühle, Zeugenaussagen und Lösungsvorschläge zu reagieren. Wenn dir ein Thema Unbehagen bereitet, steht es dir frei, dich nicht einzumischen und die Menschen, die die Diskriminierungserfahrungen gemacht haben, darüber diskutieren zu lassen.
- Wenn Menschen von eigenen Diskriminierungserfahrungen erzählen, dann bekommen sie oft Reaktionen, mit denen Menschen diese Erlebnisse anzweifeln oder versuchen, die Perspektive der Täter*innen zu verstehen oder zu erklären. Das ist sehr verletzend. Du hast keine Definitionsmacht darüber, wie schlimm das Erlebnis war. Versuche stattdessen, wertschätzend und empathisch auf den Vertrauensbeweis des Menschen zu reagieren, der die eigene Verletzlichkeit mit dir teilt.
- Care-Aufgaben für Menschen aus deinem Umfeld zu übernehmen, die viel Diskriminierung erfahren, kann eine Möglichkeit sein, dass sich eine Person gehört und gesehen fühlt, ohne dass du dabei viel Raum einnimmst. Gleichzeitig erkennst du damit an, welche Arbeit die ständige unfreiwillige Auseinandersetzung mit Diskriminierung ist.

2. Lies und informiere dich

- Verbündete bilden sich ständig weiter und erwarten nicht, dass andere die Arbeit für sie erledigen. Es ist wichtig, dass du eigene Nachforschungen anstellst und die Beteiligten nicht mit deinen Fragen erschöpfst oder retraumatisierst. Lies Bücher oder Artikel, höre Hörbücher oder Podcasts, schaue Videos oder Filme an, folge Aktivist*innen auf Social Media und lerne aus den Erfahrungen der Beteiligten. Internetsuchmaschinen können dir dabei helfen.
- Für ein gutes Verständnis dafür, wie eine Diskriminierungsform funktioniert, hilft es oft, sich ein bisschen mit dem geschichtlichen Hintergrund zu beschäftigen. Außerdem kannst du darauf achten, welche Begriffe und Formulierungen Aktivist*innen benutzen, um respektvoll über die Diskriminierungsform zu sprechen.
- Ein reines Konsumieren von Informationen reicht nicht aus. Versuche, deine Wahrnehmung zu schärfen, und Diskriminierung in deinem Umfeld und bei dir mehr wahrzunehmen. Bleibe nicht bei der „Alltags-Diskriminierung“, sondern versuche auch, strukturelle Diskriminierung mehr wahrzunehmen. Setze dich mit deinen eigenen Privilegien und deinem verinnerlichten diskriminierenden Denken auseinander.

3. Akzeptiere Kritik

- Im Angesicht von Kritik ist es wichtig, nicht in die Defensive zu gehen, sondern zuzuhören, sich zu entschuldigen, Verantwortung zu übernehmen und daran zu arbeiten, das eigene Verhalten zu ändern.
- Kritik zu erhalten, kann ein Schamgefühl auslösen – sei es Kritik von dir selbst, weil du das Gefühl hast, dich in einer Situation nicht richtig verhalten zu haben, zum Beispiel weil du in einer diskriminierenden Situation nicht eingeschritten bist. Scham und Selbstvorwürfe sind aber nicht hilfreich, sondern halten dich eher davon ab, Verantwortung für dein Handeln zu übernehmen. In dem Buch „Scham umarmen“ von Sannik Ben Behler gibt es viele konkrete Tipps zum Umgang damit. Dort steht zum Beispiel auch, dass Scham und Selbstkritik eine Form von Selbstunterdrückung sind, die auf dem Weg in eine gerechtere Welt auch beendet werden muss. Dann wird Raum dafür geschaffen, Verantwortung für das eigene Handeln zu übernehmen.

Illustration: Johanna Eisl

4. Gib das Mikrofon und die Kohle weiter

- „Übergib einfach das Mikrofon."
- Als Ally geht es nicht darum, sich selbst in den Mittelpunkt zu stellen, als Aktivist*in zu glänzen oder vorzugeben, ein großartiger Mensch und so aufgeschlossen zu sein. Wenn du dazu eingeladen wirst, z. B. über eine Diskriminierungsform zu sprechen, dann überlege dir: Gibt es Menschen, die besser darüber sprechen könnten, als du? Denke an WAIT. Sofern sie möchten, ist es besser die Menschen direkt zu Wort kommen zu lassen, als über sie zu sprechen.
- Diskriminierte Menschen sollen nicht als Beispiele herhalten oder Beispiele nennen müssen. Sie entscheiden selber, was sie sagen möchten.
- Wenn du als privilegierte Person das Mikrofon an eine Person übergibst, die Ausgrenzung erfahren hat oder erfährt, achte darauf, wie du das machst: Oft steht in einer solchen Situation dann doch wieder die privilegierte Person im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit – als großzügige*r Retter*in.[23]
- Eine konkrete und unkomplizierte Art, das Mikrofon weiterzugeben, ist auch: Teile die Arbeit von Menschen, die Diskriminierung und besonders Mehrfachdiskriminierung erfahren, in deinem Umfeld, zum Beispiel auf Social Media. Teile Spenden-, Petitions- und Demoaufrufe. Wenn du selbst die Kapazitäten hast, dann kann Spenden, Petitionen unterschreiben oder auf Demos gehen auch eine sehr konkrete Aktivität von Verbündeten sein. Wenn nicht, dann teile es mit anderen Menschen, die möglicherweise die Kapazitäten dafür haben.
- Besonders wenn es um Geld, bezahlte Jobs oder Aufträge, etc. geht, dann versuche, diese an Menschen mit Diskriminerungserfahrungen (weiter) zu geben. Das gilt nicht nur dann, wenn es um diese Diskriminierungsform geht. BIPoC haben mehr Expertisen als nur über Rassismus zu sprechen, be_hinderte Menschen kennen sich auch mit anderen Themen aus als mit Be_hinderung, und so weiter.

5. Geh in den Dialog mit Menschen, die deine Privilegien teilen

- Deine Rolle als verbündete Person besteht auch darin, Unterdrückung zu bekämpfen, indem du mit deinen x-feindlichen oder x-istischen Verwandten das Gespräch suchst. Wenn du mit deinen *weißen* Verwandten über Rassismus sprichst, sprich darüber, was Rassismus mit *Weißen* macht.
- Als in einem Kontext privilegierte Person, achte darauf, diskriminierende Gewalt nicht zu fetischisieren oder zu sensationalisieren und die Reproduktion von Diskriminierung oder Machtstrukturen zu vermeiden. Wenn du z. B. mit Menschen sprichst, die sich noch gar nicht mit den Themen auseinandergesetzt haben, dann erzähle keine schockierenden Geschichten von Gewalterfahrungen, die du von anderen Menschen gehört oder mitbekommen hast. Versuche lieber, sachlich zu erklären, worum es sich handelt. Dabei kann ein Argumentationstraining oder andere Argumentationshilfen unterstützen.[24]
- Sprich für dich und nicht für andere. Du bist vielleicht in dieser Situation privilegiert, aber deine Rolle ist nicht, die*der glorreiche Retter*in für andere zu sein, sondern an ihrer Seite für die Abschaffung von Unterdrückung zu kämpfen. Diskriminierung geht uns alle an und wir kämpfen den Kampf gemeinsam! Was ist deine persönliche Motivation dafür? Wie war der Weg dorthin zu kommen, wo du jetzt bist? Welche Fehler hast du dabei gemacht? Diese Herangehensweise ermöglicht Augenhöhe, sowohl mit Menschen, die Diskriminierung erleben, als auch mit anderen privilegierten Menschen, die gerade erst anfangen, sich mit diesen Themen zu beschäftigen.
- Im Zweifelsfall ist es bereits ein erster Schritt, anzusprechen, dass es sich hierbei um Diskriminierung handelt oder dass du das nicht stehen lassen kannst, oder einfach „Stopp!" zu sagen. Denn das Schweigen, bzw. die Selbstverständlichkeit, mit der Diskriminierung in unserer Gesellschaft existieren darf, ist ein großer Teil der dahinterstehenden Machtstrukturen. Das zu benennen, ist ein wichtiger Teil ihrer Bekämpfung.

Illustration: Johanna Eisl

6. Bleib handlungsfähig

- Menschen, die Rassismus erleben, müssen sich täglich damit auseinandersetzen und können ihm nie entkommen, FLINTA sind in ihrer Arbeit und meistens in ihrem Zuhause fortwährend Sexismus ausgesetzt. Solidarität zu zeigen, bedeutet auch, die Auseinandersetzungen oder Kämpfe zu teilen und sie nicht den Menschen zu überlassen, die benachteiligt werden.
- Privilegien zu haben bedeutet, Potenziale und (Handlungs-)Möglichkeiten zu haben. Sie können als starke Werkzeuge gesehen werden, um Verantwortung zu übernehmen. Zum Beispiel: Dir wird in bestimmten Situationen zugehört und du wirst ernst genommen. Oder du kommst leichter in eine Position, in der du wirkungsvolle Entscheidungen treffen und auch etwas auf einer strukturellen Ebene verändern kannst. Nutze diese Möglichkeiten, um andere Menschen zu stärken oder Schieflagen zurechtzurücken …. Viele privilegierte Menschen haben große Angst davor, als diskriminierend wahrgenommen zu werden. Diese Angst vor Kritik kann Menschen erstarren lassen und davon abhalten, sich mit diskriminierten Menschen zu verbünden. Für gute Verbündete ist es wichtig, sich mit dieser Angst auseinanderzusetzen: Wovor genau habe ich Angst? Wie wahrscheinlich ist es, dass das passiert? Gestehe ich mir selbst zu, Fehler zu machen? Wenn nein, warum nicht? Sich selbst die gleiche Fehlerfreundlichkeit wie anderen einzuräumen und wertschätzend sich selbst gegenüber zu sein, erfordert Übung.
- Frage dich ebenfalls, wo diese Angst herkommt, etwas falsch zu machen, die dich darin hemmt, dich mit anderen Menschen zu verbünden. Und erinnere dich daran, was deine Motivation ist, dich verbünden zu wollen und gegen gesellschaftliche Machtverhältnisse zu kämpfen.
- Eine Schwierigkeit kann manchmal sein, zu erkennen, wann der „richtige“ Zeitpunkt ist, um zu schweigen und Menschen für sich selbst sprechen zu lassen, und wann es besser ist, einzuschreiten und zu sprechen. Zum Beispiel, wenn du im öffentlichen Raum eine Diskriminierungssituation oder einen Übergriff beobachtest. Es gibt keine eindeutige Anleitung dafür, sondern ist sehr situationsabhängig. Es kann auch passieren, dass du eingreifst und die Situation eskaliert oder die Person, die diskriminiert wurde, darüber nicht glücklich ist (unter anderem, da alle Menschen unterschiedlich sind). Das soll aber kein generelles Argument sein, um nie einzugreifen, sondern eine Ermutigung, so gut wie möglich aktiv zu werden mit der Akzeptanz, dass es vielleicht nicht die erwünschte Wirkung hat: In einer Diskriminierungssituation gibt es kein richtig oder falsch, denn es ist bereits falsch, dass überhaupt eine Diskriminierung stattfindet. Was du auch bedenken solltest, falls du eher Angst vor Fehlern beim Einschreiten hast: Von außen, zum Beispiel in der Wahrnehmung der Person, die gerade den Übergriff erlebt, ist nicht klar, warum du schweigst. Ist es, weil du mit der Diskriminierung übereinstimmst oder weil du nicht für die Person sprechen willst? Eine gute erste Idee kann sein, Blickkontakt zu der Person aufzunehmen, die den Übergriff erlebt, oder sie anzusprechen. So kannst du am besten einschätzen, was in der Situation gebraucht wird. Erscheint dir die Situation sehr gefährlich, kann es auch ratsam sein, erst andere Menschen in der Nähe anzusprechen, die sich dem Geschehen gemeinsam mit dir annähern können. Teil von Verbündeten sein ist, nach deinem besten Wissen und Gewissen zu handeln und weiterzulernen, auch wenn du weißt, dass du Fehler machen wirst und dass nicht alle Menschen glücklich über dein Verhalten sein werden. Und noch: Ja, du kannst immer Fehler machen, aber du lernst auch immer etwas dazu, wenn du eingeschritten bist. Nichts machen aus Angst, Fehler machen zu können, ist bestimmt der schlimmste Fehler.

Illustration: Johanna Eisl

7. Bleib im Prozess

- Verbündete*r zu sein, ist ein Ziel, das nie wirklich erreicht wird, es gibt immer Dinge zu lernen oder besser zu machen. Es ist ein Prozess, der nie endet. Es ist auch kein Titel, den wir uns selbst geben können. „Verbündete*r zu sein“ entbindet weder von allem, was in der Vergangenheit gesagt und getan wurde, noch schützt es vor Fehlern in der Zukunft.
- Die Angst vor Fehlern, Widersprüche und Unsicherheiten auszuhalten, ist auch Teil vom Sich-Verbünden. Denn vieles ist widersprüchlich. Einerseits nicht für andere sprechen zu wollen, aber im richtigen Moment einzugreifen und auf Diskriminierung aufmerksam machen. Das Mikrofon übergeben und selbst nicht im Fokus stehen. Solidarisch mit Menschen sein, die Diskriminierung erfahren, aber das Thema nicht von dir aus ansprechen. Menschen nicht belasten oder retraumatisieren wollen, aber auch nichts für sie entscheiden. Diese Widersprüche sind Teil der widersprüchlichen Welt, in der wir leben. Damit kommt einiges an Unsicherheit. Diese Unsicherheit ist nicht schlecht, denn sie bringt uns dazu, immer wieder zu reflektieren, was wir gerade machen, weiterzulernen, uns Feedback zu holen und so weiter. Es ist jedoch wichtig, dass diese Unsicherheit nicht zusätzlich noch auf Menschen abgeladen wird, die bereits Diskriminierung erfahren. Tausche dich stattdessen lieber mit anderen privilegierten Menschen dazu aus. Halte die Unsicherheit aus. Es macht dich nicht zu einer*m schlechteren, sondern zu einer*m besseren Verbündeten.
- Im Prozess zu bleiben, heißt auch, dies nachhaltig zu tun. Nur weil Menschen, die Diskriminierung erleben, dem nicht entkommen können, heißt das nicht, dass deine eigenen Bedürfnisse und Grenzen dadurch unwichtig sind. Besonders wenn du andere Formen von Diskriminierung erlebst, kann es sein, dass du dadurch manchmal erschöpft bist. Deine eigenen Bedürfnisse und Grenzen zu ignorieren, ist Teil von Unterdrückung. Anstatt ein neues Projekt zu starten, überlege lieber: Wo kann ich in den Bereichen und Räumen, in denen ich sowieso schon unterwegs bin, mehr Diskriminierung und Barrieren abbauen? Welche Form von Aktivismus liegt mir und macht mir Spaß? Was sind kleine Dinge, die ich tun kann, wenn ich gerade nicht so viel Energie habe? Außerdem bietet es sich an, statt alleine etwas zu machen, sich einem bestehenden Kollektiv oder einer Gruppe anzuschließen, wo du niedrigschwellig einsteigen kannst und dich schnell aufgehoben und handlungsmächtig fühlst.

8. Lass diejenigen, die Diskriminierung erfahren, die Hauptakteur*innen sein

- Es reicht nicht aus, eine*n Freund*in in einer Situation der Unterdrückung zu haben, um so zu tun, als hättest du ein allgemeines Wissen über die Erfahrungen aller Menschen, die diese Unterdrückung erleben. Du kannst diese*n Freund*in oder auch nur ihr*sein Wort nicht benutzen, um einen diskriminierenden Diskurs zu unterstützen oder zu legitimieren.
- Sei dafür offen, die Realität einer diskriminierten Person bedingungslos anzuerkennen, auch wenn sie von Erfahrungen abweicht, die du bisher von anderen Menschen gehört hast.

9. Spiele nicht die Olympiade der Unterdrückung

- Du bist mitten in einem Gespräch über Be_hinderung? Dies ist nicht der Zeitpunkt, um über andere Diskriminierungen zu sprechen, die du erlebst. Wenn du bei bestimmten Themen unterdrückt wirst, gibt dir das keinen „Freifahrtschein“, bei Themen, die dich nicht betreffen, nicht in deiner Rolle als Verbündete*r zu bleiben. Vereinnahme das Gespräch nicht. Es geht nicht immer um dich.

Illustration: Johanna Eisl

10. Monopolisiere nicht Energie und mentale Stärke

- Du magst von der Diskussion über eine Diskriminierungserfahrung zutiefst betrübt sein. Du kannst als Verbündete*r von Menschen in Unterdrückungssituationen aber nicht verlangen, dass sie deine Tränen abwischen. Du kannst sie auch nicht erschöpfen, indem du ihnen von allen Situationen der Unterdrückung erzählst, deren Zeug*in du warst. Dein*e Gesprächspartner*in weiß von diesen Unterdrückungen, erlebt sie täglich und möchte nicht unbedingt, dass du sie*ihn ständig daran erinnerst.
- Wenn eine Person dir von sich aus von einer Diskriminierungserfahrung erzählt, dann kannst du die Person bestärken, indem du mit der Person gemeinsam wütend bist. Es ist gesellschaftlich so verbreitet, Diskriminierungserfahrungen zu hinterfragen, dass es Menschen oft schwerfällt, ihre eigene Verletzung ernst zu nehmen. Du kannst der Person zurückspiegeln, dass du ihre Gefühle ernst nimmst, ohne dabei die Aufmerksamkeit auf dich zu lenken.

11. Mach weiter

- Als Anregung geben wir dir die Worte von Emma Dabiri: „Ich hoffe sehr, dass [mein Buch „Was *weiße* Menschen jetzt tun können“] einen Sinn für Gemeinsamkeit anstatt für Wohltätigkeit weckt.“ […] Der Schlüssel liegt darin, sich von dem Überlegenheitsgefühl zu lösen, das in der Kategorie des „Weißseins“ codiert ist. Der beste Weg, diesen Prozess zu beginnen, ist die Erkenntnis der fiktiven Natur dieser Kategorie. […] Ich rege das nicht an, weil ich an euer besseres Wesen appelliere. Ich verlange auch nicht, dass ihr „eure Privilegien“ aufgebt, „meine Stimme verstärkt“ oder irgendwelche anderen Schlagworte verwendet. Stattdessen schlage ich vor dass ihr „mit eurer eigenen Unterdrückung Schluss macht“ und „auf die leise Stimme in eurem Inneren hört“, die ihr vielleicht zum Schweigen bringt. […] Warum fühlt ihr euch trotz all eurer „Privilegien“ immer noch überarbeitet, unterbezahlt, erschöpft und höchstwahrscheinlich geistig eingeengt? Ihr könnt euch mit der Tatsache trösten, dass ihr bei alldem nicht auch noch vom Rassismus unterdrückt werdet. Aber ich behaupte, dass ihr euch vom *„Weißsein“* täuschen lasst, das euch einredet, „schwarzen“ Menschen überlegen zu sein, um von all seinen schädlichen Auswirkungen abzulenken. Ich möchte, dass ihr darüber nachdenkt, wer *„weiße“* Menschen waren, bevor sie *„weiß“* wurden. Was könnten sie danach sein?“
- Emma Dabiri: „Was *weiße* Menschen jetzt tun können – Von „Allyship“ zu echter Koalition“
- Der Weg der Dekonstruktion ist lang und manchmal schmerzhaft. Manchmal wirst du erschöpft sein. Vergiss also nicht, auf dich selbst aufzupassen. Und denke daran, das ist es wirklich wert: Wir verändern die Welt! [25]

Illustration: Johanna Eisl

1. Hör zu und lerne schweigen!

2. Lies und informiere dich!

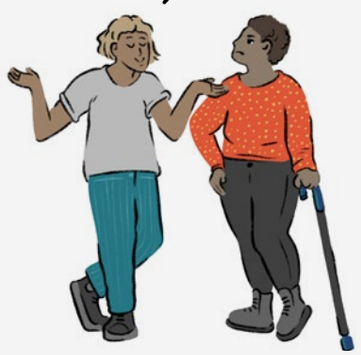
3. Akzeptiere Kritik!

4. Gib das Mikrofon und die Kohle weiter!

5. Geh in den Dialog mit Menschen, die deine Privilegien teilen!

7. Bleib im Prozess!

6. Bleib handlungsfähig!



8. Lass diejenigen, die Diskriminierung erfahren, die Hauptakteur*innen sein!

9. Spiele nicht „Olympiade der Unterdrückung“!

10. Monopolisiere Energie und mentale Stärke nicht!

11. Mach weiter!

Illustration: Johanna Eisl

Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt

Spätestens durch die #MeToo-Bewegung wurde sichtbar, dass sexualisierte Gewalt unsere ganze Gesellschaft durchzieht. Sie kann allen widerfahren, unabhängig von gesellschaftlichen Positionierungen. Deshalb ist es uns wichtig, sie auch hier zu thematisieren. Uns sind bisher kaum Fälle aus der Fortbildungsreihe bekannt. Deshalb bemühen wir uns, einen Rahmen zu schaffen, in dem die Erfahrung von Manipulation, Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt angesprochen werden kann.

Es gibt Feedbackmöglichkeiten nach Seminaren, und die Frage nach Übergriffigkeit wird zumindest in der Fortbildungsreihe explizit gestellt. Aber nicht nur das Ansprechen, sondern auch das für sich selbst Einordnen ist häufig schwierig. Wir möchten diesen Themen deswegen hier Raum geben und verbinden damit die Hoffnung, dass es dadurch einfacher wird, mögliche Erfahrungen zu thematisieren und zu bearbeiten.

Sexualisierte Gewalt ist ein breiter und vielfältiger Begriff. Er macht es möglich, ein weites Feld von sexualisierten Übergriffen zu benennen. Das können Blicke, Worte, Gesten sein, ebenso wie unpassende Berührungen oder eine Vergewaltigung. Sexualisierte Gewalt kann von Teilnehmenden und Teamer*innen ausgehen. Und sie wirkt auf jede Person unterschiedlich. Übergriffigkeiten und Manipulation können Bestandteil von sexualisierter Gewalt sein. Sie können aber auch eine Atmosphäre schaffen, in der sexualisierte Gewalt einfacher möglich ist, deswegen haben wir sie auch in diesem Kapitel im Fokus.

Anstatt Menschen, die Manipulation, Übergriffigkeit oder sexualisierter Gewalt erleben, zu unterstützen, reagiert die Gesellschaft häufig folgendermaßen:

1. Victim-Blaming heißt, der Person, die den Übergriff erlebt / überlebt hat, die Schuld zu geben und die übergriffige Person so zu entlasten.
2. Relativierung heißt, herunterspielen oder nicht ernstnehmen der Erfahrung.
3. Tabuisierung meint, dass generell selten offen darüber gesprochen wird und die Versuche, darüber zu sprechen, behindert werden. Relativierung und Tabuisierung passieren oft, indem die Erfahrung als erfunden, wahnhaft, Produkt eines psychischen Problems usw. dargestellt wird.

Das führt dazu, dass es schwieriger ist, Erfahrungen von sexualisierter Gewalt anzusprechen. Wenn eine Person sexualisierte Gewalt erfährt, fühlt sie sich oft verunsichert, z. B. bei der Frage, ob es sich wirklich um sexualisierte Gewalt handelt. Sie sucht die Schuld bei sich selbst oder weiß nicht genau, wie sie reagieren soll und an wen sie sich wenden kann. Es ist oft sehr schwer, Erlebtes als sexualisierte Gewalt zu benennen oder für sich selbst so einzuordnen.[26] Das liegt zum einen daran, dass kein Menschen gern Diskriminierung oder Gewalt erfährt. Aber wenn du ein unangenehmes Gefühl hast und dann diese Selbstzweifel aufkommen: Nimm deine Gefühle ernst und suche nach einem passenden Umgang für dich. Im Zweifelsfall ist es besser, einmal zu viel zu handeln als einmal zu wenig.

Im Folgenden haben wir Vorschläge aufgelistet, wie aus unterschiedlichen Perspektiven mit sexualisierter Gewalt umgegangen werden kann.[27]

1. Falls du es selbst erlebt hast

- Mache nur das, was sich für dich bzgl. der Situation richtig und wichtig anfühlt.
- Vertraue deinem Bauchgefühl. Es kann ein guter Radar für Manipulationen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt sein.
- Suche dir Unterstützung. Das kann eine Vertrauensperson sein, die du gerne als Verbündete hast, das kann die*der Koordinator*in der Fortbildungsreihe sein, es kann ein Safer / Braver Space sein, es kann eine Beratungsstelle oder -hotline sein. Es können aber auch alle vier dieser Optionen und noch viel mehr sein.
- Versuche auf deine Sicherheit und Gesundheit zu achten.
- Was brauchst du, um gut mit der Situation umzugehen? Das kann von Ruhe und Schlaf, über ein gutes Essen und einen gemütlichen Ort bis zu schreien und Sport machen reichen.
- Eine weitere Möglichkeit könnte sein, das Erlebte anzusprechen – gegenüber Verantwortlichen, der Gruppe, professionellen Berater*innen oder der Koordination.
- Im Rahmen der Reihe hast du die Möglichkeit, ein Feedback zu Macht und Kommunikation zu geben. Dieses Formular bleibt absolut vertraulich. Du kannst deinen Namen hinzufügen oder anonym bleiben.

2. Falls du Zeug*in bist[28]

- Versuche, Ruhe zu bewahren.
- Versuche, die Gesundheit und Sicherheit der verletzten Person sicherzustellen.
- Unterstütze die Person in ihren Entscheidungen.
- Glaube der Person, die Gewalt erlebt hat.
- Gib der Person den Raum, den sie zum Umgang mit dem Erlebten braucht.
- Vermeide weitere Gewalt.
- Kenne und achte deine eigenen Grenzen.
- Sei verlässlich und flexibel.
- Es geht nicht um dich. Belasse den Fokus bei der Person, die Gewalt erfahren hat.
- Sprich deine weiteren Schritte mit der Person ab.
- Wichtig ist, dass du nicht gegen die Interessen derer handelst, die du schützen oder unterstützen möchtest. Falls du z. B. die Aufmerksamkeit der Teamer*innen / Gruppe auf einen Fall lenken möchtest, wo du Ungerechtigkeit beobachtet hast, hole dir erst den Konsens derjenigen, die die Erfahrung gemacht haben. „Hilfe“ kann auch übergriffig sein. Die Bedürfnisse und Wünsche der Erfahrungsexpert*innen haben Priorität. Auch wenn es bedeutet, etwas nicht zu thematisieren.
- Es kann trotzdem für dich selbst wichtig sein, nicht zu schweigen, nur weil die verletzte Person das will. Wenn du Gewalt beobachtest, von der du noch weitere Menschen gefährdet siehst, oder die dich persönlich belastet, musst du selbst nicht damit alleine bleiben. Dann kannst du dich anderen Teilnehmenden, Teamenden oder außenstehenden Personen anvertrauen, z. B. mithilfe von Anonymisierung (falls möglich).
- Hole dir auch professionelle Unterstützung für dich.
- Mach ein Gedächtnisprotokoll, eventuell könnte die Erinnerung noch wichtig sein.

3. Falls du übergriffig warst[29]

- Gestehe dir selbst gegenüber dein Verhalten ein.
- Es geht jetzt um den Menschen, der deine Übergriffigkeit erlebt / überlebt hat. Die Auswirkungen deines übergriffigen Verhaltens werden von deinen Reaktionen danach stark beeinflusst.
- Erfrage und achte die Bedürfnisse dieser Person.
- Bleibe ruhig und überlege vor jeder Reaktion, warum du sie machst und wem sie dient.
- Überlege dir, wie du verantwortlich mit deinem Verhalten umgehen kannst.
- Lerne deine Grenzen besser kennen und achte mehr auf sie. So lernst du auch, Grenzen anderer besser zu erkennen.
- Suche dir für all das Unterstützung, die kritisch mit dir umgeht, ohne dich zu verurteilen. Am besten ist professionelle Unterstützung. Ansonsten / zusätzlich gibt es das Konzept der Accountability Buddies. Ein Accountability Buddy ist eine vertraute Person, die dich liebevoll dabei begleitet, Verantwortung zu übernehmen und zu wachsen. Sie ist bereit, dich ehrlich zu konfrontieren, und hält dabei zuverlässig an deiner Menschlichkeit fest. Ein*e Accountability Buddy oder mehrere kannst du dir generell für Seminare / im Alltag suchen, auch bevor du kritisches Feedback bekommst.

Online-Seminare

Wir haben in unserem *Handbuch für digitale Bildungsformate* ausführlich über Machtverhältnisse und Gesprächsregeln im Kontext von Online-Seminaren gesprochen. Hier ein paar Anregungen, worauf du als Teilnehmende*r achten kannst.

Achte auf die Menschen, die zusammen mit dir im virtuellen Raum sind. Suche den Dialog. Frage nach und hör zu. Dabei kann Folgendes unterstützen:

- Vermeide parallele Beschäftigung und Ablenkung. Konzentriere dich auf das Seminar und die Menschen, die dabei sind. Aus Respekt den anderen Teilnehmenden und den Teamer*innen gegenüber. Denn: Online-Seminare sind „echte Termine“ und dahinter steckt eine Menge Arbeit.
- Gib und verlange Rückmeldungen: Das ist online noch notwendiger als in Präsenz. Es ist online schwieriger zu erkennen, wie es den anderen geht.
- Wenn du Feedback geben möchtest, mach es bitte mit angeschalteter Kamera. Achte beim Sprechen darauf, ob die Person vor dir schon das Mikro ausgeschaltet hat. In der großen Runde könnte „Mikro anlassen“ als Online-Entsprechung zu (Man)Spreading gesehen werden.
- Die Kamera anzulassen unterstützt eine gute Lernatmosphäre. Solltest du sie (für längere Zeit) ausmachen wollen / müssen, gib Bescheid und erkläre das am besten kurz.
- Formen von Gestik, z. B. Nicken, Lächeln, Applaus durch nach oben zeigende, schüttelnde Hände (entlehnt aus der Deutschen Gebärdensprache) als Rückmeldungen an andere sind schön! Auch virtuelle Rückmeldungen kannst du gerne nutzen (Emoji-Reaktionen, virtueller Applaus).
- Wenn du schon zu lange sitzt, bewege dich oder tanze eine Runde (dafür auch gern die Kamera ausmachen, um andere nicht abzulenken).
- Kommuniziere, wenn du eine Pause brauchst oder wenn dich etwas stört. In dem Fall kann ein Einzelgespräch eine gute Möglichkeit für Klärung sein.
- Achte darauf, was dir guttut und wie du dich wohlfühlst.

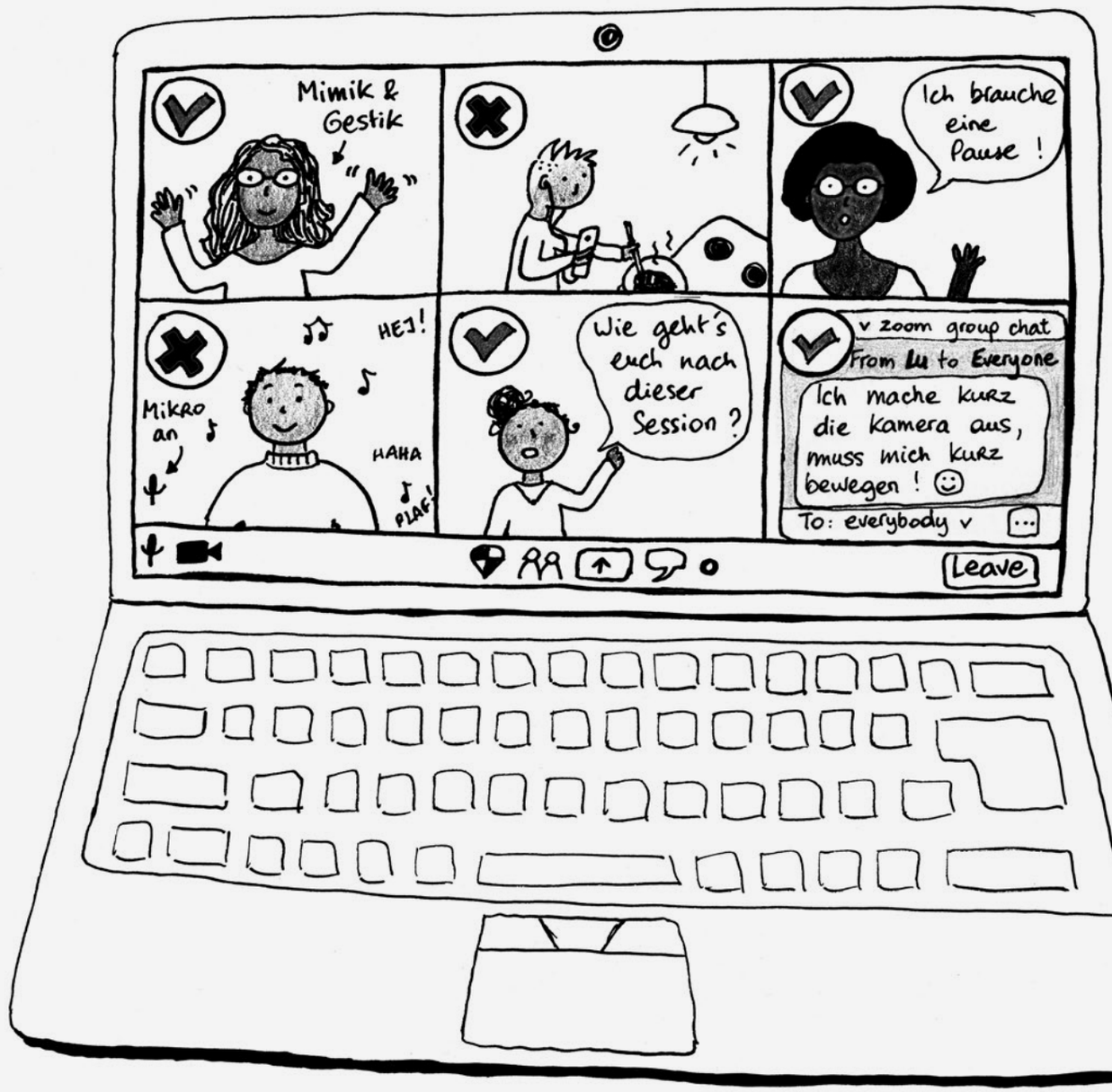


Illustration: Caroline Pochon

Deine Strategie

je nach Raum, Situation, Menschen brauchst du vielleicht unterschiedliche Strategien.
Manchmal kannst du einfach rausgehen, aber manchmal...

- es gibt einen Notfall zuhause!
- ich muss kurz auf Toilette
- kann ich mal mit dir unter 4 Augen reden?
- Mir ist schlecht, ich brauche kurz frische Luft!

Gründe rauszugehen

Du übst, Grenzen zu setzen

Du zeigst dir selbst, dass deine Bedürfnisse wichtig sind

Du sorgst für dich selbst

es ist ein Prozess.
du übst.
mal klappt es.
mal nicht.
beides ist ok.
Sei nett zu dir.

Und dann...

egal, ob du rausgegangen bist oder nicht.
Sorge hinterher für dich selbst.
Tu dir was gutes.
Versuche zu entspannen.
Hol dir Unterstützung.

Du darfst rausgehen

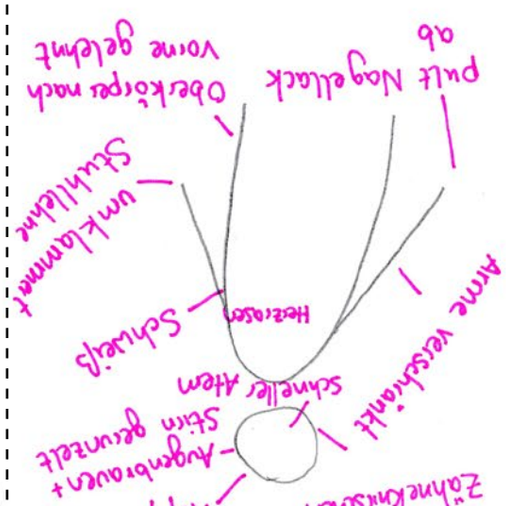
- durchatmen
- Füße auf den Boden
- Aufstehen
- Schritt für Schritt
- Tür öffnen
- Rausgehen

wirklich!

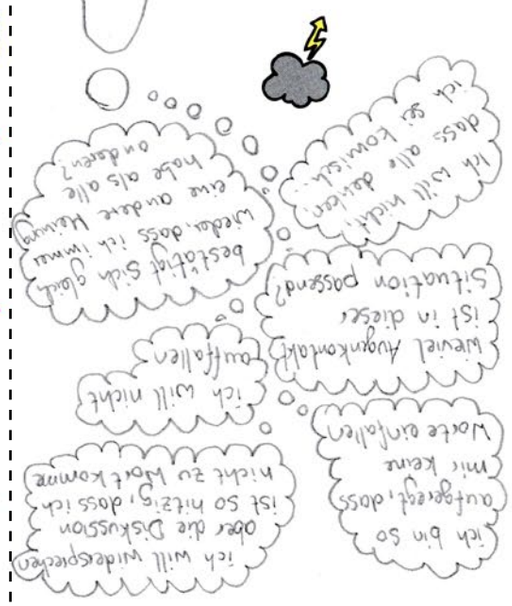
ein Zine von Fred

Du bist in einem Raum mit anderen Menschen, oder fühlst Dich nicht (mehr) wohl

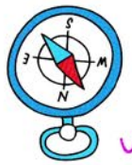
Dein ganzer Körper verkrampft sich...



Deine Gedanken rasen



Zeit für einen kurzen Realitätscheck!



- wie wichtig ist es DIR gerade, in diesem Raum zu sein?
  → falls es wichtig ist: was könnst du ändern, damit es dir besser geht?
- was hält dich davon ab, rauszugehen? Sind das realistische Ängste? Was wäre das Schlimmste, was passieren kann?
- gibt es einen sicheren Ort, wo du hinkannst?

vielleicht beschließt du auch, da zu bleiben. das ist ok! Vielleicht kannst du hinterher für dich sorgen?

Zines sind kleine Heftchen, die durch wenig Falten und Schneiden einer DIN A4 Seite gebastelt werden können. Hier findest du die Vorlagen für zwei Zines zum Kopieren und nachbasteln. Sie können dich vor und nach dem Rausgehen aus stressigen Gruppen-Situationen unterstützen.

Meine Ressourcen (1)

Du bist Expert*in für dich selbst und weißt, was dir gut tut.

Aber gerade, wenn es dir schlecht geht, erinnerst du dich vielleicht nicht daran. Deshalb ist hier etwas Platz für Notizen. Was hat dir in der Vergangenheit geholfen, wenn es dir nicht gut ging?

Meine Ressourcen (2)

Vielleicht hast du in dir so etwas wie ein inneres Team aus verschiedenen Anteilen. Ist dabei vielleicht ein Anteil, der dich in solchen Situationen unterstützt?

Wie heißt dieser Anteil?

Wie sieht er aus?

Was sagt er zu dir?

zum Beispiel so etwas wie:

Danke, dass du gerade für dich sorgst.

Es ist ok, dass es dir gerade nicht gut geht.

Du bist nicht zu wenig und nicht zu viel.

oder etwas anderes, was du gerade hören musst

Meine Ressourcen (3)

Du. bist. nicht. alleine.

Du darfst um Unterstützung bitten.

- Gibt es Menschen vor Ort, mit denen du reden kannst? (Freund*innen, Awareness-Team, o.ä.)
- Gibt es Menschen, die du anrufen kannst oder denen du eine Nachricht schreiben kannst?
- Es gibt auch offizielle Beratungsstellen, an die du dich wenden kannst!

Mein persönlicher Notfallkontakt:

Du bist rausgegangen

Irgendwie war gerade eine unangenehme Situation... Du hast dich unwohl gefühlt, wurdest verletzt oder bist einfach überfordert

und du bist rausgegangen!

wow

cool

so mutig

ein Zine von Fred

Auf die Schulter klopfen

Rausgehen erfordert MUT,

vielleicht halten die anderen mich für unhöflich...

keine Sekunde halte ich es hier aus

Ich schwitze

Meine Muskeln sind angespannt

Ich bin aufgebracht

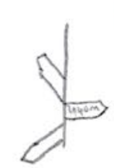
aber ist eine Art, für sich selbst zu sorgen,

daher klopf dir erstmal auf die Schulter!

Mein Rückzugsraum

Such dir jetzt einen Ort:

- wo du möglichst alleine sein kannst
- wo du dich wohl fühlst
- wo du runterkommen kannst



Ruheraum

Garten

mein Bett

Toilette

Atmen

Konzentriere dich auf deinen Atem, um bei dir zu sein

z.B. 5 Sekunden durch die Nase ein
3 Sekunden halten
5 Sekunden durch den Mund aus

oder 5 Sekunden durch die Nase ein
5 Sekunden durch den Mund aus
5 Sekunden halten

Das brauche ich gerade

Was könnte dir jetzt gut tun? Was löst in dir Wohlbefinden aus?

ich stelle mir einen Ort in der Natur vor!

meine Lieblingsmusik!

Ingwerbonbons!

Ich denke an meinen Lieblings-Mensch!

ein Foto auf meinem Handy!

ich rufe jemensch an!

Zines sind kleine Heftchen, die durch wenig Falten und Schneiden einer DIN A4 Seite gebastelt werden können. Hier findest du die Vorlagen für zwei Zines zum Kopieren und nachbasteln. Sie können dich vor und nach dem Rausgehen aus stressigen Gruppen-Situationen unterstützen.

Anregungen für Teamer*innen und Referent*innen

- Am Anfang war die Awareness
- Moderationsformen ausprobieren in Präsenz und online
- Den Rahmen hinterfragen

Am Anfang war die Awareness

Awareness kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Bewusstsein, Sensibilität“.
Die Idee von „Awareness“ kam unter anderem aus feministischen, queeren und abolitionistischen Bewegungen (Abolitionismus heißt Polizei- und Gefängnis-Kritik, z. B. in Form von Ansätzen der Transformative Justice, die von BIPoC-Communities in Nordamerika entwickelt wurden). Dort war klar: staatliche Institutionen schützen besonders mehrfachdiskriminierte Menschen sehr selten vor Diskriminierung und Gewalt. Awareness-Konzepte können sowohl in einer diskriminierenden oder grenzüberschreitenden Situation unterstützen, als auch vorbeugend wirken und damit für manche Menschen überhaupt erst ermöglichen, sich in Räumen aufzuhalten und teilzunehmen.

Ein Awareness-Konzept beschäftigt sich also mit zwei Fragen: Wie kann eine Veranstaltung / ein Raum diskriminierungskritisch sein, sodass alle Menschen gut mitmachen können und wertschätzend miteinander umgehen? Wie können wir mit Verletzungen, Diskriminierungen, grenzüberschreitendem Verhalten und Gewalt umgehen?

Zu einem Awareness-Konzept gehören sowohl die Vorbereitung und Bewerbung der Veranstaltung, die Gestaltung des Raums (z. B. die Beschriftung der Toiletten, sodass alles Geschlechter willkommen sind), bestimmte Regeln, um Konflikte vorzubeugen, sowie ein Awareness-Team, dessen Aufgabe es ist, bei der konstruktiven Lösung von Übergriffen, Gewaltsituationen oder Konflikten zu unterstützen.

Awareness ist für uns eine Voraussetzung für eine gelungene Seminarstimmung. In diesem Abschnitt findest du viele Anregungen und Hinweise, wie du so eine Seminarstimmung unterstützen kannst.

!!! Inhaltswarnung folgende Seite: Ableismus !!!

Rahmen und Räume inklusiv und barrierearm gestalten

- Barrieren: Frage die Teilnehmenden vorher, was sie brauchen, um gut am Seminar teilnehmen zu können und sprich die Barrieren (z. B. fehlende Fahrstühle, etc.) mit dem Tagungshaus ab. Es kann auch helfen, den Teilnehmenden wiederum diese Barrieren mitzuteilen, damit für sie klar wird, ob sie problemlos teilnehmen können. Dabei ist es hilfreicher, genauere Details (z. B.: die Breite der Türrahmen) anzugeben, als allgemeine Aussagen wie „der Ort ist barrierefrei“. Ihr werdet vielleicht nicht alles im Vorfeld mitdenken können. Aber wenn klar wird, dass ihr euch Gedanken darum macht, wie be_hinderte Personen teilnehmen können, ist überhaupt erst klar: Sie sind willkommen. [30]
- Bedürfnisse: So unterschiedlich Teilnehmende sind, so unterschiedlich sind auch ihre Bedürfnisse. Zum Beispiel haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, die Kameras bei Online-Seminaren zu nutzen, es gibt aber auch Situationen, in denen das für Einzelne unangenehm sein kann. Individuelles Verhalten ist deswegen manchmal erst durch Nachfragen nachvollziehbar.
- Heteronormative Duschen / Toiletten: Toiletten und Duschen sind meist heteronormativ zugeteilt. Ergänze / Ersetze ggf. mit selbst gemachten Schildern, z. B. „All Gender Toiletten“ und / oder „FLINTA Toiletten“.
- Wenn möglich, versucht Rückzugsräume zu gestalten. Zum Beispiel einen gemütlichen schlichten Raum, in dem es nicht viele knallige Farben oder zu viele Eindrücke gibt. Eine Box mit Requisiten zum Stress- und Spannungsabbau oder zur Beruhigung ist für viele Menschen hilfreich in stressigen und überfordernden Situationen: Stachelbälle, Massageringe, Duftöl, saure und scharfe Bonbons, Ohrstöpsel, Schmerztabletten, Mandalas und Stifte, Wärmflaschen, Traubenzucker, Kaugummis und mehr.
- Zimmerverteilung: Manche Tagungshäuser bestehen darauf, eine Liste der teilnehmenden Männer und Frauen für die Zimmereinteilung zu erhalten. Wir empfehlen, dies nicht zu tun. Am besten überlasst ihr die Zuteilung den Teilnehmenden bei der Ankunft. So kann sich jede*r frei zuordnen. Es klappt in der Regel gut. Unterstützend können den Teilnehmenden verschiedene Kategorien angeboten werden, z. B. nur Frauen, nur Männer, FLINTA, All Gender. Je nach Räumlichkeiten und Gruppe muss das dann spontan angepasst werden. Feingefühl ist für diese Ankunftssituation wichtig.

So könnt ihr mit den Tagungshäusern argumentieren, dass ihr keine geschlechtssortierten Listen liefert:

→ Die TN können bis kurz vor Beginn noch wechseln, und dann nutzt der ganze Plan nichts.

→ Es spart dem Tagungshaus Arbeit, diese liegt dann bei euch oder bei den Teilnehmenden.

→ Manche Menschen wollen sich nicht in den Kategorien „Mann“ oder „Frau“ eintragen und deswegen auch nicht bestimmten Zimmern zugeteilt werden.

Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Illustration: Tristan Marie Trotz

Sicherere Rahmen anbieten

1. „Pronomenrunde“

Um zu verhindern, dass Menschen mit dem falschen Pronomen angesprochen werden, bietet es sich an, dass diese bei Namensrunden mitabgefragt werden. Die Pronomen können mit den Namen auf Namensschilder / -kärtchen (online hinter dem Namen im Videokonferenzprogramm) geschrieben werden. Nimm dir Zeit, genau zu erklären, was mit Pronomen gemeint ist und ein paar Beispiele der Diversität der möglichen Pronomen zu geben. Damit kannst du die Hemmschwelle niedrig halten, ein anderes Pronomen als „er“ oder „sie“ einzubringen.

2. Explizite Regeln

Wichtig bei jedem Awareness-Konzept ist, dass bestimmte Regeln zur Awareness mit der Gruppe abgesprochen oder kommuniziert werden. Es kommt auf den Kontext an (Zeit, Thema, Zielgruppe), ob es sinnvoller ist, die Regeln kollektiv mit allen zu erarbeiten, oder ob es sinnvoller ist, die Regeln selbst festzulegen und als Input zu gestalten. Mischformen daraus sind oft pragmatische Lösungen.

Inhaltich kann ein solcher Input alles beinhalten, was im Teil für Teilnehmende dieses Leitfadens steht. Es haben aber nie immer alle den Leitfaden studiert und verinnerlicht! Deswegen ist es wichtig, die wichtigsten Punkte nochmal deutlich zu machen. Diese sollten auf einem Plakat, Flipchart oder Whiteboard (online) nachzulesen sein.

Was auf jeden Fall kommuniziert werden sollte:

- Alle sind zusammen dafür verantwortlich, dass sich alle wohlfühlen.
- Alle werden eingeladen, gut auf die eigenen Bedürfnisse zu achten. Das heißt, alle können rausgehen, Pausen einfordern, sich zurückziehen, rumhampeln etc., wie sie es brauchen.
- Wer sich irgendwie schlecht fühlt, kann Unterstützung vom Awareness-Team bekommen. Dieses ist so und so erkennbar / erreichbar (wenn relevant mit einer Telefonnummer).

3. Awareness-Team

Das Awareness-Team ist als Anlaufstelle für Personen da, die ein offenes Ohr oder Hilfe benötigen. Dabei musst du jedoch nicht passiv warten, bis Teilnehmende von sich aus etwas ansprechen. Manchmal kann es ratsam sein, aktiv auf Menschen zuzugehen, wenn du das Bauchgefühl hast, es geht diesen schlecht. Dann kannst du vorsichtig nachfragen, ob alles okay ist oder ob sie etwas brauchen.

Bei kleinen Seminaren besteht das Awareness-Team meistens aus den Teamer*innen. Bei größeren Veranstaltungen ist es empfehlenswert, diese Aufgabe an bestimmte Personen zu übergeben. Es sollte sichergestellt werden, dass diese Aufgabe nicht leichtfertig übernommen wird und die beteiligten Personen sich im Vorhinein gut abstimmen und vorbereiten können.

Immer aufmerksam zu sein ist auch anstrengend und nicht immer möglich. Deshalb ist es auch wichtig, Pausen mitzuplanen und darauf vorbereitet zu sein, dass mal eine Person aus dem Awareness-Team ausfällt.

Manchmal werden Übergriffe, Konflikte oder Gewaltsituationen mitgeteilt. Dann ist wichtig: [31]

- Die Erfahrung der verletzten Person wird nicht angezweifelt. Es ist wichtig, die Person dabei zu unterstützen, mit den Emotionen umzugehen. Dafür müssen wir nicht die gleiche Meinung über die Situation haben.
- Die Aufmerksamkeit liegt bei der Person, die verletzt wurde, und nicht bei der Person, die verletzt hat.
- Durch aktives Zuhören und sensibles Nachfragen wird gemeinsam erforscht, was die Bedürfnisse der Person sind, die verletzt wurde (z. B. Ruhe, Sicherheit und Wiedergutmachung) und wie diese Bedürfnisse befriedigt werden könnten (z. B. sich für eine Weile zurückziehen und Ruhe haben, den Konflikt ansprechen, eine Entschuldigung erhalten usw.).
- Die Person wird dann dabei unterstützt, diese Bedürfnisse umzusetzen.
- Achtung! In manchen Situationen gibt es mehrere Menschen, die verletzt wurden.
- Manche Situationen brauchen weitere Unterstützung von außen! Zum Beispiel ist es im Kontext von sexualisierter Gewalt ratsam, sich von Expert*innen beraten zu lassen und sie ggf. hinzuzuziehen.
- Zum spezifischen Umgang mit Manipulation, Übergriffigkeiten und sexualisierter Gewalt findest du außerdem einen Abschnitt im Teilnehmendenteil.

4. Inklusive Methoden

Die bestmögliche Inklusion aller sollte ständig mitgedacht werden: Anscheinend harmlose Methoden wie z. B. Energizer mit viel Bewegung können ausschließend sein. Ebenso verhält es sich mit Methoden, deren Sprache sehr akademisch ist. In jeder Situation gilt es abzuwägen. Es gibt „schlechte“ Methoden, die sollten einfach nicht genutzt werden. Aber es gibt vor allem gut an die Gruppe angepasste Methoden und Rahmen. Methoden mit Bewegung sind an sich nicht tabu, genauso wie Methoden mit anspruchsvollen Inhalten oder Sprache. Es ist eher die Frage, wie alle in der Gruppe sich wohl fühlen können. Gibt es die Möglichkeit, mehrere parallele Einheiten mit unterschiedlichen Methoden anzubieten oder reicht eine kleine Anpassung der Regel, damit sich alle beteiligen können?

Hier noch einige generelle Anregungen, um die Einheiten inklusiver zu machen:

- Wiederholt am besten vor jeder Einheit oder zumindest mehrere Male im Laufe eines Wochenendes die Einladung an die Teilnehmenden, auf sich zu achten und sich zurückzuziehen. Erinnert sie an alle Awareness-Angebote.
- Sprecht Inhaltswarnungen aus, wenn ihr ein Thema als sensibel einschätzt, und ermutigt die Teilnehmenden, diese zu nutzen. Bietet z. B. an, dass ihr Menschen, die rausgehen, wieder reinholt, wenn das Thema vorbei ist.
- Ähnlich wie bei einer „Relaxed Performance“ können Teilnehmende explizit eingeladen werden, sich während des Seminars frei zu bewegen, es sich bequem zu machen und Geräusche von sich zu geben.
- Ermutigt die Teilnehmenden, auch während einer Einheit mit Gegenständen zu spielen, die dem Stress- und Spannungsabbau dienen. Falls euch selbst Fingerspielzeuge guttun, könnt ihr dabei mit gutem Beispiel vorangehen.
- Es kann sehr hilfreich sein, zu jedem Zeitpunkt klar und transparent zu machen, was auf die Teilnehmenden zukommt und was die Möglichkeiten und Angebote sind, wie die Bedürfnisse der Teilnehmenden mit eingebunden werden können.
- Versucht, öfters mehrere Angebote gleichzeitig bereit zu haben: Manche Menschen können gut lernen, wenn sie zuhören, andere brauchen eine visuelle Unterstützung. Interaktives Arbeiten ist für andere optimal. Versucht, Angebote zu machen, die innerhalb einer Gruppe bearbeitet werden können, und Angebote, die alleine erarbeitet werden. Für manche Menschen ist es eher anstrengend, mit anderen Menschen zu kommunizieren, und es kann ein Moment von Durchatmen und Runterkommen sein, eine Übung alleine zu machen.
- Versucht, immer mehrere Sinne gleichzeitig anzusprechen, zum Beispiel habt eine Präsentation oder ein Plakat dabei, wenn ihr einen Vortrag haltet. Außerdem kann es hilfreich sein, bereits im Vorhinein ein ungefähres Skript oder die Präsentation bereitzustellen, damit Teilnehmende sich darauf einstellen oder während des Vortrags mitlesen können.
- Kündigt bereits am Anfang an, welche Materialien ihr im Nachhinein zur Verfügung stellt. Dann können die Teilnehmenden besser einschätzen, wieviel sie aufmerksam sein müssen und wann sie problemlos rausgehen können, ohne wichtige Inhalte zu verpassen.
- Gebt die Möglichkeit für emotionale Auswertungen nach inhaltlichen Einheiten, aber ohne den Zwang, sich mit eigenen Gefühlen zu beschäftigen. Auch Check-Ins (in der großen Runde oder in kleinen Gruppen) können mithelfen, damit die Teilnehmenden und ihr einen Überblick über die Stimmung im Raum habt.

5. Self-Care und Delegation

Wer als Teamer*in viel über das Wohlergehen der Teilnehmenden nachdenkt, darf dabei das eigene Wohl nicht vergessen!

Zwei gute Nachrichten: Erstens haben Teamer*innen, die auf sich selbst achten, eine Vorbildfunktion. Dann denken sich die Teilnehmenden vielleicht: „Wenn sogar der*die Teamer*in eine ungeplante Pause einlegt / zur Konzentration mit einem Stachelball spielt, darf ich das auch.“ Vorgemachte Taten sind noch viel ermutigender als Worte!

Zweitens: Als Teamer*in musst du nicht alles alleine machen. Im eFeF-Kontext sind alle Teilnehmende Erwachsene und manchmal kann einiges an sie delegiert werden. Das kann etwa durch (Schicht-)Pläne zum freiwilligen Eintragen organisiert werden, sodass sich Zuständigkeiten abwechseln.

Dazu können gehören, je nach Veranstaltung:

- Verantwortung für Zimmerverteilung, Anwesenheit, Datenschutz-Listen,
- Care-Aufgaben, z. B. Tee für alle kochen,
- Heizen und Lüften kontrollieren,
- Warm-ups / Energizer / Kennenlernspiele … anleiten,
- aufräumen,
- mit Logistik / Technik helfen,
- Timekeeping / Zeit im Blick behalten,
- Ansprechbarkeit als Teil des Awareness-Teams.

Ganz zentral ist, dass auch Expertise „delegiert“ werden kann. Das ist besonders im Umgang mit Verletzungen wichtig. Du musst z. B. nicht Expert*in für jede Diskriminierungsform sein, die im Seminar aufkommen kann. Wenn dich ein Thema oder eine Situation überfordert, kannst du das transparent machen. Und nachfragen, ob es in der Gruppe Menschen gibt, die sich damit bereits mehr beschäftigt haben / beschäftigen mussten. In der Gruppe gibt es meist vielfältigeres Wissen und Erfahrungen, als zuerst angenommen.

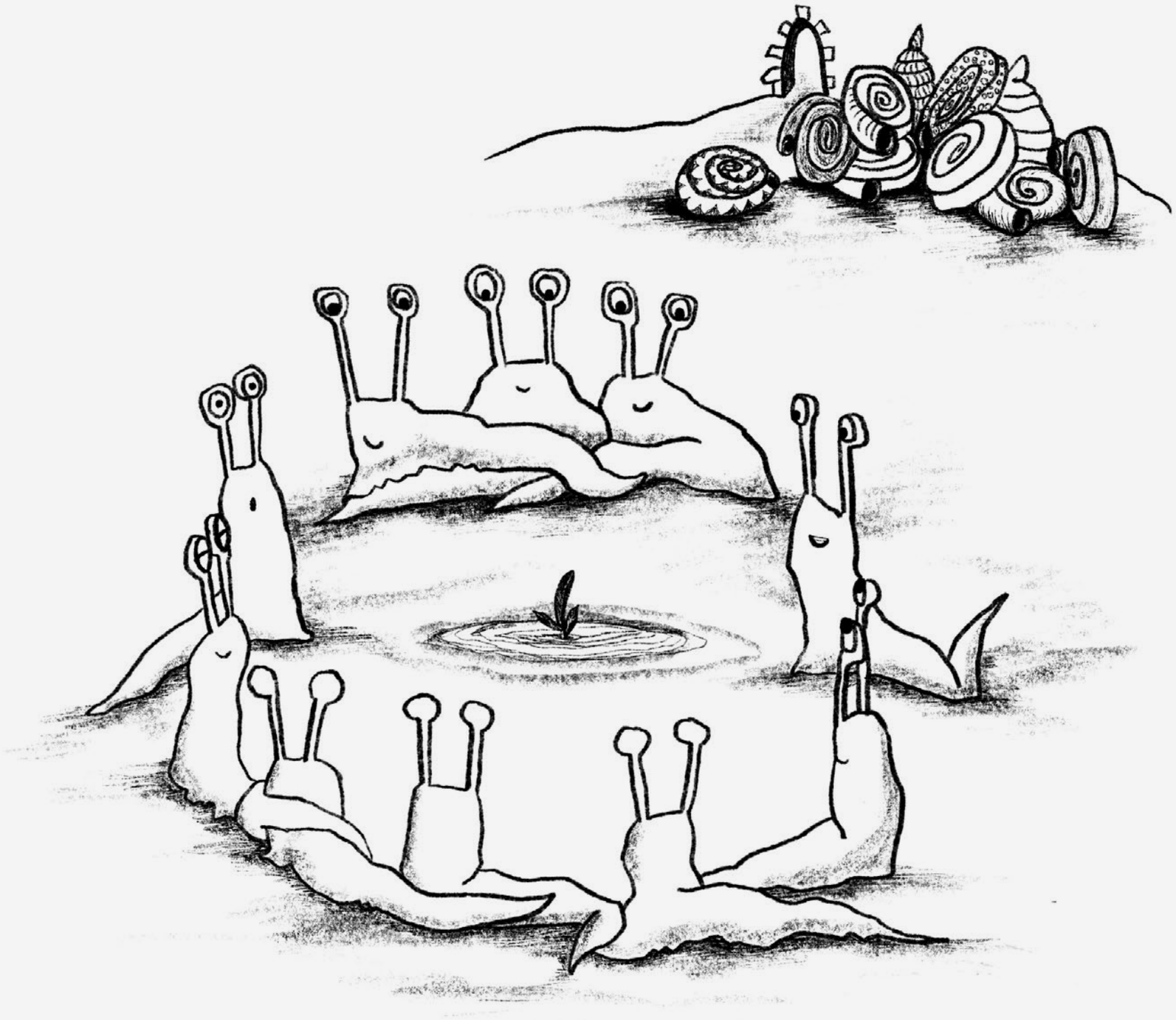


Illustration: Mira Schönegge

6. Wünschenswerte Räume

Im Umgang mit der Frage, welche Räume für Gruppen wünschenswert sind, sind verschiedene Begriffe und Konzepte entstanden. Bei den verschiedenen Konzepten haben unterschiedliche Merkmale für den Umgang miteinander mehr Gewicht. Je nach Kontext haben alle diese Räume ihre Berechtigung – am Ende ist entscheidend, wie die Teilnehmenden den Raum selbst bewerten und gestalten.

Wichtig: Die Chancen und Grenzen der verschiedenen Räume hängen stark damit zusammen, ob der Raum für alle oder nur für bestimmte Menschen geöffnet ist. Wenn ein Raum nur für Menschen geöffnet ist, die bestimmte Erfahrungen teilen (z. B. BIPoC, queere Menschen, queere BIPoC, aromantische und asexuelle Menschen, …), kann es sich eher um einen Schutzraum handeln. Wenn ein Raum für alle Menschen geöffnet ist, steht dessen Funktion als Lernraum weiter im Vordergrund.

Die Wörter „eher“ und „weiter“ sollen zeigen, dass Schutzräume selten ohne Lernen auskommen und Lernräume meist nicht ohne ein Mindestmaß an Schutz funktionieren. Auch in geschützteren Räumen sollten Menschen z. B. offen für Kritik sein, und auch in Lernräumen sollten persönliche Informationen vertraulich behandelt werden. In vielen Kontexten sind Raumkonzepte also kombinierbar, auch wenn sich für bestimmte Ziele eher das eine oder eher das andere Konzept anbietet. Wichtiger als die Diskussion um die Labels ist die Diskussion darum, welche Räume von der Gruppe konkret erwünscht sind und was die Menschen dafür brauchen.

Das sind Konzepte für wünschenswerte Räume, die es gibt:

6.1. Safe Space: Ein Raum, in dem keine Verletzungen (z. B. Diskriminierungen) stattfinden

- kann nur zur Beschreibung einer persönlichen Erfahrung deklariert werden (z. B. „für mich ist das hier ein Safe Space“),
- kann unmöglich für andere definiert oder garantiert werden, denn wir wissen nie, was Sicherheit für alle Einzelnen bedeutet,
- wird realistischer, wenn Menschen ähnliche Erfahrungen machen, aber bleibt insgesamt unrealistisch, da Menschen nie alle ihre Erfahrungen teilen (Intersektionalität!) und sowieso immer Fehler machen können,
- wurde zum Konzept des „Safer Space“ weiterentwickelt.

6.2. Safer Space: Ein Raum, in dem weniger Verletzungen stattfinden als in der allgemeinen Gesellschaft

- kann zur Beschreibung von Räumen genutzt werden, in denen Menschen mit ähnlichen Erfahrungen zusammenkommen. Hier können sie sich idealerweise frei von externen Blicken und Ohren, ohne Rechtfertigungsdruck und ohne Erklärungslast austauschen und empowern,
- kann auch zur Beschreibung von Räumen genutzt werden, in denen sich alle an bestimmte Verhaltensgrundsätze halten und somit funktionierende Grundlagen zum Wohlergehen aller vorliegen,
- heißt „SafeR Space“ im Bewusstsein, dass Sicherheit nur relativ und nie absolut ist: Zum Beispiel findet in einem Raum, in dem sich nur FLINTA aufhalten, weniger Sexismus statt. Trotzdem kann Sexismus passieren und andere Diskriminierungen passieren sogar sehr wahrscheinlich,
- setzt voraus, dass sich Menschen über ihre vielfältigen Privilegien in der Gruppe bewusst sind.

6.3. Brave Space / Braver Space: Ein Raum, in dem ermutigt wird, Vertrauen und Offenheit zu riskieren

- entstand als Idee für Gruppen, in denen viele verschiedene Menschen zusammenkommen, wo also ein natürliches Verständnis füreinander nicht vorausgesetzt werden kann, wo Menschen aber aneinander interessiert sind. Hier brauchen Menschen Mut, um von sich selbst zu erzählen, einander offenherzig zuzuhören, einander Feedback zu geben, dies anzunehmen, Vorurteile abzubauen etc.,
- kann auch zur Beschreibung von Gruppen genutzt werden, in denen Menschen ähnliche, sehr verletzliche Erfahrungen machen. Auch wenn sie die Erfahrungen teilen, kann es viel Mut kosten, darüber zu reden,
- wird als Konzept für gemischte Gruppen kritisiert, weil marginalisierten Menschen im Alltag bereits durchgehend viel Mut und Kraft abverlangt wird, um zu überleben. Brave Spaces nehmen ihnen die Last dieses Mutes nicht ab, sondern fordern sogar noch mehr von ihnen, indem sie zusätzlich Bildungsarbeit übernehmen,
- wurde im Kontext gemischter Gruppen zum „Accountable Space“ weiterentwickelt.

6.4. Accountable Space: Ein Raum, in dem alle bewusst Verantwortung für ihr Denken und Handeln übernehmen

- eignet sich zur Beschreibung von Gruppen, in denen sich alle darüber einig sind: Gute Intentionen zum Umgang miteinander reichen nicht, sie müssen in reales Verhalten umgesetzt werden,
- beinhaltet einen Konsens über konkrete Kommunikationsrichtlinien, an die sich alle halten. Dabei können für Menschen mit unterschiedlichen Positionierungen auch unterschiedliche Richtlinien gelten, um diskriminierungserfahrene Menschen möglichst zu entlasten (sodass z. B. Korrektur- und Aufklärungsarbeit auf privilegierte Menschen umverteilt wird),
- zielt nicht nur auf die Vermeidung von Verletzungen, sondern auch auf „Mess Management“. Das heißt, eine unangenehme Situation (a mess) bzw. Fehler können immer passieren. Anstatt nur darüber nachzudenken, wie sie vermieden werden können, überlegen wir uns lieber, wie wir verantwortungsvoll mit ihnen umgehen, wenn sie passieren.

Platz für Störungen

Aufgabe der Teamer*innen, aber auch der Teilnehmenden, ist es, dafür zu sorgen, dass Unsicherheiten aufgefangen und angesprochen werden. Dafür ist es sinnvoll, am Anfang eines Seminars zu klären, welcher Raum für Störungen gegeben wird, denn: Störungen und intensive Emotionen nehmen sich Vorrang und stellen dann meistens Ablenkungen dar.

Dabei kann es sich um alles Mögliche handeln: Eine Biene, verliebt sein, ein unordentlicher Raum, Kopfschmerzen, Langeweile. Störungen können auch sehr kleine und subtile Dinge sein, die es für Teilnehmende schwierig machen, sich in der Gruppe sicher und wohl zu fühlen oder sich zu beteiligen. Das kann z. B. ein fehlender sicherer Rahmen, eine kleine Änderung im Tonfall des Gegenübers oder Mangel an Klarheit in der Moderation sein. Es können aber auch Fachwörter sein, die nicht alle kennen oder Verunsicherungen, die durch das Sensibilisieren für den Themenkomplex „Macht und Kommunikation“ entstanden sind. Eine Störung kann auch die Frage sein, ob es erlaubt ist, eine Einheit zu unterbrechen, wenn ein rassistisches Wort durch Teilnehmende oder Teamer*innen verwendet oder ein Stereotyp reproduziert wurde. Oft fragen Teilnehmende erst nach dem Seminar: „Wie hätte ich das Problem ansprechen können?“ Wenn es nicht das Kernthema des Seminars ist, stellt sich diese Frage in der Regel umso mehr.

Es ist super, während des Seminars auf Fehlerfreundlichkeit und Lernbereitschaft der Teilnehmenden, aber auch der Teamer*innen hinzuweisen – Fehler und der Umgang mit ihnen gehören zu einem gemeinsamen Lernprozess dazu. Hilfreich kann außerdem sein, zu Beginn des Seminars festzustellen, dass ihr selbst auch gerne Feedback bekommt und nicht fehlerfrei seid, und dass es in Ordnung ist, euch z. B. in der Pause dazu anzusprechen.

Störungen können auch vermieden werden, indem ihr am Anfang gemeinsam die Kommunikationsregeln aufschreibt, damit Teilnehmende diese nicht erraten müssen. Besonders „ungeschriebene“ Regeln für respektvolle Kommunikation sind nicht unbedingt allen klar.

Idealerweise darf die Person, die eine Störung wahrnimmt, diese sofort äußern, auch wenn es den Prozess oder die Diskussion unterbricht. Dann könnt ihr selbst entscheiden, wie und wann ihr diese Störung angehen möchtet.

Fehlerfreundlichkeit ist für einen Lernraum wichtig, auch in Seminaren zu bestimmten Diskriminierungsformen. Besonders Menschen, die gerade anfangen, sich mit einer Diskriminierungsform auseinanderzusetzen, reproduzieren anfangs noch oft diskriminierende Sprache. In manchen Fällen kann es auch sinnvoll sein, den Hintergrund eines Begriffs zu erklären oder Beispiele zu nennen. Für Menschen, die Diskriminierung erfahren haben, ist dieser Umgang allerdings unpassend und kann zu Verletzungen führen. In diesem Fall wäre eine Inhaltswarnung [32] und ein sensibler Umgang damit sehr wichtig.

Einen Umgang finden

Wenn Diskriminierungen und Verletzungen während einer Seminareinheit stattfinden:

- Manche Menschen nutzen übergriffiges Verhalten. Es kostet sehr viel Überwindung, diesen Menschen Grenzen aufzuzeigen. Wird diese Grenze deutlich gemacht, fühlt sich oft keine beteiligte Person wohl, auch nicht die grenzüberschreitende. Da stößt natürlich unser Anspruch an das Wohlfühlen von allen an seine Grenzen: Wenn das Unwohlsein einer Gruppe durch eine Person mit ihrem grenzverletzenden Verhalten ausgelöst wird, ist es wichtig, dass sich diese Person mit ihrem Verhalten nicht mehr wohlfühlt und ggf. weniger bis keinen Raum bekommt.
- Der Schutz der Personen, die diskriminiert / verletzt wurden, sollte an erster Stelle stehen.
- Nach einer verletzenden Situation kann es sinnvoll sein, eine Pause einzulegen. Damit wird es den verletzten Personen abgenommen, diese einzufordern. So wird Platz geschaffen, in einem kleineren Rahmen mit diesen Menschen zu sprechen, sie zu unterstützen und das Geschehene ggf. anschließend in der großen Gruppe anzusprechen.
- Teamer*innen sollten auch nach dem Treffen für Teilnehmende ansprechbar sein, sodass sie über die Einheit, Dynamiken in der Gruppe und andere Belange sprechen können. Diese Dynamiken werden am besten bereits während des Seminars regelmäßig zum Thema gemacht.
- Eine Möglichkeit des Umgangs mit Verletzungen kann sein, dass diese auf Wunsch oder nach Absprache mit der verletzten Person vor der nächsten Einheit angesprochen werden.
- Teamer*innen sind wie alle auch Lernende, sie dürfen auch Fehler machen und daraus lernen! Um diese gern genutzte Aussage auch real erlebbar zu machen, können solche Situationen in der Gruppe offengelegt werden.

- Wenn du mitbekommst, dass eine Person Feedback zu diskriminierendem Verhalten erhält, könntest du fragen, ob und wie der Prozess unterstützt werden kann. Auch deswegen, weil sich das positiv auf das gesamte Seminar auswirken kann.
- Grenzverletzungen oder Diskriminierung zu benennen, ist häufig tabuisiert und oftmals mit viel Überwindung verbunden. Unserer Erfahrung nach kann das Benennen unterstützt werden. Dafür gibt es unterschiedliche Wege: Einer davon ist das explizite Raumgeben, wie z. B. in einer schriftlichen Abschlussrunde, in einem Fragebogen. [33]

Reflexion zu Störungen

Gesellschaftliche Normen und Regeln sollen dabei helfen, dass alles läuft „wie geschmiert“. Dazu gehören viele (ungeschriebene) Regeln. Auch dieser Leitfaden gibt eine Form von Norm und Rahmen für den eFeF-Kontext vor. Natürlich haben wir uns bei diesem Rahmen etwas gedacht: Er soll mithelfen, damit die eFeF-Seminare zu machtkritischen Räumen werden. Aber auch hier müssen wir wieder hinterfragen: Für wen ist es einfach, sich an diese Regeln zu halten und wer kennt diese Regeln?

Bei der Kommunikation gibt es oft verschiedene Ebenen, zum Beispiel eine Sachebene und eine Beziehungsebene. Neurotypische Menschen kommunizieren oft auf eine Weise, dass vieles nicht direkt und klar ausgesprochen wird, sondern davon ausgegangen wird, dass das Gegenüber schon verstehen wird, worum es geht. Eine klarere und direkte Kommunikation kann für manche Menschen eine große Erleichterung sein, für andere auch wieder Stress auslösen. Wenn es Missverständnisse oder Schwierigkeiten gibt, besonders in einer Situation, wo eine Person verletzt wurde, dann kann es ein Ansatz sein, den Konflikt klarer zu benennen.

In unserer Gesellschaft werden be_hinderte Menschen mit ihren Bedürfnissen oft als Störung gesehen. Nehme ich diese Person als unhöflich und dominant wahr, weil die Person patriarchales Verhalten reproduziert? Oder liegt es daran, dass die Person sich nicht so verhält, wie ich es erwarte? Wenn Teamende kein Wissen und Sensibilität für Be_hinderungen und insbesondere Neurodivergenz mitbringen, kann es leicht zu Situationen kommen, in denen Teamende genervt von bestimmten Menschen und ihren Verhaltensweisen sind, da sie sie als störend wahrnehmen. Was aber viel öfter der Fall ist, ist, dass das Format nicht gut zu den Bedürfnissen von bestimmten Menschen passt oder dass es Missverständnisse in der Kommunikation oder Unklarheiten in den ungeschriebenen Regeln gibt.

Leider gibt es nicht die eine Lösung für solche Situationen. Das liegt daran, dass menschliche Bedürfnisse so vielfältig sind und sich auch gegenseitig widersprechen können. Ein weiterer Grund ist, dass es aufgrund von gesellschaftlichen Barrieren für viele Menschen ein langer und anstrengender Weg ist, um herauszufinden, dass sie neurodivergent sind und welche Bedürfnisse damit verbunden sind. Das heißt, Menschen haben vielleicht die eigenen Bedürfnisse nicht gut auf dem Schirm oder können sie nicht in Worte fassen. Wie gehe ich als teamende Person damit um? Die Voraussetzung für einen sensiblen Umgang ist eine Auseinandersetzung mit den vielfältigen Barrieren, die be_hinderte und chronisch kranke Menschen erleben. Hinterfragt für euch selbst, welche „soziale“ Regeln ihr verinnerlicht habt und welches Verhalten ihr wie interpretiert, zum Beispiel:

- Gesichtsausdrücke: Wie wichtig ist es mir, dass Menschen mein Lächeln erwidern? Woran erkenne ich einen (un)interessierten Gesichtsausdruck?
- Bewegungen: Irritiert es mich, wenn Menschen auf dem Stuhl zappeln, herumlaufen, mit ihren Händen spielen, …?
- Stimmmelodie: Wie viel Bedeutung messe ich der Betonung, Höhe und Tiefe der Stimme bei? Was assoziiere ich mit einer monotonen Stimme?
- Floskeln: Inwiefern sehe ich kleine Höflichkeitsfloskeln wie „bitte“, „danke“, „guten Morgen“ etc. als Wertschätzung meiner Person an? Erwarte ich das von anderen Menschen?

Illustration: Ellen Gabriel

Illustration: Johanna Eisl

Moderationsformen ausprobieren

Moderation ist ein Schlüsselmoment für die Arbeit als Teamer*in. Alle entwickeln über die Zeit eine eigene Art und Weise. Dabei geht eine gute Moderation über das reine Moderieren hinaus und ist wie vieles ein lebenslanger Entwicklungsprozess. Manche Fragen kommen dabei immer wieder: Wie habe ich den Raum gestaltet? Welche kleinen Details sorgen dafür, dass alle sich wohlfühlen? Wie verhalte ich mich?

Hier sind zusätzliche Denkanstöße für den Prozess der Moderation:

- Sprich Kommunikationsregeln und die Form der Moderation bereits zu Beginn des Seminars an.
- Einzelne Punkte zur Unterstützung der Moderation auf einem Flipchart festzuhalten, erleichtert die Orientierung. Aufforderungen an die Schweigenden, sich mehr zu beteiligen, erhöhen den Druck und erschweren deren Teilhabe.
- Es lohnt sich immer, unterschiedliche Moderationsinstrumente einzusetzen, um allen die Beteiligung zu erleichtern:

  → Das Variieren von Austauschformen, z. B. zwischen Kleingruppen, individueller Arbeit, Plenum oder Zweiergruppen kann die Auseinandersetzung beleben.

  → Den Austausch mit Sand- oder Stechuhr zu begrenzen, kann eine Möglichkeit sein, sicherzustellen, dass keine längeren Monologe gehalten werden.

  → Diejenigen, die noch nicht gesprochen haben, sollten, wenn sie sich einbringen wollen, in der Diskussion Vorrang haben.

→ Ein ausgewogener Redeanteil, z. B. in Bezug auf Geschlecht oder eine andere Kategorie, kann dazu führen, dass sich FLINTA oder andere diskriminierungserfahrene Menschen in der Diskussion wohler fühlen. Das kann durch direktes Ansprechen, wie „Du hast gerade schon viel gesagt, ich lasse jetzt zuerst die anderen dran“ ermöglicht werden. Oder indem du eine Person in einer Pause darauf aufmerksam machst, dass sie mit mehr Wartezeit zwischen ihren Meldungen anderen den Raum geben würde, auch etwas zu sagen.

→ Unterbrich den Diskussionsprozess, um nachzufragen, wie die Diskussion gerade für alle läuft.

→ Um von so vielen Teilnehmenden wie möglich eine Rückmeldung zu bekommen, bieten sich Runden an, in denen die Wortmeldungen entweder der Reihe nach abgegeben werden oder in der jede Person die nächste Sprecher*in benennt. Wenn eine Person nicht sprechen möchte, gibt sie ein vorher vereinbartes Zeichen oder einfach das Wort weiter. Das kann den Gruppenzusammenhalt und die Konzentration erhöhen.

→ Sollte aus irgendwelchen Gründen keine aktive Moderation möglich sein, bietet sich das „Sich-gegenseitig-dran-nehmen-Prinzip“ an: Wenn eine Person sich melden will, schaut sie in den Raum, ob sich schon wer meldet. Nein? Dann meldet sie sich mit einem Finger nach oben. Falls doch, dann meldet sie sich mit 2 Fingern nach oben usw. Immer wenn sie einen Platz in der Warteschlange aufrückt, verändert sie ihre Meldung dazu passend. Sie ändert z. B. ihre Warteschlangennummer 3 zur Nummer 2, sobald eine Person gesprochen hat. Wenn sie dran ist, spricht sie einfach. So sind alle in der Verantwortung, die Gruppe im Blick zu behalten. Wichtig ist, zu bedenken, dass das Modell eine gewisse Konzentrationsfähigkeit der Teilnehmenden erfordert.

→ Biete die Nutzung von nonverbaler Kommunikation an. Dafür können z. B. Handzeichen mit Bildern erläutert werden. [34]

→ Biete ein Flipchart für Begriffe mit Erklärungsbedarf an. Wenn eine Person ein Wort nicht versteht, kann sie „Äh??“ dazwischenrufen. Das Wort wird erklärt und kommt auf die Liste.

- Wenn du merkst, dass sich viele nicht beteiligen, kann es sich lohnen, das Problem anzusprechen und zu erklären, wie wichtig es für dich ist, dass alle wirklich dabei sind und mitkommen. Deswegen ist es dir wichtig, eine Vorstellung davon zu haben, wie sich alle aktuell fühlen. Danach bietet sich eine Gefühlsrunde oder ein Stimmungsbild an. Du kannst auch zielgerichtet Menschen in der Pause ansprechen und mit ihnen darüber reden. Wichtig ist, dabei darauf zu achten, Menschen nicht bloßzustellen oder Druck aufzubauen.
- Nutze die Pausen, um mit bestimmten Teilnehmenden das Gespräch zu suchen und biete dies auch aktiv an.
- Vermeide Aussagen wie „Das ist bestimmt allen schon bekannt“, „Das hat ja jede*r schon gelesen“, „Wie ihr alle wisst / wir wissen schon alle, dass“, „Ich erzähle hier ja niemandem etwas Neues“. Sie verhindern Nachfragen. Frage lieber selbst nach, ob das Genannte bekannt ist oder erkläre es ungefragt.

Diese Liste ist endlos. Wir laden dich ein, sie weiterzuführen und regelmäßig darauf zu schauen, um eventuell Vergessenes wieder in Erinnerung zu rufen und Neues auszuprobieren.

Online Seminare moderieren

Sicherere Rahmen ermöglichen und die Gruppe zusammenhalten

- Online sind Interaktionen mit anderen weniger intuitiv, da es ein größeres Potenzial für Missverständnisse gibt. Zum Beispiel ist Körpersprache kaum sichtbar. Außerdem gibt es – wie in Präsenz – große Machtgefälle, die aber zunächst vielleicht nicht erkennbar sind.
- Die Sitzungen im Plenum müssen oft strenger moderiert werden und sind außerdem anstrengender. Daher empfiehlt es sich generell, viele Gespräche und Diskussionen in Kleingruppen zu verlagern. Bereite dich auch darauf vor, dass du weniger Feedback von der Gruppe bekommst als bei Präsenz-Seminaren: Du musst es online aktiv einholen und erfragen.
- Die Fragen nach Awareness, Rahmen und Moderation müssen neu gestellt werden.

Machtgefälle bei Online-Seminaren

Auch bei Online-Seminaren gibt es Machtgefälle. Diese haben teils andere Ausprägungen, sind denen in Präsenz-Seminaren aber auch sehr ähnlich. Das hat Auswirkungen auf die Moderation sowie auf die Kommunikation im digitalen Raum.

1. Erhöhte Gefahren im digitalen Raum

- Seheinschränkungen können gravierender wirken, da online mehr visuell kommuniziert wird. Hier gibt es Möglichkeiten, wie z. B. Screen-Reader-Freundlichkeit oder Verbalisierung, um damit umzugehen.
- Es ist schwieriger, als Teamer*in informell auf Personen einzugehen, die Lernschwierigkeiten / Neurodivergenzen haben oder sonstige Hilfe brauchen.
- Wenn Deutsch für jemand keine Erstsprache ist, kann es schwieriger sein, andere zu verstehen, ohne sie real zu sehen. Das kann daran liegen, dass die Kacheln zu klein sind, um z. B. die Lippen zu sehen oder Ton, Mimik und Gestik versetzt sind. In manchen Programmen gibt es eine gute Untertitelfunktion, die parallel benutzt werden kann. Einige Videokonferenzlösungen bieten auch die Möglichkeit, eine übersetzte Tonspur parallel laufen zu lassen.
- Wer nicht gut und schnell schreiben kann, ist bei schnellen Entscheidungen, die über das Pad laufen, möglicherweise benachteiligt. Deshalb als Moderation prüfen, ob alle immer mitkommen.
- Wer (zu Hause) keine ruhige, arbeitstaugliche und unterstützende Umgebung hat, ist eher benachteiligt. Dazu gehört die Benachteiligung derer, die viel abgelenkt werden, die keinen hellen Arbeitsplatz haben, die nicht einfach rausgehen und frische Luft schnappen können, die nicht bekocht werden, die nicht genug Platz haben, um sich zwischendurch kurz zu bewegen. Das mag auch zusätzlich Einfluss auf die Wahrnehmung der Teilnehmenden untereinander haben: Je nachdem, was von einem Raum zu sehen ist oder was um die Person herum passiert, können Machtgefälle entstehen und verstärkt werden.
- Wer schlechtere Technik(-kenntnisse) zur Verfügung hat, ist ebenfalls im Nachteil. Dazu gehört, ob ein funktionierendes Gerät, Kopfhörer, eine funktionierende Kamera da sind, und ob Tools schnell beherrscht werden. Lösungsansätze sind oft nur langfristig wirksam und teilweise utopisch, denn es geht um gerechte Verteilung der Ressourcen. Die kurzfristigen Antworten sind meist unzufriedenstellend oder selten, wie Ausleihstrukturen für Hardware.
- Digitale Räume sind auch für die chancenungerecht, die eine schlechte / instabile Internetverbindung haben oder die von anderen und deren Internetnutzung abhängen. Auf dem Land ist das Internet z. B. häufig schlechter als in der (Groß-)Stadt. Überlege dir, ob es alternative Partizipationsformen für Menschen mit langsamer Internetverbindung gibt. Leider sind auch hier die Antworten entweder zu langfristig oder unzufriedenstellend.
- Es kann sein, dass Machtgefälle zwischen dominanten und weniger dominanten Menschen online größer werden: z. B. wenn Menschen, die sich sowieso zurückhalten und immer doppelt darauf achten, ob gerade jemand anders etwas sagen will, stiller sind. Und Menschen, die ohnehin dominanter sind, das als Einladung auffassen, pausenlos zu sprechen. Zusätzlich ist es online einfacher, andere zu unterbrechen.
- Teamer*innen haben online mehr Macht als in Präsenz: Sie öffnen Breakout-Räume, entscheiden, wann sie beginnen und enden, teilen den Bildschirm und können dies anderen verbieten und erlauben, lassen die Teilnehmenden teils überhaupt erst in das Seminar hinein und können sie rausschmeißen. Es ist wichtig, sich dessen bewusst zu sein und zu versuchen, den Teilnehmenden möglichst viel Raum zu lassen, siehe Tipps weiter unten.

2. Erhöhte Chancen im digitalen Raum

- Mobilitäts- und Höreinschränkungen kann teils besser begegnet werden. So ist das eigene Zuhause barrierearm und Dolmetschen ist gut möglich.
- Die individuelle Begleitung von Menschen mit Lernschwierigkeiten durch eine weitere Person ist einfacher und weniger sichtbar. Es kann leichter eine individuelle Programmplanung überlegt werden.
- Körper spielen weniger eine Rolle: Nur die Köpfe sind zu sehen, alle haben die gleiche Größe.
- Es ist einfacher, sich gegen ein Spiel zu entscheiden, insgesamt fällt mensch als Person weniger auf. Dadurch wird es auch leichter möglich, sich kurz rauszuziehen, wenn nötig.
- Das Spielen mit Beruhigungs-Spielzeugen / nebenbei malen oder kritzeln fällt nicht auf. Auch ist es leichter, die Beine hochzulegen, Kaffee zu trinken, sich eine Wärmflasche zu machen, Medikamente zu nehmen, Bonbons zu essen etc.
- Online ist es leichter, Inhalte zu vermeiden, wenn diese potenziell triggernd sind. Zum Beispiel kann der Ton ausgeschaltet werden und per Chat verfolgt werden, wann das Thema vorbei ist.
- Manche Teilnehmende haben durch die Online-Situation weniger Hemmungen, das Wort zu ergreifen, was für die Inhalte ein enormer Zugewinn und eine echte Chance sein kann! Dies trifft vor allem auf Menschen zu, die Probleme haben, vor (großen) Gruppen zu sprechen.
- Dadurch, dass auch mal Kinder / Partner*in / Tiere / persönliche Deko während einer Konferenz im Hintergrund auftauchen, können Teamer*innen „persönlicher“ wirken, als wenn sie „Chefs“ im Büro spielen. Dadurch dringt aber auch der Bereich Arbeit tief in den Bereich Privatsphäre ein. Deshalb gut überlegen, wie viel Individuelles / Privates durch indirekte Bilder nach außen kommuniziert wird!

Partizipations- und Moderationsformen im Programm mitdenken

Gerade zu Beginn, aber auch im Verlauf des Seminars kann es schwer sein, alle Teilnehmenden mitzunehmen und einzubinden. Damit dir das gelingt, sind hier ein paar Tipps, wie du dein Programm möglichst partizipativ gestalten kannst:

- Spreche Kommunikationsregeln und die Form der Moderation bereits zu Beginn des Seminars an. In Präsenz kann es vielleicht eine Stunde warten, online ist es am besten, gleich zu Beginn des Seminars zumindest ein Minimum an Informationen dazu zu geben. Sonst schweigen alle und wissen nicht, ob und wie sie sich melden können.
- Starte die Runden unter den Teilnehmenden so, dass alle die Chance bekommen, etwas zu sagen, z. B. indem sie sich gegenseitig drannehmen (das schafft mehr Verbindung innerhalb der Gruppe). Dies könnte in Richtung Vorstellungsrunde gehen, aber auch „Wie-geht's-mir-Runden" und Blitzlichter passend zum Thema sind eine Möglichkeit.
- Animiere die Teilnehmenden bereits bei der Ankunft dazu, ihr(e) Pronomen hinter ihren Namen zu schreiben.
- Verknüpfe das Kennenlernen mit einem thematischen Einstieg.
- Stell das Awareness-Team vor: Die Sichtbarkeit des Awareness-Teams kann online z. B. durch eine Telefonnummernliste im Pad bzw. auf einem Whiteboard erreicht werden – am besten an einem einfachen Ort, auf den immer alle Zugriff haben.
- Setz unterschiedliche Moderationsinstrumente ein, um die Beteiligung aller zu erleichtern: Variiere die Austauschformen, z. B. zwischen Kleingruppen, individueller Arbeit, Plenum oder Zweiergruppen. Das ist online noch wichtiger als in Präsenz. Allgemein sollten oft Breakout-Sessions genutzt werden, z. B. indem du jede Auswertung mit einer Breakout-Session beginnst, in der Menschen sich kurz zu zweit oder in einer Kleingruppe austauschen können.
- Mach bei Gruppenarbeiten mit den Teilnehmenden eine Zeit aus, zu der sie zurück im Plenum sein sollen. So können sie selbstständig zurückkommen – und werden dadurch nicht von der Seminarleitung zurückgeholt und potenziell durch einen „digitalen Cut" in ihrem Satz unterbrochen.
- Fördere Energie und Konzentration: Energizer sind online noch wichtiger als in Präsenz, da die Konzentration schneller sinkt und das Gruppengefühl weniger „spontan" kommt.
- Leite jeden Morgen eine „Was gibt's?"-Runde an, in der alle etwas sagen zu „Wie geht's mir?" und „Was ist von gestern hängengeblieben?". Jeden Abend eine anonyme Abfrage mit „Das war gut heute …" und „Das wünsche ich mir für morgen …" machen und die jeweiligen Punkte dann nach Möglichkeit am nächsten Tag aufgreifen. Online hat hier Vorteile, denn anonyme Abfragen sind in Präsenz immer etwas komplizierter.
- Lass den Seminarraum über die Seminarzeit hinaus geöffnet, um etwas informellen Raum zu schaffen. Eine weitere Möglichkeit ist das Öffnen von Breakout-Räumen in längeren Pausen, z. B. für ein gemeinsames Mittagessen und Austausch.

Für eine schöne und respektvolle Kommunikation – Tipps für Teamer*innen

Es ist bei Online-Seminaren oft schwieriger, erfolgreich zu kommunizieren – also so, dass alles so ankommt, wie es gemeint ist, und alle sich wohlfühlen können. Die folgenden Tipps können euch sowohl dabei helfen, eine schöne Atmosphäre zu schaffen, als auch dabei, die Teilnehmenden besser zu verstehen und durch das Seminar leiten zu können:

- Lächeln! :-) … damit es nicht so trocken wirkt.
- Transparenz: Die Teilnehmenden müssen stärker als bei normalen Seminaren an die Hand genommen werden, um konzentriert dabei zu bleiben. Es hilft, Schritt für Schritt alles zu erklären („Ich teile jetzt den Bildschirm. Ich öffne jetzt das Pad. Ich teile jetzt die Kleingruppen ein, dies kann einen Moment dauern. Ihr bekommt eine Einladung, die Kleingruppenarbeit wird fünf Minuten dauern, danach kommt ihr automatisch zurück. Es läuft eine Uhr, die euch sagt, wie viel Zeit ihr noch habt"). Stell dir einfach vor, wie du einem Menschen erklärst, wie er*sie von A nach B kommen soll.
- Stille ≠ Zustimmung: Jede „Nachdenkpause" bedeutet Stille und die Bedeutung ist digital sowohl für die anderen Teilnehmenden als auch für den Moderator schwieriger einzuschätzen als im Präsenz-Seminar. Es empfiehlt sich, dies anzusprechen, so dass alle Beteiligten hierfür sensibilisiert werden.
- Menschen direkt ansprechen: Direkte Ansprache hilft Menschen, die sich online weniger trauen, sich zu Wort zu melden und es wirkt oft persönlicher, direkt nach der Meinung einer Person zu fragen. Achte aber auf die Bedürfnisse der Teilnehmenden und respektiere auch mal Stille.
- Wissen nicht voraussetzen: Noch mehr als in Präsenz bleiben Teilnehmende allein mit ihren Fragen und Unsicherheiten, denn es gibt weniger informelle Möglichkeiten des Nachfragens. Im Chat können

nicht verstandene Wörter schnell aufgeschrieben und von anderen erklärt werden.

- Alle mitnehmen: Wenn du merkst, dass sich viele nicht beteiligen, kann es sich lohnen, das Problem anzusprechen. Du kannst dann erklären, wie wichtig es für dich ist, dass alle wirklich dabei sind und mitkommen, und du dafür eine Vorstellung davon brauchst, wie sich alle aktuell fühlen. Danach bietet sich eine Gefühlsrunde oder ein Stimmungsbild an.
- Pausen nutzen: Du kannst auch zielgerichtet Menschen in der Pause ansprechen und mit ihnen darüber reden.
- Selbstreflexion der Arbeit: Wie gehe ich mit heiklen Themen um? Was kann ich online auffangen, was lasse ich lieber sein?

Netiquette: Gesprächsregeln

Die Netiquette (auch Netikette geschrieben) oder Gesprächsregeln sollten gleich zu Beginn verbindlich besprochen und für alle festgehalten werden. Es empfiehlt sich, diese noch strikter als in einem „normalen" Seminar einzuhalten und durchzusetzen. Folgende Gesprächs- und Kommunikationsregeln haben sich in der Praxis gut bewährt:

1. Handheben regeln

Einige Programme für Videokonferenzen haben eine eingebaute Möglichkeit zur Wortmeldung. Gute weitere Optionen sind beispielsweise, dass Teilnehmende ein Sternchen (oder ein anderes Symbol) in den Chat schreiben (siehe Redeliste in Punkt 3 dieser Aufzählung), ein echtes Handzeichen geben oder auch ihr Mikrofon einschalten, wenn sie etwas sagen wollen: Ich schalte mein Mikro an, wenn ich etwas sagen möchte, und schalte es aus, wenn ich fertig bin. Erfordert Disziplin, aber klappt.

2. Störgeräusche vermeiden

Alle achten darauf, dass ihre Mikrofone aus sind, wenn sie nicht sprechen. Wenn (gezielte) Erinnerungen daran nicht wirksam sind, können einzelne Mikrofone von Teamer*innen ausgeschaltet werden.

3. Sprechregeln

Die Regel „pro Handzeichen eine Frage" sollte dringend eingehalten werden. Stellt ein*e Teilnehmende*r gleich mehrere Fragen, wenn er*sie während der Diskussion an der Reihe ist, können sich die anderen schnell vernachlässigt fühlen. Deshalb die Regel: Öfter melden und kurze Redebeiträge!

4. Redeliste im Chat

Alle, die etwas sagen wollen, schreiben ein Sternchen (*) in den Chat. So entsteht automatisch eine Redner*innen-Liste. Wenn jemensch eine direkte Antwort auf das Gesagte geben will, könnte er*sie auch zwei Sternchen (**) in den Chat schreiben und hat damit quasi „Vorrang". Wenn eine Person sich zum ersten Mal meldet, kann ein weiteres Zeichen (***) benutzt werden, sodass die Person nach den „direkt dazu"-Wortmeldungen Vorrang hat.

5. Chatiquette (Schriftliche Kommunikation während des Seminars)

Die Gesprächsregeln beim Chat nennen sich „Chatiquette". Respekt, Höflichkeit und Hilfsbereitschaft sind die Basis davon. Dazu gehört z. B. auch Verzicht auf Spam, übermäßige Verwendung von Großschrift, Fettschrift und Smileys. Bei Seminargruppen ist das meistens klar, für geöffnete Online-Veranstaltungen umso wichtiger. Der Chat kann sehr schnell sehr unübersichtlich werden, vor allem, wenn abwechselnd mit der ganzen Gruppe und mit Einzelpersonen geschrieben wird. Daher ist es besser, den Chat sparsam und gezielt einzusetzen und nicht für die Dokumentation von Inhalten oder Diskussionen.

6. Reaktionen

Durch die Distanz sind Reaktionen aller Beteiligten oft schwer erkenn- und sichtbar. Es verbessert die Arbeitsatmosphäre sehr, wenn die Teilnehmenden von Anfang an ermutigt werden, ihre Emotionen durch „Reaktionen" sichtbar zu machen. Möglichkeiten sind hier eingebaute Funktionen der Software, wie „Applaus", „Herz" oder „Daumen hoch" oder kurze wertschätzende Kommentare im Chat. Auch ist es möglich, „analog" mit Daumen hoch oder stillem Applaus (entlehnt aus der Deutschen Gebärdensprache, ein „Wedeln" mit den Händen) einen Beitrag oder einen Menschen wertzuschätzen.

Mögliche Störungen …

Die Störungen und Ablenkungen, die die Teilnehmenden im Online-Umfeld erleben, sind weniger sichtbar, als wenn alle im gleichen Raum sind. Es hat natürlich Vorteile, da Störungen dadurch nicht unbedingt ein Problem für die gesamte Gruppe sein müssen. Trotzdem können sie sich unsichtbar Raum nehmen und ein generelles Unwohlsein verursachen, dessen Quelle zunächst unerklärt ist.

Online-Störungen zeigen sich auf andere Art und Weise als in Präsenz, treten teils in anderen Situationen auf – sie sind aber deshalb nicht weniger. Wir versuchen hier zusammenzutragen, welche Störungen es zusätzlich in Online-Situationen geben kann. Es wird nicht vollständig sein, kann euch aber als Orientierungsrahmen dienen.

Zusätzlich Online:

- Mangel an Klarheit in der Moderation.
- Unklarheiten darüber, ob ich mir kurz einen Kaffee machen kann; ob es auffällt, wenn ich kurz weg bin; ob ich Bescheid geben muss, wenn ich aufs Klo gehe usw.
- Fragen wie „Was ist mit XY los? Müssen wir uns Sorgen machen oder hat die Person einfach eine kurze Pause gemacht?“
- Diskriminierende Wörter oder Verhalten: In Online-Kontexten besonders schwer aufzufangen, da Momente des Austauschs in den Pausen wegfallen; Menschen sind öfter alleine mit ihren Zweifeln, ihrer Scham, ihrer Wut, ihren Fragen.
- Technik: Die schlechte Internetverbindung einer Person macht ihr ganzes Seminar einfach kaputt, was sich auch auf die gesamte Gruppe überträgt. Manche technischen Störungen, vor allem, wenn sie am Videokonferenzsystem oder an der Netzüberlastung liegen, nehmen sich auf jeden Fall sofort viel Raum. Es ist nicht möglich, sie zu ignorieren.

… und der Umgang mit ihnen

Es ist für dich als Teamer*in schwieriger als in Präsenz zu bemerken, wenn Teilnehmende gedanklich „aussteigen“, weil sie eine Störung nicht thematisieren. Idealerweise darf die Person, die eine Störung wahrnimmt, diese sofort äußern, auch wenn es den Prozess oder die Diskussion unterbricht. Dann könnt ihr als Gruppe entscheiden, wie und wann ihr diese Störung angehen möchtet.

Online ist es teilweise leichter möglich, auf die Sprache aufmerksam zu machen, ohne die andere Person zu unterbrechen. Im Chat kann einfach etwas geschrieben werden wie „Ich würde mich wohler fühlen, wenn wir alle gendern“, „Ich wünsche mir, dass wir das X-Wort vermeiden“, „Lasst uns auf XXX aufpassen“ oder „Ich fühle mich gerade bei der Diskussion unwohl“. Der Chat sollte dann nicht benutzt werden, um eine Paralleldiskussion zu führen, aber kann den Raum öffnen für eine Diskussion darüber oder einfach kurz und knapp an eine Regel erinnern, ohne die Diskussion völlig zu unterbrechen. Trotzdem kann ein Hinweis im Chat auch als Unterbrechung wahrgenommen werden und verunsichern – ein möglichst gutes Gespür für die Online-Situation ist daher trotzdem super wichtig!

Wenn Diskriminierungen und Verletzungen während einer Seminareinheit stattfinden, ist es online schwieriger, den Schutz der Verletzten zu gewährleisten. Du kannst die Person per Chat vorsichtig fragen, ob sie Gesprächsbedarf hat. Wenn eine Person sofort ein Gespräch mit einer Person vom Team braucht, haben wir damit gute Erfahrungen gemacht, einen separaten Raum (und keine Breakout-Session) über irgendeinen (anderen) Videokonferenzanbieter zu öffnen. Damit besteht die absolute Sicherheit für die Person, dass keine*r dazukommt. Deshalb sollten jederzeit die Telefonnummern der Teamer*innen leicht zugänglich sein (z. B. im Padlet, Pad, Whiteboard …), um in solchen Fällen schnell erreichbar zu sein. Private Chats mit Teamer*innen in den Videokonferenzsystemen sind zwar eine Alternative, diese gehen aber oft unter.

Die Hemmung, Teamer*innen in Bezug auf den Workshop, die Dynamiken in der Gruppe und andere Belange anzusprechen, ist bei Online-Seminaren größer als in Präsenz. Eine Person anzurufen, kostet mehr Energie, als sich kurz draußen in der Pause zu treffen. Besonders, weil der Bedarf nach Pausen zur Regeneration online ohnehin viel größer ist. Deswegen ist es umso wichtiger zu betonen, wer von euch wann ansprechbar ist – auch nach den offiziellen Seminarzeiten.

Inhaltswarnungen

Sprecht bei sensiblen Themen gerne Inhaltswarnungen aus und ermutigt die Teilnehmenden, diese auch zu nutzen. Wenn eine Inhaltswarnung ausgesprochen wird, hat jede Person die Möglichkeit, sich zurückzuziehen, wenn sie etwas nicht hören oder sehen will (z. B. durch Ton / Bildschirm ausschalten / Helligkeit stark herunterregeln). Dies ist online meistens einfacher und weniger auffällig als offline. Wenn es vorbei ist, gibt die Moderation ein verbales oder visuelles (möglichst vorher verabredetes) Zeichen. Wenn es sowohl um Hören als auch um Sehen geht, ist es sinnvoll, einen Zeitrahmen anzugeben, da es sonst mit dem Signal schwierig wird.

Illustration: Johanna Eisl

Den Rahmen hinterfragen

Wer spricht? Es erscheint uns wichtig, sich und die eigene Position immer wieder selbst zu hinterfragen: Was qualifiziert mich, über ein bestimmtes Thema zu sprechen? Wer spricht, wer spricht nicht? Wo kommt mein Wissen her? Aus welcher Position betrachte ich das Thema? Wie kann ich die Perspektiven bzw. Positionen anderer einbetten? Nehme ich gerade Platz weg, der eigentlich durch eine andere Person besser ausgefüllt ist? Sollte ich das Mikrofon weitergeben?

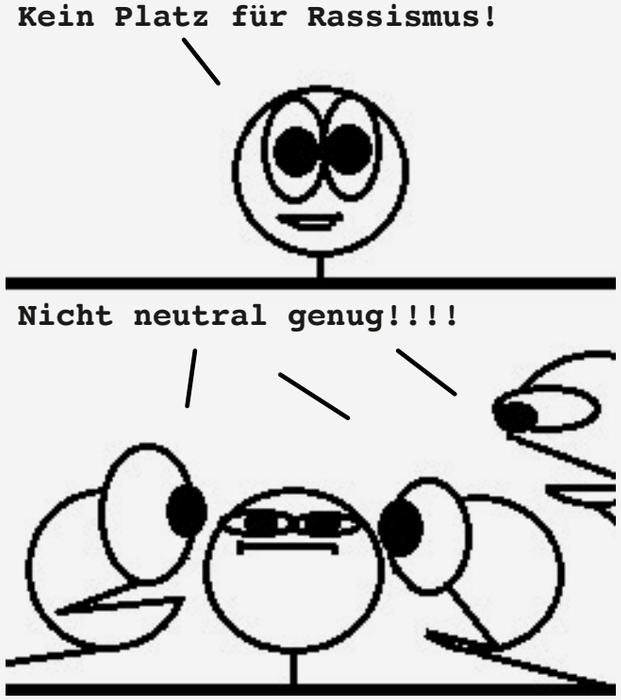


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Rolle gegenüber den Teilnehmenden

1. Inhaltlich

Die Rolle als Teamer*in gibt an sich eine bestimmte „Macht“, die immer wieder infrage gestellt werden sollte. Im Beutelsbacher Konsens [35] wird diese inhaltliche Verantwortung mit den Leitgedanken politischer Bildung beantwortet:

1. Überwältigungsverbot: Die Teilnehmenden dürfen nicht einfach mit einer bestimmten Meinung „überrumpelt“ werden, sodass sie sich nicht selbst eine eigene Meinung machen können.
2. Darstellung von Widersprüchen: Wenn etwas in Wissenschaft oder Politik mit verschiedenen Meinungen diskutiert wird, sollen diese Meinungen auch in der politischen Bildung dargestellt werden.
3. Den Teilnehmenden soll geholfen werden, sich eine eigene Meinung zu machen.

Der Beutelsbacher Konsens hat auch Grenzen. Das Geforderte ist in der Realität nicht immer möglich und an manchen Stellen auch schwierig. Zum Beispiel wird politisch kontrovers darüber diskutiert, ob es in Deutschland Rassismus gibt. Dennoch werden wir in einem Workshop über Rassismus weder sagen „Vielleicht existiert Rassismus auch nicht“ noch „Ja, wenn das deine Erfahrung ist, vielleicht gibt es Rassismus gegenüber *Weißen“.* Das Überwältigungsverbot verpflichtet auch nicht zu politischer Neutralität. 2019 haben Akteur*innen aus Kultur und Bildung mit der Weimarer Erklärung für demokratische Bildungsarbeit [36] dieses vermeintliche Neutralitätsgebot beispielhaft dekonstruiert.

Diese Leitgedanken werfen trotzdem wichtige Fragen auf: Wann hört Bildung auf und wo fängt Manipulation an? Wann überschreite ich Grenzen bei den Teilnehmenden? Hat diese bewährte Methode oder Technik auch unerwünschte negative Effekte?

2. Zwischenmenschlich

Auch die zwischenmenschliche Ebene braucht eine immer weitergehende Reflexion. Wir wünschen uns Seminare als Räume, in denen wir uns auf Augenhöhe und als gemeinsam Lernende hierarchiearm begegnen können, denn das ist eine Herangehensweise, mit der wir viele positive Erfahrungen machen! Es entstehen z. B. gemeinschaftliche Projekte, (aktivistische) Vernetzungen, Unterstützung durch Teamer*innen für Teilnehmende auch außerhalb des Seminarrahmens, Freund*innenschaften und gemeinschaftliche Lernprozesse. Aber Seminare bleiben dennoch durch Hierarchien geprägt. Die offensichtlichste liegt dabei zwischen Teamer*innen und Teilnehmenden. Als zentrale Figuren eines Seminars befinden sich erstere organisatorisch wie zwischenmenschlich in einer Machtposition. Das bringt neben der inhaltlichen Verantwortung auch eine zwischenmenschliche mit sich. So liegt die Verantwortung für ein passendes Augenhöhe-Setting in erster Linie bei den Hierarchiehöheren.

Es geht aber noch darüber hinaus: Viele Teamer*innen haben Eigenschaften wie Ausstrahlung, Präsenz und Empathiefähigkeit. Diese Fähigkeiten ermöglichen es, Seminare gut zu begleiten, für die Teilnehmenden Lernräume zu öffnen und sie für bestimmte Themen zu begeistern. Dieses Verhalten kann aber auch zu Manipulationen der unterschiedlichsten Art genutzt werden. Beispielsweise könnte Verhalten, das in anderen Kontexten als flirtend gewertet würde, dazu genutzt werden, um eine Gruppe für sich zu begeistern. Dabei kann auch eine komische Seminaratmosphäre ausgelöst werden. Deswegen scheint es wichtig, diese Fähigkeiten durch einen ethischen Rahmen zu organisieren und zu reflektieren. Dieser sollte die Reflexion der Macht, den Umgang mit Teilnehmenden und die Ziele des eigenen Handelns beinhalten.

Doch Manipulation läuft nicht immer absichtlich ab, sondern findet oft unbewusst statt. Das heißt, es braucht Raum für weiterführende Reflexionsprozesse zu diesem Thema und für Rückmeldungen von Kolleg*innen.

Start dafür könnte eine Selbstreflexion mit den Fragen sein: Wie begeistere ich eine Gruppe für das Seminarthema? Gibt es dabei Momente, die mir komisch vorkommen? Wann manipuliere ich Teilnehmende durch mein Verhalten? Wie fühle ich mich dabei? Wie gehe ich mit der Bewunderung um, die Teilnehmende mir gegenüber haben? Was stört mich in diesem Kontext an anderen Teamer*innen und warum? Kann ich dieses Verhalten auch bei mir beobachten?

Rollen im Team analysieren

Als Team habt ihr eine Vorbildfunktion. Es ist deswegen wichtig, auf ausgewogene Sprachanteile und Rollenverteilungen im Team zu achten. Folgendes kann dabei helfen:

- Besprecht mögliche Klischees und automatische Rollenerfüllung im Team vor dem Seminar / Workshop. Beispiel: Wer hat das Wissen, wer hält den Stift, wer schreibt das Protokoll, wer leitet welche Einheit und welches Thema, wer macht den Kaffee, wer kümmert sich um logistische Angelegenheiten, wer ist „Expert*in“, wer sagt die Zahlen und gibt den wissenschaftlichen Input, wer kümmert sich um das Wohlbefinden der einzelnen Menschen?
- Überprüft dies bei eurer Vorbereitung, während des Seminars / Workshops und in eurer Evaluierung.
- Thematisiert es mit den Teilnehmenden, wenn es relevant wird. Falls ihr trotz Bemühungen aus irgendeinem Grund in ein Ungleichgewicht kommt oder Stereotype erfüllt, sprecht es an. Dann ist klar, dass es euch bewusst ist.
- Macht die Rollenverteilung für die Teilnehmenden transparent: Ein*e Hospitant*in hält sich absichtlich im Hintergrund? Ein*e Teamer*in hat mehr vorbereitet und hält sich deshalb bei der Umsetzung zurück? Dann sollte es kommuniziert werden, dass dies so abgesprochen ist.

Methoden und Bildungsmaterialen immer wieder reflektieren

Den Methoden des Globalen Lernens wird oft – nicht zu Unrecht – vorgeworfen:

- Die mangelnde Kritik an historisch gewachsenen (kolonialen) Machtverhältnissen.
- Othering: Diskriminierungserfahrene Menschen werden als „die Anderen“ konstruiert, denen geholfen werden muss.
- Die Ungleichverhältnisse werden nicht grundsätzlich infrage gestellt, sondern vielmehr bestätigt.
- Oft werden eher „Symptome“ betrachtet als Ursachen.
- Der Begriff „Kultur“ wird häufig essentialisiert und teilweise sogar als Ersatz für den Begriff „Rasse“ verwendet.
- Rassismus, Sexismus und Klasse werden oft zu wenig und andere Themen wie Antisemitismus oder Be_hinderung werden fast nie thematisiert.
- Die europäischen Standards werden als Norm meist nicht infrage gestellt.

In den letzten Jahren hat sich viel getan, jedoch bleibt ein langer Weg zu realer diskriminierungssensibler Bildungsarbeit. Als Begleitung für diesen Weg bieten wir folgende Fragen: Welche Verbindung besteht zwischen uns selbst und unseren Themen? Aus welchen Perspektiven betrachten wir unser Thema? Wo sind die Ursachen der Ungerechtigkeit, die wir beschreiben wollen? Werden Machtverhältnisse beleuchtet oder verharmlost? Was wird als Norm dargestellt? Wer wird dargestellt und wie? Wer nicht? Wen schließe ich mit welcher Methode aus?

Auch Inhalte und „gut gemeinte“ Methoden können negative Effekte haben, diskriminierend sein oder Stereotype reproduzieren. Es geht nicht nur darum, dass die Teilnehmenden ein Thema kennenlernen und verstehen. Es spielt auch eine Rolle, wie sie das tun.

Ihr habt diesen Workshop schon oft gehalten? Ihr beschäftigt euch schon seit vielen Jahren mit diesem Thema? Das ist erst recht ein Grund, die Inhalte nochmal zu hinterfragen. Vielleicht gibt es darauf ja inzwischen neue Perspektiven, die ihr noch nicht kennt. Es geht hier nicht nur um die aktuellen Zahlen und Kenntnisse direkt zum Thema. Auch die Frage, ob hier nicht auch Machtverhältnisse, wie z. B. Sexismus oder Postkolonialismus, thematisiert werden müssten, sollte gestellt werden.

Die Intersektionalität der Themen macht es notwendig, dass Machtverhältnisse im Globalen Lernen mitgedacht werden. Zum Beispiel brauchen wir eine postkoloniale Analyse für das Thema Klimagerechtigkeit oder geschlechtersensible Analysen, wenn wir über globale Konsequenzen einer Pandemie diskutieren.

Es wurden schon zahlreiche sehr gute Leitfäden und Checklisten zu diesem Thema erstellt. Deswegen haben wir in diesem Abschnitt nur ein paar Punkte hervorgehoben.

Background: Hintergrundinformationen

- Rassismus
- Sexismus
- Klassismus
- Ableismus
- Mehr Infos
- Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“

Rassismus ist eine erfundene soziale Konstruktion, die bis heute Auswirkungen auf uns alle und die Welt um uns herum hat. Rassismus tötet.

Das Happyland verlassen – Eine Einführung für *weiße* Menschen

Tupoka Ogette beschreibt in ihrem Buch „Exit Racism" das „Happyland". In diesem Happyland sind alle glücklich, es gibt keine Diskriminierungen. Der Vorwurf, eine andere Person rassistisch oder diskriminierend zu nennen, ist die schlimmste Beleidigung auf der Welt. Die Menschen, die im Happyland wohnen, beschäftigen sich nicht mit Diskriminierungen wie z. B. Rassismus, weil sie sich in einer privilegierten Position befinden. Von dort aus ist es leicht, zu sagen: „Warum nennst du mich *weiß?* Ich bin ein Individuum und es ist beleidigend, wenn du mich auf meine Hautfarbe reduzierst." Oder vielleicht auch: „Warum spielt es eine Rolle, dass ich ein cis Mann bin? Es verletzt mich, dass ich nicht als ein Individuum wahrgenommen werde." Es wäre eigentlich so schön, wenn wir nicht über Privilegien, Diskriminierungen und all das sprechen müssten. Wir würden uns einfach alle als Menschen wahrnehmen. [37] Als ob es ganz egal wäre, wie wir sind.

Es ist nicht egal, wie wir sind, solange wir nicht alle auch tatsächlich die gleichen Zugänge zu Macht haben. [38] Egal kann Rassismus nur Menschen sein, die bewusst oder unbewusst von Diskriminierung profitieren. Rassifizierten Menschen passiert es dagegen pausenlos, dass sie nicht als Individuen wahrgenommen werden. Sie sind aufgrund unterschiedlicher, historisch gewachsener Machtverhältnisse und Zuschreibungen diskriminiert. Außerdem hat jede*r Einzelne eine individuelle Lebensgeschichte und -erfahrung. Dennoch werden alle als eine einheitliche Gruppe zusammengefasst. Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung werden BIPoC oft schon früh dazu gezwungen, sich mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu beschäftigen. [39]

Tupoka Ogette geht noch einen Schritt weiter und beschreibt, dass das Happyland den Menschen schadet, die diese Privilegien nicht besitzen. Zum Beispiel wird von ihnen erwartet, dass sie Rassismus einfach hinnehmen und sich nicht wehren bzw. auch gar nicht ansprechen, dass es diese gesellschaftlichen Missstände gibt. Wenn *weiße* Menschen das Happyland verlassen, lernen sie, dass das Ansprechen der gesellschaftlichen Missstände und der Hinweis bei diskriminierendem Verhalten ein wichtiger Schritt ist, um diese Machtverhältnisse zu bekämpfen.

Entstehung von Rassismus

- Rassismus ist historisch gewachsen: Er hat seine Wurzeln im 15. und 16. Jahrhundert als Rechtfertigung für den europäischen Kolonialismus. [40] Faktisch haben die Europäer*innen Menschen beraubt, versklavt und ermordet. Es musste also eine Rechtfertigung gefunden werden, um nachts gut schlafen zu können. [41]

- In der Aufklärung wurde das fortgesetzt. Durch diese sollten alle Menschen gleich sein. Das galt allerdings – ermöglicht durch Sexismus und Rassismus – nur für *weiße* cis Männer. Das haben auch Philosophen der Aufklärung – wie Immanuel Kant und Friedrich Hegel – in ihren Theorien erarbeitet.

- Die Konstruktion von Rassismus kann wie folgt beschrieben werden:

1. Menschen werden in unterschiedliche Gruppen aufgeteilt. Das geschieht anhand von angeblich unveränderlichen und vererbbaren Merkmalen. Fälschlicherweise wird oft angenommen, dass es sich dabei nur um die angebliche „Hautfarbe" handelt, während es eigentlich die Summe aus vielen verschiedenen zugeschriebenen Merkmalen ist. Dazu gehören z. B. die Haarstruktur, die Sprache oder der Akzent, bestimmte Gesichtszüge o.ä.
2. Diese Gruppen werden als in sich absolut einheitlich und deswegen klar voneinander trennbar gedacht.
3. Die Gruppen werden in eine Rangordnung gestellt: Historisch gewachsen ist an deren Spitze die Gruppe der *weißen* Menschen und an deren Ende die der Schwarzen Menschen. [42]

Illustration: Ellen Gabriel

Debatten um Rassismus

- Es gibt eine lange und ausführliche Diskussion um die Definition von Rassismus. Wir haben uns hier für Definitionen entschieden, die die Geschichte mit einbeziehen. Über Rassismus zu sprechen, ohne den Kolonialismus und die kolonialen Kontinuitäten zu behandeln, könnte schnell dazu führen, dass Menschen denken: „Jeder Mensch kann rassistisch diskriminiert werden". Dabei würden allerdings über Jahrhunderte gewachsene Machtverhältnisse in der Gesellschaft komplett ignoriert werden. [43]
- Es gibt eine anhaltende Diskussion über die Unterscheidung von verschiedenen Formen von Rassismus. Dadurch wird versucht, auf aktuelle Diskurse einzugehen (z. B. antimuslimischer Rassismus [44]) und Formen von Rassismus sichtbar zu machen, die oft nicht genau benannt werden, obwohl sie nur eine bestimmte rassifizierte Gruppe trifft (z. B. Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen [45]). Hinzu kommen Debatten, wie bestimmte Formen von Rassismus genannt werden sollten (z. B. Gadje-Rassismus [46]).
- Es gibt außerdem eine Diskussion darum, welche Begriffe verwendet werden, um diese Erfahrungen von Rassismus sichtbar zu machen. Wir verwenden in diesem Leitfaden hauptsächlich die sehr weit gefasste Bezeichnung BIPoC. Wir sprechen aber auch von rassifizierten Menschen, um den konstruierten Charakter herauszustellen – oder von rassismuserfahrenen Menschen, um die Perspektive herauszuarbeiten, dass es dabei um eine unverschuldete Erfahrung geht, die andere nicht machen. Dies sind alles Sammelbegriffe. Für spezifische Situationen haben wir spezifische Begrifflichkeiten gewählt, wie z. B. bei der Beschreibung der rassistischen Hierarchie.
- Antisemitismus wird häufig in Verbindung mit Rassismus gebracht. Es wird diskutiert, ob es sich dabei um eine Unterkategorie von Rassismus oder eine eigenständige Kategorie handelt. Manchmal wird Antisemitismus als ein Teil von Rassismus dargestellt und es gibt auf jeden Fall Ähnlichkeiten zum Rassismus. Diese Perspektive wird meistens damit begründet, dass Jüdinnen*Juden in der nationalsozialistischen Ideologie als eine „Rasse" konstruiert wurden. Allerdings ist die geschichtliche Entwicklung, die Auswirkungen in der Gegenwart und die Konstruktion der diskriminierten Gruppen unterschiedlich. So wird im Antisemitismus das Gegenüber als übermächtig dargestellt, während es im Rassismus erniedrigt wird. Aus dieser unterschiedlichen Wahrnehmung folgen dann auch teilweise unterschiedliche Konsequenzen, wie sich diese Machtstrukturen auswirken. [47]

Wirkung von Rassismus

- Rassismus wirkt auf vielen Ebenen bis heute: Situativ, internalisiert, individuell, ideologisch und institutionell. Dementsprechend vielfältig zeigt sich Rassismus.
- Rassismus ist ein Instrument, um gesellschaftliche und materielle Macht ungleich zu verteilen. Das gilt im Großen für Kolonialismus oder Versklavung und im Kleinen für die Frage, wer eine Wohnung [48] oder bei identischen Leistungen die bessere Note in der Schule [49] bekommt.
- Rassismus wirkt bis in Kinderbücher hinein. Meistens fehlt die Repräsentation von BIPoC. Manchmal werden rassismuserfahrene Menschen alibimäßig als Nebendarsteller*innen eingebaut oder sie werden als bemitleidenswert gezeichnet. Gut gemeinte Bücher erzählen z. B. Geschichten, wo die „Nicht-Dazugehörigen" am Ende doch dazugehören, weil sie die Hauptfigur (die zur Mehrheit gehört) gerettet haben. [50] Als müssten rassismuserfahrene Menschen sich das Recht der Zugehörigkeit oder des „Akzeptiertseins" verdienen oder erst durch *weiße* als solche legitimiert werden.
- Rassismus ist so wirkmächtig, dass sogar die Darstellung des Widerstands gegen Rassismus davon betroffen ist. Hier wird die Rolle von BIPoC häufig unsichtbar gemacht. So wird der Kampf gegen Versklavung häufig als eine großzügige Geste der *Weißen* dargestellt und die entscheidende Rolle der versklavten und widerständigen Akteur*innen nicht gezeigt. [51]
- Rassismus ist Teil der Gesellschaft, in der wir leben und somit auch Teil unserer Sozialisation. Das heißt, dass wir gar nicht ohne rassistische Denkmuster aufwachsen können. Sie sind tief in uns verankert. Somit wird Rassismus nicht zwingend absichtlich genutzt. Entscheidend ist der verantwortungsvolle und kritische Umgang mit rassistischen Denkmustern. Sie zu verlernen, ist ein lebenslanger Prozess.
- Besonders perfide kann sich das auf BIPoC auswirken: Rassismuserfahrung kann mit einer verinnerlichten Unterdrückung und Selbstzweifeln einhergehen. In extremen Fällen führt das zu Selbsthass und dazu, dass BIPoC im Streben nach Abgrenzung zu ihrer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit sowie auf der Suche nach Anerkennung von *Weißen*, selbst rassistisches Gedankengut verinnerlichen und sich rassistisch verhalten.

For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend „The first thing you do is to forget that I'm Black. Second, you must never forget that I'm Black. […] “ [52]
— Pat Parker

Illustration: Johanna Eisl

Kampf gegen Rassismus

- Der Kampf gegen Rassismus ist seit seiner Entstehung in erster Linie von rassismuserfahrenen Menschen getragen worden. In der (späteren) Darstellung dieses Widerstandes bekommen aber häufiger *weiße* Mitstreitende einen prominenteren Platz oder es werden bestimmte Formen des Widerstands hervorgehoben und gegen andere ausgespielt: Ein berühmtes Beispiel ist die Wahrnehmung von den beiden Schwarzen Aktivisten Dr. Martin Luther King Junior und Malcolm X [53]: Dort zeigt sich, dass es „gute“ Schwarze Antirassismuskämpfer gibt und „schlechte“. Martin Luther King hat sehr viel Anerkennung vom Staat bekommen. Das letzte Mal sogar von Donald Trump: Am 8. Januar 2018 unterzeichnete der damalige Präsident Donald Trump den „Martin Luther King, Jr. National Historical Park Act“, der die Martin Luther King, Jr. National Historical Site zu einem National Historical Park aufwertet. Malcom X dagegen hat keine Form von Ehrung bekommen. Martin Luther King wird immer als der gewaltfreie gute Schwarze Aktivist dargestellt und Malcom X als der „radikale“ und „gewaltbereite“, obwohl sie sich am Ende ihres Lebens sehr angenähert haben. [54]
- Seit seiner Entstehung gibt es auch Widerstand gegen Rassismus. Dieser findet auf allen Ebenen statt. Dementsprechend vielfältig ist dieser Kampf. Er reicht z. B. von antikolonialem Widerstand (wie die von Königin Nzinga von Ndongo und Matamba angeführten Widerstandskämpfe gegen die portugiesische Kolonialmacht) und antikoloniale Befreiungsbewegungen (1804 endete die antikoloniale Revolution in Haiti mit der Erklärung der Unabhängigkeit von der französischen Kolonialmacht) über soziale Bewegungen (wie Black Lives Matter) und selbstorganisierte Aktionen (wie der March of Hope oder Nachtschichten für Geflüchtetenunterkünfte zum Schutz vor Naziangriffen oder Abschiebungen) bis zu Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrung.
- Das Civil Rights Movement in den USA wurde v.a. von Schwarzen Menschen getragen. In dieser sozialen Bewegung wurde das Konzept des Empowerment entwickelt. Auf theoretischer wie praktischer Ebene wird es den destruktiven Erfahrungen mit Rassismus entgegengesetzt. Lawrence Oduro-Sarpong nennt es „die heilende Kraft von innen“ und trifft damit den Kern. Empowerment benennt den Prozess für BIPoC, die eigenen Ressourcen zu mobilisieren, um durch Rassismus ausgelöste Ohnmacht und Unterdrückung zu überwinden. Dazu kann gehören: Sich an historische und aktuelle Widerstände zu erinnern und von ihnen zu lernen. Rassismus als kollektive Erfahrungen zu erleben. Sich über Umgangsstrategien und Kämpfe auszutauschen und voneinander zu lernen. [55]

„White is not a color. White is a political definition, which represents historical, political and social privileges of a certain group that has access to dominant structures and institutions of society. Whiteness represents the reality and history of a certain group. When we talk about what it means to be white, then we talk about politics and certainly not about biology. Just like the term black is a political identity, which refers to a historicity, political and social realities and not to biology.“ [56]
— Grada Kilomba

Illustration: Johanna Eisl

Verantwortung für *weiße* Menschen

- Die Auseinandersetzung um Rassismus dreht sich meistens nur um BIPoC. Die Profiteur*innen dieses Systems bleiben dabei häufig unsichtbar. Diese *weißen* Positionen werden dadurch, dass sie nicht explizit benannt werden, normalisiert. Ein Schritt, um diesen rassistischen Modus zu durchbrechen, ist die explizite Benennung einer *weißen* Perspektive.
- Ein anderer Schritt ist die aktive Auseinandersetzung *weißer* Menschen mit ihrem *Weißsein* – den Selbstverständlichkeiten, Privilegien und Handlungsmustern, die damit einhergehen. Ein möglicher Ort dafür sind sogenannte Awareness-Workshops explizit für *weiße* Menschen.
- Grada Kilomba schreibt über die „Ego-Defense-Mechanismen“ (für die Beschäftigung mit dem eigenen *Weißsein)* in ihrem Buch „Plantation Memories“. Sie beschreibt darin fünf Stufen zum verantwortungsvollen Umgang mit *weißer* Privilegierung: Denial (Abwehr) – Guilt / Bargain (Schuld / Verhandeln) – Shame (Scham) – Recognition (Anerkennung) – Reparation (Wiedergutmachung). Diese sind Schritte der „Ego-Defense-Mechanismen“ von *weißen* Menschen, die sich mit Rassismus beschäftigen. [57]
- Diese Workshops werden häufig unter dem Label Critical Whiteness gefasst. Dr. Natasha Kelly erklärt, dass Critical Whiteness oft falsch verstanden wird, denn es handelt sich weder um die soziale Positionierung kritisch-*weißer* Menschen noch um eine *weiße* Wissenskategorie. Es handelt sich um eine Schwarze theoretische Herangehensweise an Rassismus, die so alt ist wie die Versklavung und Kolonialisierung: Überlebensstrategien in einer *weißen* Mehrheitsgesellschaft, basierend auf dem gesammelten Schwarzen Wissen.
- Die aktuelle Auseinandersetzung mit diesem Wissen wird kritisiert, da es eine Tendenz dazu geben kann, dass *weiße* Menschen sich dann nur noch mit sich selbst beschäftigen: Es steht dann wieder das *Weißsein* im Zentrum. Außerdem fehlt oft die Solidarität mit BIPoC, denn die Reflexion der eigenen Position wird nicht mit dem Kampf gegen rassistische Strukturen gekoppelt. Es wird außerdem kritisiert, dass Critical Whiteness dazu genutzt wird, sich als besonders selbstkritisch und reflektiert darzustellen. Dadurch können neue Machtstrukturen entstehen, in denen Menschen, die sich nicht dementsprechend darstellen, ausgeschlossen werden. Und das nur, weil sie z. B. nicht die passenden Wörter kennen. [58]
- Mehr dazu in Allyship – sich verbünden und Koalitionen bilden.

Ein bisschen Theorie hilft zu verstehen, warum bestimmte Begriffe infrage gestellt werden oder benutzt werden.

Sexismus: Konstruktion von Geschlecht – Geschlechtliche Vielfalt vor der Kolonisation

Viele Menschen denken, dass Geschlechter eine biologische Realität sind. Um zu zeigen, dass das nicht so ist, und um zu erkennen, inwiefern unsere Vorstellung vom Geschlecht von der Gesellschaft, in der wir leben, geprägt ist, können wir uns ansehen, wie Geschlechter in verschiedenen Gesellschaften gesehen werden und wurden. So gab es z. B. vor der Kolonialisierung sehr viel geschlechtliche Vielfalt auf der Welt: In mindestens 30 afrikanischen Gesellschaften gab es den sogenannten female husband. Dabei konnte eine Frau die Rolle eines Mannes einnehmen und eine andere Frau heiraten. Sie konnte dann Aufgaben innerhalb der Gesellschaft übernehmen, die sonst nur ein Mann übernahm. [59]

In den meisten indigenen Gesellschaften Nordamerikas gab (und gibt) es sogenannte Two-Spirits, ein Überbegriff für verschiedene nicht cisgeschlechtliche Geschlechter. [60] In Indien gibt es bis heute „Hijras“, ein eigenes kulturell und religiös definiertes Geschlecht. [61] Doch nicht nur in den Gesellschaften, die dann kolonialisiert wurden, sondern auch in Europa sind Wissenschaftler davon ausgegangen, dass es nur ein [62] Geschlecht gibt. [63]

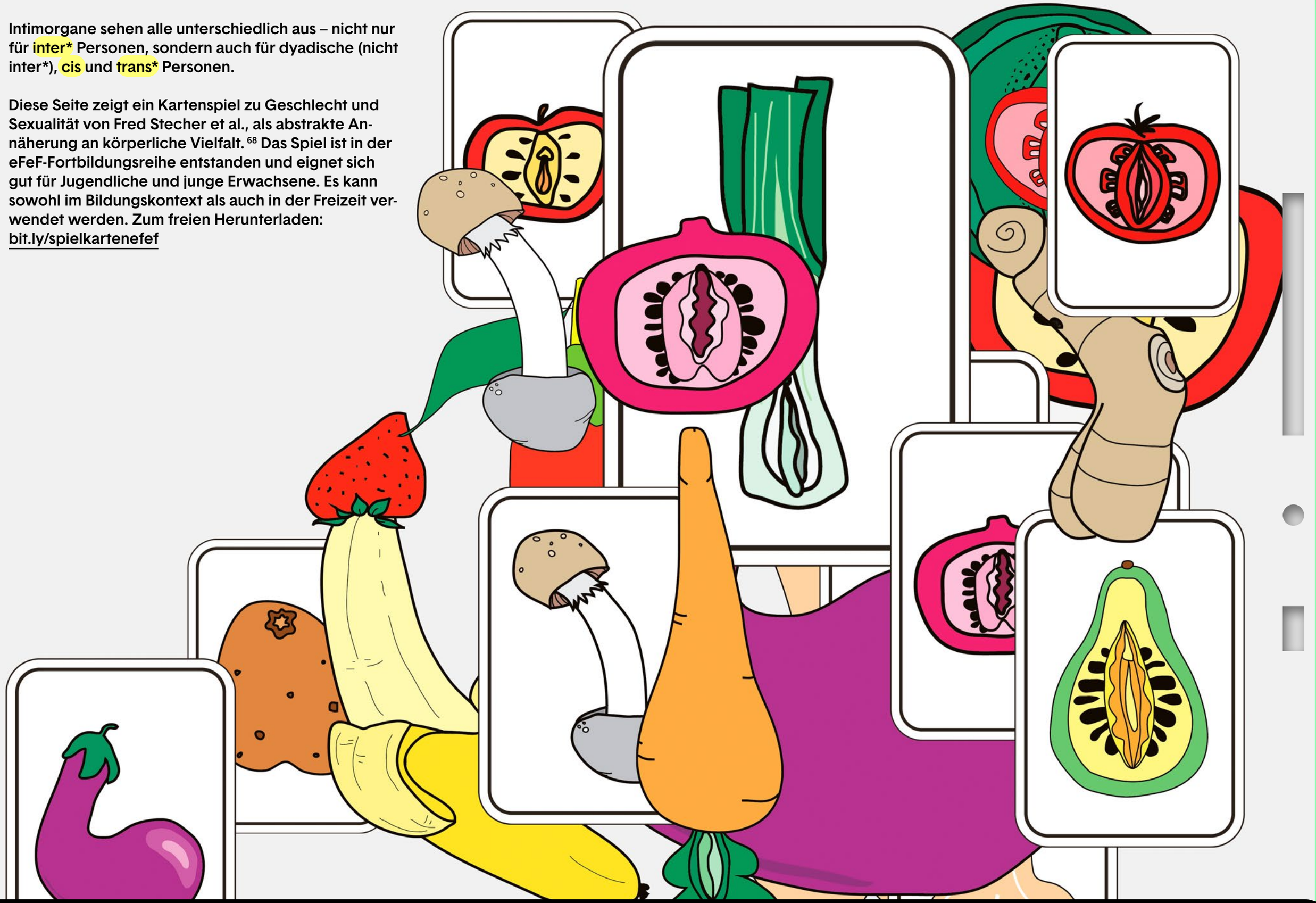
Entstehung der zweigeschlechtlichen Ordnung

- Die Entstehung von zwei biologisch argumentierten Geschlechtern beginnt bereits früh: „Der Übergang zur Landwirtschaft schwächte die Stellung der Frauen, weil sie in fremde Familien einheiraten und viel mehr Kinder gebären mussten, während die Männer ihr Eigentum vererbten und wenn nötig gewaltsam verteidigten. Schon in den frühen Staaten, wie in Mesopotamien, herrschte deshalb das Patriarchat.“ [64] Die Aufteilung von Räumen wurde geschlechtlich festgeschrieben: Frauen übernahmen die Tätigkeiten im Haus. Darunter fielen sowohl Produktionsarbeit, da zu dieser Zeit fast alles im Haus produziert wurde, als auch Care-Arbeit. Männer übernahmen zusätzlich die Tätigkeiten, die in der Öffentlichkeit wahrgenommen wurden.
- Als mit der Einführung von Fabriken, dem Start der Industrialisierung und letztendlich dem Beginn des kapitalistischen Systems, die Produktionsarbeit nach außen verlagert wurde, wurde die Arbeit von Frauen auf Care-Arbeit beschränkt. In feministischen Kontexten wird oft auch von „Reproduktionsarbeit“ gesprochen. Durch die Unterteilung von bezahlter Lohnarbeit und unbezahlter Care-Arbeit wurde die Hierarchie und Abhängigkeit verstärkt, die auch vorher schon teilweise bestand. [65]
- Diese Arbeitsteilung musste wiederum biologisch begründet werden, z. B. durch die Verbindung von Weiblichkeit mit Schwäche, fehlender Intelligenz und natürlicher Begabung für Haushaltsarbeiten und das Erziehen von Kindern. Diese neue Rolle wurde Frauen unter anderem schmackhaft gemacht, indem die Rolle der „Hausfrau“ als Teil einer modernen und zivilisierten Gesellschaft konstruiert wurde, in Abgrenzung zu den Gesellschaften, die Europa gerade kolonialisierte. [66]
- Unterstützung bekam diese Form der Arbeitsteilung im 18. Jahrhundert durch eine „Modernisierung“ der westlichen Wissenschaft. Plötzlich gingen Wissenschaftler davon aus, dass alles in zwei aufgeteilt werden müsste. Das betraf nicht nur Geschlecht, sondern auch die Aufteilung in „Rassen“ oder die Unterteilung von Körpern in gesund und krank. Dabei ist wichtig zu beachten, dass bei dieser Konstruktion immer der eine Teil als Zentrum oder als Norm festgelegt wurde, (z. B. *weiß*, männlich, gesund, heterosexuell) und der andere Teil als Abweichung (wie Schwarz, weiblich, krank, homosexuell) und somit Machtverhältnisse entstanden. [67] Diese Konstruktion war und ist bis heute ein fortlaufender Prozess.

Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Intimorgane sehen alle unterschiedlich aus – nicht nur für inter* Personen, sondern auch für dyadische (nicht inter*), cis und trans* Personen.

Diese Seite zeigt ein Kartenspiel zu Geschlecht und Sexualität von Fred Stecher et al., als abstrakte Annäherung an körperliche Vielfalt.[68] Das Spiel ist in der eFeF-Fortbildungsreihe entstanden und eignet sich gut für Jugendliche und junge Erwachsene. Es kann sowohl im Bildungskontext als auch in der Freizeit verwendet werden. Zum freien Herunterladen: bit.ly/spielkartenefef



Geschlechtszuschreibungen

- Wenn also Geschlecht eine soziale und keine biologische Kategorie ist, die von Machtverhältnissen geprägt ist, wer bestimmt dann, welches Geschlecht ein Mensch hat? Sicherlich kennt ihr die Frage: Sobald eine Person schwanger ist, wird sie von den meisten als erstes gefragt: „Ist es ein Mädchen oder ein Junge?“ Bereits im Bauch wird das festgestellt, aber der entscheidende Moment ist dann die Geburt, wo die*der Ärzt*in das äußere Intimorgan des Babys ansieht und dann eine Entscheidung fällt, die den Rest des Lebens des Babys stark beeinflusst: Ob es sich um eine Vulva oder einen Penis handelt.
- Die Entscheidung anhand der Intimorgane ist tatsächlich nicht so eindeutig, wie viele Menschen denken. Die äußeren Intimorgane von allen Menschen entstehen aus dem gleichen ursprünglichen Organ beim Fötus.[69] Es ist eine reine Frage der Definition, denn in manchen Fällen muss durch Nachmessen festgestellt werden, ob es sich um eine Klitoris oder die Eichel eines Penis handelt (und das ist einfach eine Definition, die einige Ärzt*innen irgendwann aufgestellt haben). Bei ca. 1% der Babys fällt es besonders schwer, diese Einordnung zu machen. Diese Menschen bezeichnen sich selbst als inter* oder intergeschlechtlich. In den meisten Fällen werden sie jedoch schon als Babys durch Zwang, oft durch Operationen, an eine Norm angepasst. Es ist hier wichtig, zu erwähnen, dass nicht jeder inter* Lebenslauf so aussieht. Inter* ist ein Sammelbegriff und meint dabei eine Vielzahl von körperlichen Eigenschaften. Genitalien sind nur eine dieser Eigenschaften, es sind auch: Chromosome, Hormone, Gonaden und / oder sekundäre Merkmale.

Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Sozialisation als Mädchen oder Junge

- Bereits kurz nach der Geburt beginnen dann je nachdem, ob dem Baby ein weibliches oder männliches Geschlecht zugeordnet wurde, verschiedene Lebensläufe. Das Geschlecht bestimmt dabei sehr viel: Den Namen des Kindes, die Farbe der Kleidung, die Art des Spielzeugs usw. Das geschieht teilweise bewusst und teilweise unbewusst. [70]
- Wusstest du, dass das Schreien eines Babys anders interpretiert wird, wenn den Menschen gesagt wird, dass es ein Junge oder ein Mädchen ist? Dass Eltern mit ihren Mädchen mehr sprechen als mit ihren Jungs? Dass Mütter Jungs eher überschätzen und Mädchen unterschätzen, wenn es um motorische Fähigkeiten geht? So geht es die ganze Kindheit und Jugend immer weiter. [71]
- Diese Zuschreibungen und die damit verbundenen Erfahrungen haben einen Einfluss auf die Realität und bestätigen Stereotype: Gender Pay Gap ist gut zu erklären mit einer natürlichen Begabung von Frauen für Care-Arbeit und Haushalt, Orgasm Gap dadurch, dass Frauen automatisch glücklich werden, wenn „der andere“ glücklich ist.
- Stereotype und Bilder werden aber eigentlich konstruiert, um die Realität von Diskriminierungen und Unterdrückungen zu rechtfertigen und sie zu festigen. Die Kinder werden dabei unter Druck gesetzt, bestimmte Bilder und Rollen zu erfüllen. Für Mädchen heißt das z. B.: Sie müssen brav sein, ihre Bedürfnisse hintanstellen, sich eher zurückhalten, nicht zu viel Raum einnehmen und fürsorglich sein. Das verhindert die Entwicklung von Selbstwertgefühl und macht es ihnen oft schwerer, sich für sich selbst einzusetzen und ihre persönlichen Grenzen klar zu verteidigen. Außerdem wird es als selbstverständlich angesehen, dass sie Care-Arbeit machen. Für Jungs heißt das z. B.: Sie dürfen nicht weinen und müssen immer handlungsfähig / stark sein. Das verhindert einen konstruktiven Umgang mit Gefühlen oder dem eigenen Körper. Gleichzeitig werden ihnen viel weniger Grenzen gesetzt und ihre Selbstüberschätzung gestärkt. Sie werden extra gelobt oder bewundert, wenn sie Care-Arbeit erledigen.
- Es ist aber auch wichtig, zu betonen, dass Sozialisation trotzdem nichts Einheitliches ist. Sie wird uns größtenteils von außen auferlegt und hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab. Geschlecht ist nur einer davon. Andere sind z. B. Gesundheit, race, Religion oder Klasse. Auch trans* Personen erleben die Sozialisation oft anders als cis Personen. Das Argument, dass trans* Frauen angeblich männlich sozialisiert seien, ist ein typisches Argument von TERFS (trans exclusive radical feminists), um trans* Frauen aus Frauen- und FLINTA-Räumen auszuschließen. Dabei wird vergessen, dass viele trans* Personen bereits in ihrer Kindheit bewusst oder unbewusst spüren, dass die zugewiesene Geschlechterrolle nicht zu ihnen passt. Und dass Sozialisation nicht komplett determiniert, wer wir sind.
- Auch die Sprache „wirkt“ in der Realität. Die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und Sexismus wird pausenlos durch Sprache gefestigt. Beispiel: FLINTA fühlen sich nicht unbedingt angesprochen, wenn das generische Maskulinum verwendet wird, und dies hat große gesellschaftliche Konsequenzen. [72] Zum Beispiel stellt sich die Frage, wo sieht / fühlt sich wer angesprochen als Mensch, in welchen Berufen / Berufungen / Beschäftigungen?
- Auch die restliche Realität, die schon da ist, hat eine Wirkung auf die Zukunft: Wenn Rollenbilder und der gemeinsame Umgang miteinander sich nicht ändern, wodurch sollen Kinder die Möglichkeit bekommen, sich jenseits der Kategorien, Etiketten und Erwartungen zu entfalten?

!!! Inhaltswarnung folgende Seite: Falsche Geschlechtszuschreibung !!!

Abweichung von der Geschlechtszuschreibung

- Vielleicht habt ihr euch schon bei dem vorherigen Absatz gefragt: Was passiert eigentlich mit den Menschen, die mit diesen Geschlechtszuschreibungen nicht klarkommen? Viele Menschen identifizieren sich nicht mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Sie nennen sich oft trans* / transgeschlechtlich / transgender / transident oder auch nicht-binär, gender nonconforming, … Leider finden Geschlechtszuschreibungen täglich und in allen gesellschaftlichen Kontexten statt, z. B. „Sehr geehrter Herr …“, „Schau mal die Frau da hinten“. Aufgrund des Vornamens, des Aussehens oder anderer Faktoren wird uns ständig ein Geschlecht zugeschrieben. Wenn das dann das falsche ist und das immer wieder passiert, kann das sehr verletzend sein. Oft reagieren Menschen auch irritiert, beleidigend oder sogar aggressiv, wenn sie sehen, dass andere sich diesen gesellschaftlichen Regeln widersetzen.
- Achtung! Wir können Menschen ihr Geschlecht nicht ansehen. Es ist sehr schwierig, Menschen nicht mehr automatisch einem Geschlecht zuzuordnen, wenn wir sie wahrnehmen. Von klein auf ist Geschlecht eine der hauptsächlichen Kategorien, nach denen unser Gehirn Menschen einteilt. Übung hilft da wirklich weiter! Eine Möglichkeit dafür wäre, dass wir uns angewöhnen, Menschen einfach immer zu fragen, wie sie gerne angesprochen werden wollen und mit welchen Pronomen (xier, nin, er, sie, es …) wir über sie sprechen sollen. Um eine Vorstellung mit Pronomen normaler zu machen, können sich auch verbündete cis Personen angewöhnen, sich immer mit Pronomen vorzustellen.

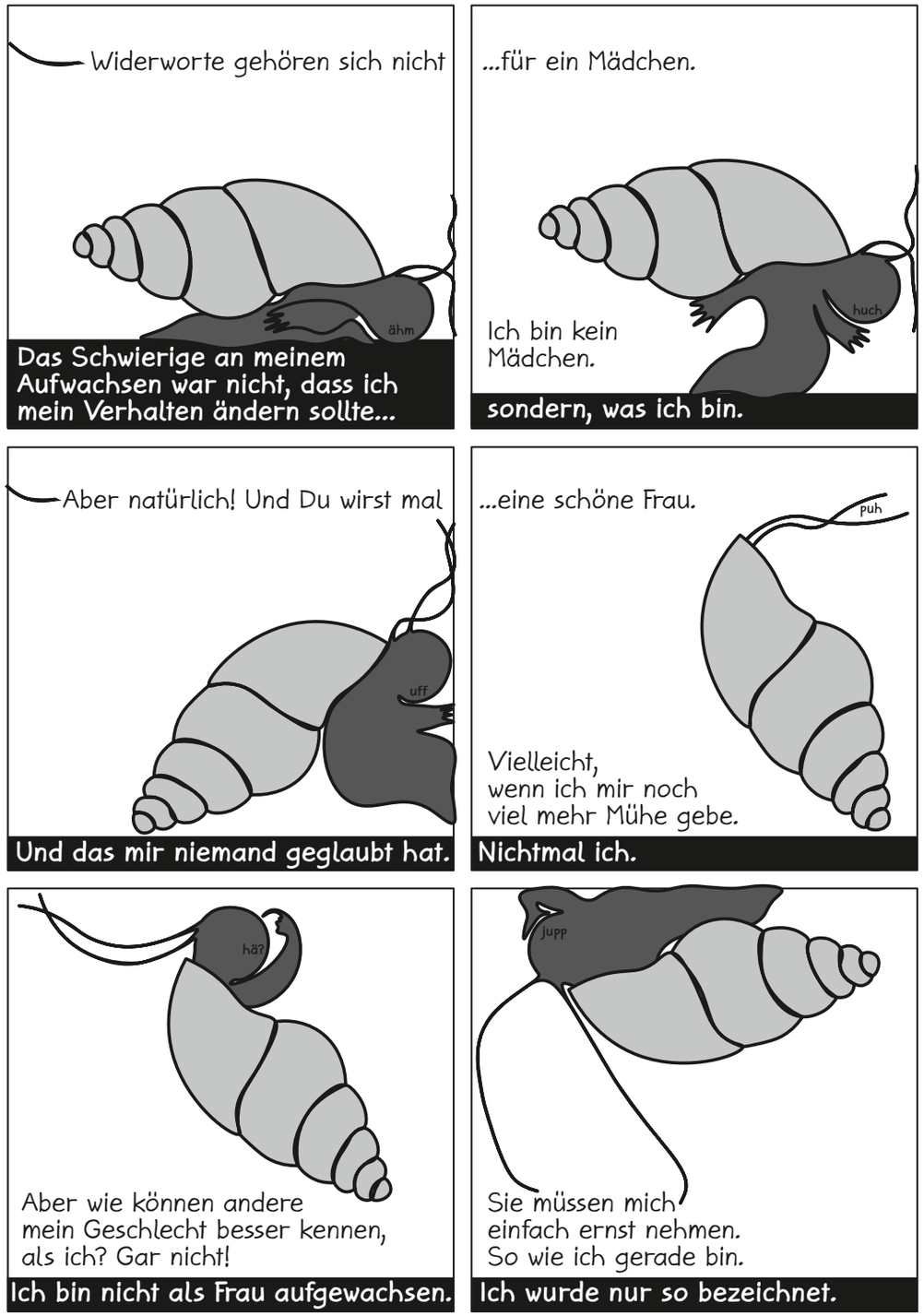


Illustration: Tristan Marie Trotz

Kampf gegen das Patriarchat

- Der Kampf gegen hierarchische Geschlechterverhältnisse – das Patriarchat – war immer vielfältig. Er wurde in erster Linie von FLINTA getragen und kann grob im deutschsprachigen bzw. westlichen Raum in erste Frauenbewegung, Neue Frauenbewegung und dritte Welle des Feminismus unterteilt werden.
- In der ersten Frauenbewegung ging es vor allem um die Gleichstellung von Frauen und Männern. Die Neue Frauenbewegung verstand sich als Frauenbefreiungsbewegung und kämpfte für die absolute Selbstbestimmung von Frauen. Die dritte Welle des Feminismus fokussiert die Dekonstruktion von Geschlecht als Unterdrückungskategorie.[73] All diese Bewegungen bauen aufeinander auf und wirken bis heute im Kampf gegen das Patriarchat. Jede dieser Bewegungen war vielfältig und so entstanden viele unterschiedliche feministische Strömungen, wie z. B. Schwarzer Feminismus, Queerfeminismus oder materialistischer Feminismus.
- Es gibt noch weitere Kämpfe gegen die Geschlechterverhältnisse, wie z. B. verschiedene Schwulen- und Lesbenbewegungen, die Kämpfe von inter* und trans* Menschen oder die von asexuellen oder aromantischen Personen.
- Innerhalb und zwischen diesen Strömungen und Bewegungen gibt es Überschneidungen, Zusammenarbeit und Solidarität. Aber gleichzeitig stehen manche konträr zueinander und es gibt Diskriminierungen, Ausschlüsse und Abgrenzungsbedürfnisse. So bleibt die Auseinandersetzung lebendig und mit ihr die Weiterentwicklung der Feminismen.

Empowerment

Diskriminierung und Gewalt gegen FLINTA kann verschiedene Formen annehmen und wird teilweise von FLINTA selbst verinnerlicht. Verinnerlichte Diskriminierung beeinflusst, wie eine Person sich selbst sieht und wie sie andere sieht (sowohl andere Diskriminierte, als auch Privilegierte). Diese Verinnerlichung zu bearbeiten ist ein wichtiger Teil von Empowerment. Ein anderer Teil kann sein, gegen Ungerechtigkeit zu kämpfen. Beides funktioniert besser, wenn es Austausch und Vernetzung (in Safer Spaces) gibt.

Empowerment ist verbunden mit zwei Erkenntnissen:

- Ich bin nicht alleine.
- Es ist nicht meine Schuld.

Themen bei FLINTA Empowerment sind z. B.:

- Anerkennung von Sorge-Arbeit,
- Dekonstruktion von Täter*innen-Opfer-Umkehr,
- Wiederaneignung des eigenen Körpers,
- Sprechen über Scham,
- Dekonstruktion von Konkurrenzdenken,
- Üben von selbstbewusstem Auftreten,
- Aufwertung von Verletzlichkeit und Weichheit (Radical Softness),
- Solidarität zwischen FLINTA.

*!!! Inhaltswarnung folgende Seite: transexklusiver Feminismus, sexarbeiter*innenfeindlicher Feminismus, weiße Vorherrschaft !!!*

Verantwortung für endo cisgeschlechtliche Personen

- Eine endo cisgeschlechtliche Identität ist privilegiert. Sie bleibt häufig sprachlich und auch gesellschaftlich als angebliche Norm unsichtbar, während Menschen, die sich z. B. inter*, trans*, nonbinary, also abseits der endo cis Geschlechtlichkeit identifizieren, als Abweichung wahrgenommen werden. Um damit zu brechen, kann ein erster wichtiger Schritt sein, „endo“ und „cis“ kontinuierlich zu verwenden.
- Ein weiterer Schritt für endo cis Frauen und endo cis Männer ist die aktive Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen, sozialen und individuellen Mechanismen, die sie privilegieren. Für sie laufen diese nämlich oft unsichtbar ab. Verantwortung bedeutet darüber hinaus auch, sich zu überlegen, wie diese Mechanismen umgangen werden können.
- Eine Möglichkeit kann sein, Geschlechtsidentitäten nicht zu erraten, sie anzuerkennen und die passenden Pronomen zu verwenden.
- Anti-trans* Ideologien sind in letzter Zeit immer mehr verbreitet. Sei es im Mainstream, mit bekannten Menschen wie J.K.Rowling oder Beatrix von Storch, oder auch in sehr vielen linken und feministischen Räumen. Sogenannte TERFs (trans exclusive radical feminists) dominieren oft feministische Diskurse. Und oft sind es dann auch nur trans* und queere Menschen, die sich dann mit diesen Ausschlüssen auseinandersetzen und sie immer wieder ansprechen.
  Ein erster Schritt kann sein, sich mit typischen wiederkehrenden Schlüsselwörtern und Argumenten vertraut zu machen, um TERFs schnell zu erkennen.
  Es sollte nicht die Aufgabe von trans* Menschen sein, auf diese Ausschlüsse aufmerksam zu machen und dafür zu sorgen, dass (feministische) Räume für alle FLINTA sicher sind.
- Wenn endo cis Menschen einen FLINTA-Raum planen, dann ist es ihre Verantwortung, dass alle FLINTA Personen dorthin kommen können. Auch zum Beispiel:

inter* cis Männer, oder trans* Personen, die nicht eine bestimmte „erwartete" Erscheinung haben, und so weiter. Wenn diese Sicherheit nicht gewährleistet werden kann, dann muss vielleicht der Raum umbenannt werden (oder sich ändern).

- Mehr dazu in Allyship – sich verbünden und Koalitionen bilden.

Verantwortung für Männer

- Männer werden geschlechtlich privilegiert. Diese Privilegien werden in einer internen Hierarchie aufgeteilt. Männer, die der aktuellen gesellschaftlichen Norm entsprechen oder ihr zuarbeiten, werden bevorzugt. Männer, denen eine zu starke Nähe zur Weiblichkeit oder weiblich-wahrgenommenem Verhalten zugeschrieben wird, werden abgewertet. Männer, die eine andere Diskriminierungsform erleben, haben prinzipiell nicht die Möglichkeit an oberster Stelle zu stehen.[74] Häufig ist das Mitspielen in diesen Hierarchien automatisiert und unbewusst.
- Um Verantwortung zu übernehmen, sollten die Auswirkungen dieser Hierarchien im eigenen Handeln wahrgenommen, mit den eigenen Bedürfnissen abgeglichen und dementsprechend angepasst werden.
- Die aktuelle gesellschaftliche Norm für Männlichkeit sind Vorstellungen davon, was „echte" Männer sind. Diese Vorstellungen wurden in den letzten Jahrzehnten immer vielfältiger, sind unerreichbar und widersprechen sich noch dazu. Zum Beispiel sollen Männer durchsetzungsfähig sein, nur Wut als Emotion wahrnehmen dürfen und gleichzeitig liebevolle Väter sein. Dieser Unerreichbarkeit nachzueifern, ist unzufriedenstellend und gesundheitsschädlich. Sich individuell auszusuchen, wie die eigene Männlichkeit aussehen soll und dabei erreichbare oder bereits erreichte Ziele zu setzen, ist ein verantwortungsvoller Umgang mit diesem Druck.
- Fehler machen, eigene Gefühle und Grenzen bewusst wahrnehmen, ihnen folgen bzw. sie einhalten oder emotionale und Care-Arbeiten machen, sind Stärken, die in individuellen und gesellschaftlichen Männlichkeitsvorstellungen viel zu wenig Raum bekommen. Dem mehr Raum in der individuellen Männlichkeit zu geben, ist ein wichtiger Schritt zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Männlichkeit.
- Männer, egal ob sie trans*, inter* oder cis sind haben männliche Privilegien. Auch weil im Patriarchat Maskulinität über Feminität steht. Trans* und inter* Männer können zwar innerhalb der internen männlichen Hierarchie weiter unten stehen als viele cis Männer und dadurch Diskriminierungserfahrungen machen, aber sie erfahren selten Transmisogynie. Trans* und inter* Frauen und manche nicht-binäre Menschen erfahren diese und gehören somit zu den vulnerabelsten Gruppen. Insbesondere wenn sie zusätzlich auch BIPoC und mehrfachdiskriminiert sind.
- Mehr dazu in Allyship – sich verbünden und Koalitionen bilden.

(Anti-)Feminismus

- Gerade wurden ein paar von vielen verschiedenen feministischen Strömungen genannt. Dem gegenüber stehen antifeministische Strömungen, die aktiv versuchen, patriarchale Strukturen aufrecht zu erhalten. Oft kann Antifeminismus klar erkannt werden, z. B. wenn er von der AfD oder selbsternannten „Männerrechtlern" kommt. Aber manchmal verkleidet er sich auch als linker Feminismus und dann ist etwas Übung notwendig, um ihn zu erkennen.
- Typische Warnzeichen sind zum Beispiel der Ausschluss von trans* Personen, besonders trans* Frauen, die Forderung von Kriminalisierung von Sexarbeiter*innen und die Fremdbestimmung von FLINTA of Color (z. B. in Bezug auf das Tragen von Kopftüchern).
- Es gibt viele Namen für diese Ideologien und Menschen, die sie vertreten: TERFs (trans exclusive radical feminists), SWERFs (sex worker exclusive radical feminists), WC-Feminismus (*weiß*-christlicher Feminismus), Antifeminismus, und mehr.
- Was (strukturell) auffällt, ist, dass selbsternannte linke Feminist*innen mit rechten Organisationen, Parteien und Menschen zusammenarbeiten, um trans* Personen aus Räumen auszuschließen und ihre Geschlechter abzusprechen, um Sexarbeit zu kriminalisieren und um FLINTA of Color die Selbstbestimmung über ihre Kleidung abzusprechen. Dahinter steckt sehr viel *weißes* Überlegenheitsdenken und *weißes* Rettertum. Denn auch in der Frage um Sexarbeit sind diejenigen Menschen, die angeblich gerettet werden sollen, aber faktisch als erstes Nachteile durch eine Kriminalisierung haben, FLINTA of Color.
- Das Problem mit diesen Arten des „Feminismus" ist, dass meistens biologistische und sexistische Erzählungen reproduziert werden. Frausein wird auf wenige Eigenschaften wie Gebärfähigkeit reduziert und die Erfahrungen von Frauen werden essentialisiert und homogenisiert, was ein sehr *weißes* Denkmuster ist. Außerdem wird oft FLINTA Personen die eigene

Handlungs- und Entscheidungsfähigkeit abgesprochen und FLINTA werden als stets wehrlose Opfer dargestellt. *Weiße,* oft bürgerliche endo cis Frauen wollen die Deutungshoheit darüber behalten, wer sich wie in feministischen Räumen aufhalten darf. Es gibt meistens wenig Verständnis von Intersektionalität und das langfristige Ziel ist auch nicht eine Befreiung aller, sondern das Beibehalten der eigenen Vormachtstellung innerhalb von *weißer* Vorherrschaft.

- Die Akzeptanz dieser Positionen in *weißen,* linken Räumen zeigt, wie stark sich *weißes* Überlegenheitsdenken durch die gesamte WC-deutsche Gesellschaft zieht. Die Strategien sind zum Beispiel Täter*innen-Opfer-Umkehr („die Queerfeminist*innen sind so intolerant und wollen uns ausschließen"), Pochen auf Meinungsvielfalt und ein komplett fehlendes Verständnis von Diskriminierung und gesellschaftlichen Machtverhältnissen. Denn es ist eben nicht alles eine Meinung, besonders wenn die sogenannte Meinung anderen Menschen die Existenz abspricht, ihnen den Zutritt zu Räumen verwehrt, sie diskriminiert und in größerem Rahmen zu einer Kultur beiträgt, in der Menschen eingesperrt, abgeschoben und ermordet werden.

Klassismus

- Die Gesellschaft ist auf Basis von sozialem, ökonomischem und kulturellem Kapital [75] in unterschiedliche Klassen aufgeteilt. Das heißt, sie basiert auf dem Einkommen oder Vermögen, auf dem (formalen) Bildungsgrad, der Wohngegend, dem Namen, der / den Sprache / n, dem Geschmack und den sozialen Netzwerken, die Personen besitzen. [76]
- Diese Klassen können unterschiedlich benannt und aufgeteilt werden. Klar ist, dass sie sich gegenüberstehen. Eine Möglichkeit der Gegenüberstellung ist bürgerliche, besitzende und herrschende Klassen gegen Armuts- und Arbeitendenklassen.
- Diskriminierung aufgrund der Zugehörigkeit zu den letzten beiden Klassen oder der Zuschreibung einer solchen Zugehörigkeit, wird Klassismus genannt. Dieser trifft einkommensarme, erwerbslose oder wohnungslose Menschen ebenso wie Kinder selbiger oder Personen, denen eines davon zugeschrieben wird. [77]
- Der Begriff Klassismus bzw. Anti-Klassismus ist im Zuge der zweiten Frauenbewegung entstanden und findet sich das erste Mal in einem Sammelband der *weißen,* feministischen und lesbischen Gruppe The Furies. Er entstand, um der Wirkmächtigkeit der Kategorie Klasse innerhalb der Frauenbewegungen einen Namen zu geben. [78]
- Klassenverhältnisse können unterschiedlich benannt werden. Aktuell wird dafür plädiert, dass eine scharfe Analyse und genaue Beschreibung der Verhältnisse wichtiger sind als einheitliche Benennungen und Formulierungen. [79]

Wirkung

- Bereits vor seiner Benennung als Klassismus war dieser tödlich: Im Nationalsozialismus wurden Menschen, die Klassismus erleben, unter der Kategorie „asozial" verfolgt, diskriminiert, eingesperrt und ermordet. Ein Beispiel hierfür ist die Verhaftungswelle 1938, bei der über 10.000 Menschen verschleppt und in Konzentrationslager interniert wurden. [80] Erst im Februar 2020 wurden die als „asozial" stigmatisierten Opfer des Nationalsozialismus offiziell vom Deutschen Bundestag als Opfer anerkannt. [81] Hier wird die Kontinuität von Klassismus erschreckend deutlich.
- Dadurch, dass auch andere Machtverhältnisse immer etwas mit dem Zugang zu Ressourcen zu tun haben, ist Klassismus sehr eng verwoben mit anderen Diskriminierungsformen. Deshalb erleben trans* und rassismuserfahrene Menschen, alleinerziehende Mütter und be_hinderte Menschen häufig Klassismus. [82] Besonders mehrfach-marginalisierte Menschen erleben oft auch Klassismus. Und gleichzeitig kann der fehlende Zugang zu Wohlstand auch wieder dazu führen, dass Menschen andere Unterdrückungen erleben. So werden zum Beispiel ungefähr die Hälfte aller Be_hinderungen durch Armut verursacht bzw. wären vermeidbar.
- Klassismus gibt es nicht nur auf nationaler, sondern auch auf globaler Ebene und ist dadurch auch sehr eng mit Kolonialismus und Rassismus verknüpft.
- Ein Beispiel für aktuelle Auswirkungen von Klassismus zeigt sich angesichts der weltweiten Covid-19-Pandemie. Menschen aus Armuts- oder Arbeitendenklassen haben ein höheres Risiko, an Covid-19 zu erkranken. Dabei handelt es sich um keine Ausnahme, sondern dies kann allgemein für Krankheiten gesagt werden. [83]

- Klassismus dient der ungleichen Verteilung von Ressourcen, dem Ausschluss von Menschen und ist gleichzeitig zur Ausbeutung von Menschen nützlich. Doch er wird gesellschaftlich vertuscht. Dazu dient die Idee der Leistung. Sie suggeriert, dass sich alle Privilegierten ihre Privilegien hart erarbeitet und somit verdient hätten. Der dafür notwendige Zufall, inklusive der Verhältnisse, in die ein Mensch geboren wird, wird dabei gerne übersehen. [84]
- Das Bedürfnis, die Ungerechtigkeit zu vertuschen, gibt es schon lange: Bis ins späte 20. Jahrhundert wurden wissenschaftliche Forschungsergebnisse so manipuliert und gefälscht, dass sie die These unterstützen, Klassenunterschiede seien biologisch fundiert und Grundlage einer natürlichen gesellschaftlichen Ordnung. [85]
- Klassismus wirkt sich oft individuell aus und ist mit Scham verbunden. So fällt es Menschen oft schwer, zu realisieren oder zu benennen, dass sie Klassismus erleben. Damit geht das Gefühl einher, sich fehl am Platz zu fühlen und dementsprechend freiwillig Räume zu meiden, die vermeintlich denen gehören, die von Klassismus profitieren. [86]
- Gesellschaftlich äußert sich Klassismus u.a. in Abwertung und Hetze. Plakative Beispiele sind Nachmittagsprogramme, die v.a. im Privatfernsehen laufen (z. B. Familien im Brennpunkt) oder die Berichterstattung in einschlägigen Print-Medien (z. B. Bild-Zeitung). Dadurch werden mehr oder weniger subtil klassistische Vorurteile und Stereotype verbreitet und verfestigt. [87]
- Klassismus wird unterschiedlich gestärkt. Gesellschaftlich ist Konkurrenzdenken weit verbreitet und akzeptiert. Damit geht einher, dass Fürsorglichkeit und die Bereitschaft zum Teilen als Schwächen interpretiert und abgewertet werden. So wird es schwieriger, Klassismus entgegenzuwirken. [88]
- Nicht nur ideologisch ist Klassismus tief in der Gesellschaft verankert. Er wirkt auch auf institutioneller Ebene. Das gilt für Gesetze, Verträge oder Verordnungen ebenso wie für Politik, Ämter oder Stadtplanung. Überall finden sich Formen von Klassismus wieder, auch in sozialen Bewegungen. [89]

Widerstand

- Wahrscheinlich wird gegen Klassismus gekämpft, seit es ihn gibt: In den letzten Jahren und aktuell sind es häufig selbstorganisierte Proteste, wie der Widerstand gegen die sogenannten Hartz IV-Reformen oder die Streiks der Fahrradkurriere, die sich Klassismus öffentlichkeitswirksam entgegenstellen. Während der zweiten Frauenbewegung waren es Proll-Lesben und Arbeiterinnentöchter, die sich organisierten, um den klassistischen Verhältnissen sowohl innerhalb der Bewegung als auch in der Mehrheitsgesellschaft etwas entgegenzusetzen. Weiter zurück liegen die Arbeiter*innenbewegungen des 19. und 20. Jahrhunderts oder die sogenannten Bauernkriege im 16. Jahrhundert. [90]
- Der Kampf gegen Klassismus hat viele verschiedene Ausprägungen. Klassismus als Problem beim Namen zu benennen, ist dafür oft ein erster Schritt. [91] Er wird dadurch besser erkenn- und benennbar und damit besser angreifbar. Auch gehört dazu, sich mehr in gegenseitiger Fürsorglichkeit oder solidarischen Beziehungsweisen zu üben und diese der Leistungsideologie entgegenzustellen. [92]
- Lena Hennes beschreibt über das Benennen hinaus mehrere Punkte für konkrete Interventionen gegen Klassismus:

1. Möglichkeiten für intersektional gedachten Anti-Klassismus schaffen.
2. Projekte und Räume, die sich bereits damit beschäftigen, unterstützen.
3. Gefühle innerhalb dieser Räume politisieren. Sie geben uns Hinweise auf Diskriminierungsverhältnisse.
4. Normen, Wertungen und Wissenshierarchien kritisch hinterfragen.
5. Erfahrungen als gleichwertig anerkennen und intersektionale Formen von Diskriminierung wahrnehmen.
6. Und Hürden, die einer Auseinandersetzung mit Klassismus im Weg stehen, erkennen, benennen und solidarisch bearbeiten. [93]

- Widerstand gegen Klassismus bedeutet auch konkret Geld umverteilen. Im eigenen sozialen Kontext oder eben an Projekte und Räume, die sich mit anti-klassistischer Praxis beschäftigen. Und letztendlich bedeutet eine konsequente anti-klassistische Arbeit die Abschaffung von ungleichen ökonomischen, sozialen und kulturellen Verhältnissen.
- Abseits von konkreter Umverteilung besteht ein verantwortungsvoller Umgang mit Klassismus für die Privilegierten darin, Erfahrungen zuzuhören, sie anzuerkennen und sich selbst dazu zu bilden. [94]

Ableismus: Geschichte

- Im Mittelalter in Europa wurde eine Be_hinderung meistens als „Strafe Gottes“ gesehen. [95]
- Das änderte sich mit der Aufklärung. Naturwissenschaftler wollten alles in der Natur mit Vernunft analysieren und kategorisieren. Es ist kein Zufall, dass ungefähr zu dieser Zeit auch Rassentheorien und wissenschaftliche Legitimationen von Geschlechterverhältnissen entstanden sind. So waren z. B. die Gegenüberstellungen von vernünftig / intelligent / gesund und wahnsinnig / dumm / krank ein wichtiger Teil von einerseits Rassentheorien [96], als auch Zweigeschlechtlichkeit. Die Kategorien von race und Geschlecht sind sehr stark mit Be_hinderung verwoben.
- Gegen Ende des 19. Jahrhunderts entstand der Sozialdarwinismus: Eine Ideologie, laut der die Prinzipien der Evolutionstheorie wie „natürliche Selektion“ auf menschliche Gesellschaften übertragen wurden. Daraus entstand die pseudowissenschaftliche Eugenik und im deutschen Kontext die „Rassenhygiene“. Mediziner*innen hatten das Ziel, eine Gesellschaft ohne Krankheiten zu erreichen, indem sie „kranke“ Menschen davon abhielten, sich fortzupflanzen, damit sie keine „Krankheiten“ weitervererben könnten. Die Definition darüber, was krank ist, wurde stark damit verbunden, wie viel ein Mensch anscheinend zur Gesellschaft beitrug. Darunter fielen u.a. körperlich be_hinderte Menschen, Menschen mit Lernschwierigkeiten, Menschen mit angeblichen psychischen Erkrankungen, queere Menschen, Sex-Worker*innen, arme und obdachlose Menschen, jüdische Menschen, Rom*nja und Sinti*zze, Straftäter*innen, uvm. Hier wird auch nochmal sichtbar, wie stark die Konstruktionen von Kategorien wie Be_hinderung, Geschlecht, Klasse und race miteinander verknüpft sind.
- Während des Nationalsozialismus wurden ca. 400.000 der eben genannten Menschen zwangssterilisiert. Viele Menschen sind dabei gestorben. Außerdem wurden ca. 70.000 Menschen systematisch und etwa 200.000 unsystematisch ermordet. [97]
- Nach 1945 gab es keinen radikalen Bruch. Die Rolle, die Mediziner*innen und Psychiater*innen bei der Ermordung gespielt haben, wurde kaum aufgearbeitet. Die BRD erkannte lange Zeit nicht an, dass die Sterilisation und Ermordnung von be_hinderten Menschen ein Verbrechen war. Bis heute wird die Sterilisierung nicht als eine nationalsozialistische Verfolgung anerkannt. [98]
- 1994 wurde im Grundgesetz verankert, dass eine Benachteiligung aufgrund von Be_hinderung verboten sei. Seit 2008 gibt es die UN-Behindertenkonvention. [99]

Was ist Ableismus

Es gibt verschiedene Modelle von Be_hinderung, darunter z. B. ein medizinisches und ein soziales Modell. Im medizinischen Modell wird Be_hinderung als individuelle Einschränkung gesehen, im sozialen Modell als eine Folge von gesellschaftlichen Ausschlüssen und Barrieren. Die Wahrheit liegt vielleicht irgendwo dazwischen, aber hier werden wir uns eher auf die soziale Komponente konzentrieren, denn diese ist im Kontext von Macht und Diskriminierung wichtiger.

Der Unterstrich in „Be_hinderung“ soll die soziale Komponente sichtbar machen und den Prozess des „Be_hindert-Werdens“ durch die Gesellschaft betonen. [100]
Be_hinderung ist ein Konstrukt, was wir vor allem daran erkennen können, dass es menschgemachte Diagnosen sind, die Menschen als „behindert“ / „nichtbehindert“ / „krank“ / „gesund“ klassifizieren. Menschen können u.a. aufgrund einer oder mehrerer der folgenden Aspekte be_hindert werden:

- körperlicher Aspekt (z. B. Rollifahrer*innen),
- Intelligenz / Lernfähigkeit (Menschen mit Lernschwierigkeiten),
- Sinnesorgane (blinde, sehbe_hinderte, taube, schwerhörige … Menschen),
- psychische Gesundheit (psychische Erkrankungen, z. B. Depression, „Persönlichkeitsstörungen“, Trauma, „Essstörungen“, Angst …),
- Neurodiversität (z. B. ADHS, Autismus),
- chronische Krankheiten und Schmerzen.

Bei der Auflistung wird schon ein wenig sichtbar, wie stark Be_hinderung mit medizinischen Diagnosen verbunden ist. Das ist ein Problem, denn eine medizinische Diagnose ist immer eine Fremdbeschreibung. Außerdem wird dabei immer eine Einteilung in gesund / krank und normal / unnormal unternommen. Es gibt auch schon viele Selbstbezeichnungen von be_hinderten Menschen, aber auf einer materiellen Ebene sind Diagnosen meistens die Voraussetzung, um Zugänge zu Ressourcen zu bekommen.

Be_hinderung unterscheidet sich von anderen Kategorien, aufgrund derer eine Person diskriminiert werden kann. Fast alle Menschen werden im Laufe ihres Lebens mal be_hindert, viele sind es jedoch nur über wenige Lebensabschnitte.

Wirkung

- Ableismus wirkt auf vielen Ebenen und geht weit über Be_hindertenfeindlichkeit hinaus. Vielmehr geht es um die Verteilung von Ressourcen und Zugängen, Glaubenssätze, Recht auf Selbstbestimmung, Ausbeutung, Ausschlüsse und vieles mehr.
- Ein Teil von Ableismus ist die Ausbeutung von be_hinderten Menschen, z. B. in sog. „Behinderten-Werkstätten“, wo Menschen für einen Stundenlohn von ca. 1 Euro arbeiten. [101]
- Be_hinderten Menschen wird andauernd ihre Selbstbestimmung abgesprochen. Das passiert sowohl auf einem individuellen Level, z. B. wenn nicht-be_hinderte Menschen ungefragt im öffentlichen Raum Rollifahrer*innen herumschieben, als auch auf institutionellem Level, z. B. in Heimen oder Psychiatrien.
- Auf einer medialen Ebene wird Be_hinderung meistens in einem Narrativ von „Überwindung“ dargestellt. Zum Beispiel überwinden be_hinderte Menschen in Filmen oder Serien oft ihre Be_hinderung, indem sie „gesund“ werden oder „trotz“ Be_hinderung ein glückliches Leben führen. Diese Geschichten haben das Ziel, dass nicht-be_hinderte Menschen sich davon inspiriert fühlen. Sie werden deshalb oft Inspirations-Ausbeutung [102] genannt. Außerdem werden nicht-be_hinderte Menschen oft in den Fokus gestellt, z. B. wie sie die be_hinderte Person unterstützen oder einfach, um sich „normal“ zu fühlen.
- Viele be_hinderte Menschen werden fast komplett aus der Gesellschaft ausgeschlossen. Das liegt an Barrieren, die nicht-be_hinderte Menschen meistens gar nicht wahrnehmen. Zum Beispiel gehen viele be_hinderte Kinder auf Förderschulen und haben wenig Kontakt zu nicht-be_hinderten Kindern. Deshalb kennen viele nicht-be_hinderte Menschen kaum be_hinderte Menschen.

Kampf und Empowerment

- Ab ca. 1980 entstand die sogenannte „Krüppelbewegung“ nach Vorbild der USA und Großbritannien. [103] Der Film „Crip Camp“ [104] berichtet von der Organisation be_hinderter Aktivist*innen im US-amerikanischen Kontext.
- Die sogenannte „People first“-Sprache („Mensch mit Be_hinderung“) entstand, um das Menschsein in den Fokus zu stellen, da be_hinderte Menschen oft und lange nicht als Menschen wahrgenommen werden und wurden.
- Die „Identity first“-Sprache („be_hinderter Mensch“) soll sichtbar machen, dass Be_hinderung nichts schlimmes ist, sondern ein Teil der Identität einer Person. Oft ist es Teil des persönlichen Prozesses, sich diesen Teil der Identität anzueignen und ihn nicht als etwas Negatives zu sehen. Das kann empowernd sein, einige Menschen bevorzugen jedoch die „People first“-Sprache. Es ist zu empfehlen, nachzufragen oder sich zu informieren, da es oft Vorlieben in verschiedenen Communities gibt (z. B. nutzen Autist*innen meistens „Identity first“-Sprache, um darauf aufmerksam zu machen, dass Autismus keine Krankheit ist).
- Heute findet viel Aktivismus von be_hinderten Menschen in den sozialen Medien statt. Sichtbarkeit, Aufklärungsarbeit und Vernetzung sind dort relativ barrierearm möglich.
- Die meisten Menschen haben Ableismus verinnerlicht. Wenn sie bestimmte Dinge nicht (alleine) können, dann fühlen sie sich nutzlos. Oft kann es für be_hinderte Menschen empowernd sein, zu erkennen, dass sie durch die Gesellschaft be_hindert werden.

Verantwortung für nicht-be_hinderte Menschen

- Nicht-be_hinderte Menschen nehmen die meisten Barrieren nicht wahr, da sie selbst nicht dadurch eingeschränkt werden. Barrierearmut bedeutet mehr als eine Rollstuhlrampe oder Haltegriffe auf der Toilette. Ein erster Schritt kann sein, sich zu informieren und be_hinderten Menschen zuzuhören, z. B. auf sozialen Medien. Dabei sollte beachtet werden, dass es viele verschiedene Arten gibt, auf die Menschen be_hindert werden. Kein be_hinderter Mensch kann für alle sprechen.
- Be_hinderte Menschen werden oft entmenschlicht. Ihnen wird mit Mitleid begegnet oder alles, was sie tun, wird als inspirierend gesehen. Meistens werden sie nicht ernst genommen und ihnen wird oft ihre Selbstbestimmung abgesprochen. Nicht-be_hinderte Menschen können ihre Wahrnehmung von und ihren Umgang mit be_hinderten Menschen reflektieren und bewusst ändern.
- In unserer ableistischen Gesellschaft gibt es bestimmte Normen, wie Körper aussehen sollen und was sie können sollen, wie Menschen denken und was sie fühlen sollen. Diese Normen sind auch verknüpft mit anderen Machtverhältnissen, wie z. B. Sexismus, Rassismus und Klassismus. Diese Normen sollten immer wieder bewusst gemacht und infrage gestellt werden.
- Sei es im Alltag, in (Polit-)Gruppen, in der Schule / Ausbildung / Uni, auf der Arbeit usw.: Es gibt immer Barrieren, die abgebaut werden können. Manche benötigen viel Geld und großen Aufwand, andere können sehr schnell und einfach abgebaut werden.

In der Auseinandersetzung, die zu diesem Leitfaden geführt hat, haben uns viele Bücher, Artikel, Podcasts, Videos, Diskussionen und Filme begleitet. Hier findet ihr eine unvollständige Liste.

Wörter

- Ein Glossar der Fachstelle Kinderwelten. Berlin: Institut für den Situationsansatz, 2019. kurzelinks.de/cxoo
- Missy Magazine: Hä?. kurzelinks.de/z4uo
- Redaktion Gender Glossar: Gender Glossar. kurzelinks.de/zw7y
- Wortschatz: Zur Vielfalt von Geschlecht, Beziehung, Liebe und Sexualität. kurzelinks.de/wort-queer

Rassismus

Lesen

- Çetin, Zülfukar / Taş, Savaş: Gespräche über Rassismus – Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015.

  → Ein großartiges Buch, das mit Interviews die Vielfältigkeit der Debatten um und Widerstände gegen Rassismus festhält. „Für mich ist es bis heute ein wichtiges, erfrischendes Buch zum Thema.“ (Flo)
- Czollek, Max: Desintegriert euch! München: Hanser, 2018. Czollek, Max: Gegenwartsbewältigung. München: Hanser, 2020.

  → Max Czollek verbindet die Auseinandersetzung mit Vergangenheit und Gegenwart in seiner Forderung nach einer „jüdisch-muslimischen Leitkultur“. Es ist unterhaltsam zu lesen, regt aber auch an vielen Stellen zum Nachdenken an. „Als nicht-jüdische Person hat es mir eine komplett neue Perspektive auf die Shoah und die sogenannte ‚Vergangenheitsbewältigung‘ und das Thema ‚Integration‘ gegeben.“ (Fred)
- Dabiri, Emma: Was *weiße* Menschen jetzt tun können – Von „Allyship“ zu echter Koalition – Wir wir Ungleichheit für eine gerechte Gesellschaft überwinden können. Berlin: Ullstein, 2022.
- Hasters, Alice: Was *weiße* Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten. München: hanserblau, 2019.

  → Anekdoten aus dem Alltag vermischt mit geschichtlichen Hintergründen und theoretischer Heranführung an Rassismus. Es setzt kein Vorwissen voraus und geht auch in die Tiefe.
- Kilomba, Grada: Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast, 2018.

  → Grada Kilomba nähert sich dem Thema Rassismus, vor allem Alltagsrassismus, von einem psychologischen Standpunkt. Es ist sehr beeindruckend. Es ist auf Englisch und teilweise kompliziert.
- Obuler, Evein / RosaMag: Schwarz wird großgeschrieben. München: &Töchter, 2020.
- Ogette, Tupoka: exit RACISM. Münster: Unrast, 2020.

  → Sehr gut als Einführung auch für Menschen, die sich noch nie mit dem Thema beschäftigt haben.
- Oguntoye, Katharina / Opitz, May Ayim / Schultz, Dagmar: Farbe bekennen. Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte. Berlin: Orlanda, 2006.

  → Ein beeindruckendes Buch. Das erste, in dem afrodeutsche Perspektiven auf Deutsch festgehalten wurden und bis heute wichtig.
- Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Norderstedt: Books on Demand, 2018.

  → Ein flüssig zu lesendes Buch, das sich sowohl als Einführung als auch als Auffrischung gut eignet.

Hören

- Ogette, Tupoka: Tupodcast. Gespräche unter Schwestern*. tupodcast.podigee.io
- Hasters, Alice / Häcke, Maxi: Feuer & Brot. feuerundbrot.de/folgen
- Caro / Jackline / Paul: Matatu Podcast. matatupodcast.podigee.io

  → Ein Podcast zu AfroKultur in Deutschland
- Hierse, Lin / Hödl, Saskia / Kalarickal, Jasmin / Rivuzumwami, Malaika / Sander, Lalon et al.: Weißabgleich. Ein Podcast von People of Color. weissabgleich.podigee.io

Sehen

- Dr. Schultz, Dagmar: Audre Lorde – Die Berliner Jahre 1984 bis 1992. kurzelinks.de/bpin

  → „Ein beindruckender Film über eine sehr starke, vielschichtige Persönlichkeit und wie sie für viele (Schwarze) Deutsche inspirierend und empowernd wurde. Es geht um Feminismus, Sexualität, Tod, Krankheit und Rassismus. Das Universum in einem Leben.“ (Clémence)
- Karadeniz, Özcan: Rassismus erklärt. Interview und Analyse mit Prof. Paul Mecheril. youtu.be/hplclC4ulsQ
- Karadeniz, Öczan: Antimuslimischer Rassismus erklärt. Interview und Analyse mit Prof.in Iman Attia. youtu.be/cAPxJevi1Wg
- Karadeniz, Öczan: Islambild in den Medien erklärt. Interview und Analyse mit Prof. Kai Hafez. youtu.be/6dcLwqaYjUE
- Peck, Raoul: I am not your Negro. kurzelinks.de/sklk

  → Sehr eindrucksvoller Film uber James Balwin und die Widerstandsbewegungen gegen Rassismus in den USA. „Das ist ein richtiges Kunstwerk, durch die wundervolle Montage mit Archivbildern und -filmen bekommen die Wörter eine neue Dimension.“ (Clémence)

- Bergold-Caldwell, Denise: Spiegelblicke: Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland. Berlin: Orlanda, 2016.
- Below, Tabea / Heinrich, Johann / Keller, Lucie: Wusstest du, dass …? Deutsche Kolonialgeschichte. wusstest-du-dass.de

  → Video und Website von Teilnehmenden der Fortbildungsreihe zum Thema Kolonialismus.

Sexismus

Lesen

- Affront: Darum Feminismus! Diskussionen und Praxen. Münster: Unrast, 2014.

  → Ein guter Überblick über die Vielfältigkeiten von und die Gründe für Feminismus.
- AK ProNa: Mein Name ist. Mein Pronomen ist. bit.ly/meinnameist

  → Eine tolle Einführung zu den Themen trans* und inter*. Ein Zine zum Lernen oder zum Ausfüllen und Weitergeben.
- Barker, Meg-John und Scheele, Julia: Queer. A Graphic History. London: Icon Books, 2016.

  → Eine gute Einführung in Queer Theory in Form einer Graphic Novel.
- Chollet, Mona. Hexen: Die unbesiegte Macht der Frauen. Edition Nautilus. Hamburg 2020.

  → Das Buch zeigt die Verknüpfung zwischen Hexenverfolgung damals und Sexismus heute. „Es bietet viel Stoff zum Nachdenken und ist mit vielen Beispielen von heute und damals illustriert, sodass die Ideen gut verständlich sind.“ (Clémence)
- Polster, Theresia / Stemmler, Emilia: stained – Perspektiven auf Menstruation. stained-zine.de

  → Ein Zine über Menstruation, das in der Fortbildungsreihe entstanden ist.
- Strömquist, Liv: Der Ursprung der Welt. Berlin: avant, 2017. Liv Strömquist: Der Ursprung der Liebe. Berlin: avant, 2018. Liv Strömquist: I'm every woman. Berlin: avant, 2019. Liv Strömquist: Ich fühl's nicht. Berlin: avant, 2020.

  → Graphic Novels, die humorvoll, provokant und leicht zu verstehen verschiedene Aspekte von Sexismus beleuchten. Zum Teil komplex und immer sehr informativ.
- Wilkins, Riki: Gender Theory. Eine Einführung. Berlin: Querverlag, 2006.

  → Teilweise sehr komplexe Inhalte, dennoch als Einführung geeignet. „Mich hat das Buch sehr viel weiter gebracht, als ich angefangen habe, mich mit Geschlechtertheorie zu beschäftigen und ich schlage dort bis heute oft nochmal Sachen nach.“ (Fred)

Hören

- Anney / Samantha: Stuff Mom Never Told You. bit.ly/momnevertoldyou
- Low, Tobin / Tu, Kathy: Nancy. Stories and conversations about the queer experience today. bit.ly/nancypodcast

Spielen

- Kartenspiel zu Geschlecht und Sexualität (Fred Stecher et al.) zum freien Herunterladen.

  → Das Spiel, das in der Fortbildungsreihe entstanden ist, eignet sich gut für Jugendliche und junge Erwachsene und kann sowohl im Bildungskontext als auch in der Freizeit verwendet werden. bit.ly/spielkartenefef

Klassismus

Lesen

- Fachstelle Kinderwelten / Institut für den Situationsansatz in der internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie Berlin gGmbH: Bücherliste zum Thema Klassismus / Armut mit Rezensionen. kurzelinks.de/kvwr
- bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast, 2021.

  → bell hooks schreibt über die Bedeutung von Klassissmus und die Verknüpfungen zu Rassismus ebenso wie Sexismus.
- Kemper, Andres / Weinbach, Heike. Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast, 2020.

  → Neuauflage des ersten Einführungsbuches zu Klassismus in deutscher Sprache und ein guter Einstieg in die Auseinandersetzung.
- Knop, Julian / Macioszek, Frede: Klassenfahrt. 63 persönliche Geschichten zu Klassismus und feinen Unterschieden. Münster: edition assemblage, 2021.
- Rosa, Clara: Class Matters. kurzelinks.de/60mr

  → Empowerment-Zine für Leute, die Klassismus erfahren.
- Seeck, Francis / Theißl, Brigitte (Hrsg.). Solidarisch gegen Klassismus. Organisieren, Intervenieren, Umverteilen. Münster: Unrast, 2020.

  → Ein praxisorientierter Sammelband für einen solidarischen und aktivistischen Umgang mit Klassismus mit einem speziellen Fokus auf die linke Szene.

Hören

- Dörfler, Sebastian / Fritzsche, Julia: Warum unsere Gesellschaft die Armen verachtet. bit.ly/doerflerfritzsche

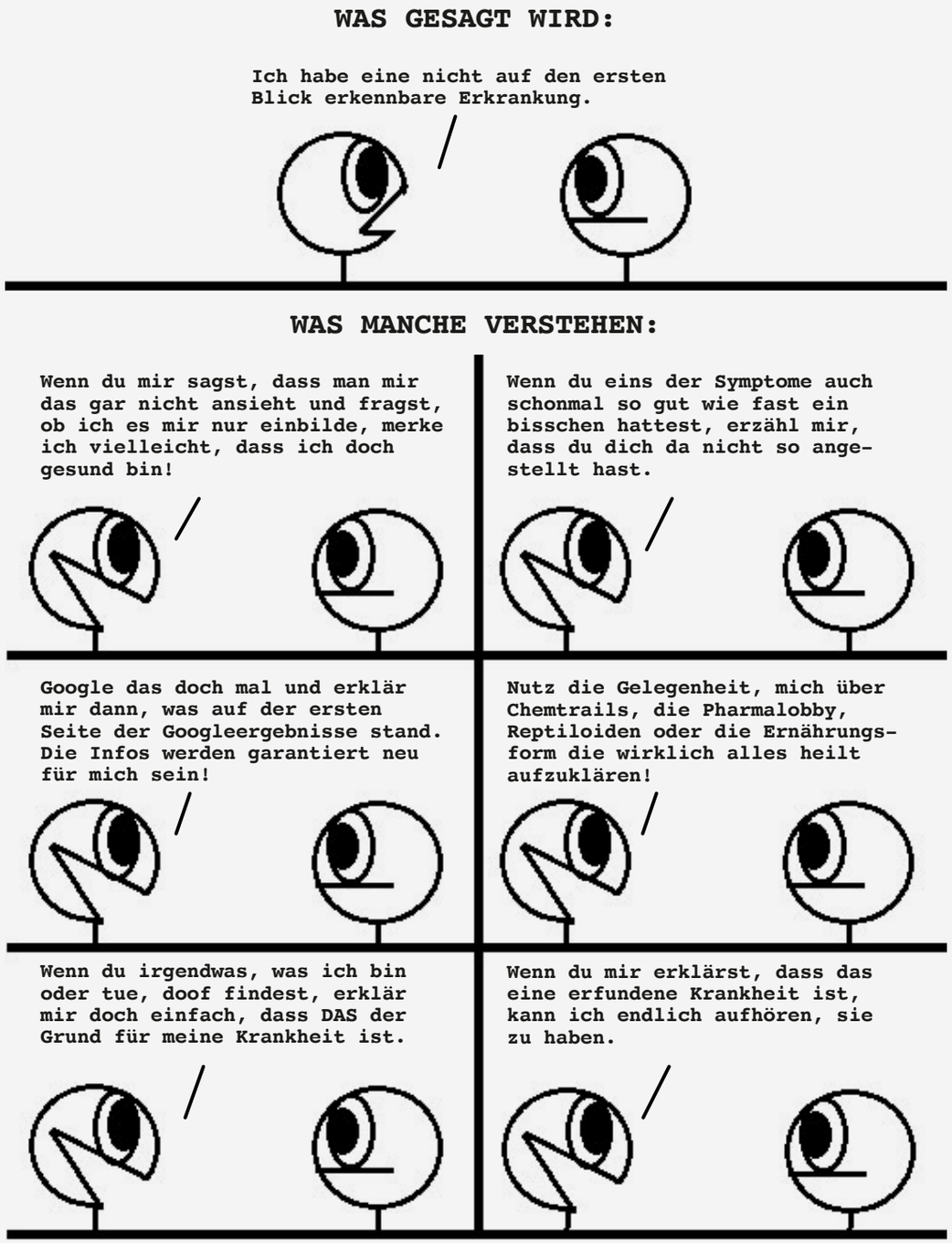


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Sehen

- Clip und klug: Theodor W. Adorno. Kulturindustrie. youtu.be/k1n7Vp4s_sU

  → Warum ist Armut in der Zauberwelt von Harry Potter für uns ganz normal? Eine Erklärung anhand von Adorno.

Ableismus und Schönheitsideale

Lesen

- Leidmedien.de: Begriffe über Behinderung von A bis Z. leidmedien.de/begriffe

  → Ein guter Einstieg für Menschen, die unsicher sind, welche Sprache sie rund um das Thema Be_hinderung benutzen können.
- Murstein, Mika: I'm a queerfeminist cyborg. That's okay. Gedankensammlung zu Anti / Ableismus. Münster: edition assemblage.

  → Ein spannendes Buch, in dem Theorie und Praxis von Anti-Ableismus verbunden werden. Die Herangehensweise ist dabei sehr intersektional. „Nachdem ich mich schon jahrelang mit Diskriminierung beschäftigt habe, hat mir dieses Buch wirklich die Augen geöffnet zum Thema Ableismus." (Fred)
- Projekt L: Medusa. „anti"-lookism.info Zine. 2006. Projekt L: Meduas im wunderland. (Anti-) Lookism Zine #2. lookism.info/zines

  → Wahrscheinlich die ersten Zines zu Lookismus in deutscher Sprache.
- Raul Krauthausen: raul.de

Die Website eines be_hinderten Aktivisten. Dort findet sich z. B. ein Blog mit Kolumnen und ein Podcast. Unter Links finden sich auch noch viele weitere Aktivist*innen. Die Website kann ein guter Startpunkt sein, um sich mit dem Thema zu beschäftigen und tiefgründiger zu recherchieren.

- Schmechel / Dion / Dudek / Roßmöller (2015): Gegendiagnose. Beiträge zur radikalen Kritik an Psychiatrie und Psychologie. Münster: edition assemblage.

  → Ein eher akademischer Sammelband, in dem sich die Autor*innen mit Psychiatrie und Psychologie auseinandersetzen und diese radikal kritisieren.
- SchwarzRund: Mein Fett is(s)t vegan. In: Missy Magazin, 2016. bit.ly/meinfettisstvegan

  → Ein Artikel zu Fettfeindlichkeit und Veganismus, der z. B. im Kontext der Klimagerechtigkeitsbewegung spannend ist.

Hören

- Magda / Ragni: Fettcast. Dicke Politik, dicker Alltag. fettcast.org

  → Fettfeindlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil von Lookismus aber auch Ableismus. In diesem Podcast mehr dazu.
- SchwarzRund / simo_tier: Rampe? Reicht! kurzelinks.de/ke7r

  → Ein kurzweiliger, informativer Podcast, der verschiedene Themen rund um Be_hinderung beleuchtet. Weil eine Rampe eben gerade nicht reicht, um einen Ort / Raum inklusiv zu gestalten. „Bisher mein absoluter Lieblingspodcast und der einzige, von dem ich so begeistert war, dass ich ihn tatsächlich bis zum Ende gehört habe, obwohl ich es schwierig finde, mich auf Podcasts zu konzentrieren." (Fred)

Intersektionalität

Lesen

- Center for Intersectional Justice: Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen. Berlin: kurzelinks.de/nd88
- Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of Race and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory an Antiracist Politics. bit.ly/kimberlecrenshaw

  → Der Text, mit dem das Konzept von Intersektionalität eingeführt wurde.
- Lorde, Audre: Age, Race, Class and Sex. Women Redefining Difference. In Lorde, Audre: Sister Outsider. Essayes and Speeches. bit.ly/ageraceclass

  → Ein beeindruckender Text, der verdeutlicht, wie welche Verstrickungen in der Realität wirken.
- Utt, Jamie: „We're all just different!" How Intersectionality is Being Colonized by White People. bit.ly/thinkingraceblog

  → Ein Artikel, in dem kurz eine Kritik an der Verwendung des Begriffs „Intersektionalität" beschrieben wird. Ein wichtiger Gedankenanstoß für Menschen, die sich mit Intersektionalität auseinandersetzen.

Sehen

- Crenshaw, Kimberlé: Die Notwendigkeit der Intersektionalität. bit.ly/crenshawtedtalk
- Wings & Roots: Reimagine Belonging. reimaginebelonging.de/geschichten

  → Videos von und mit BIPoC zu unterschiedlichen intersektionalen Lebensrealitäten.

Hören

- Robinson, Phoebe / Williams, Jessica: 2 Dope Queens. wnycstudios.org/podcasts/dopequeens

  → Satire-Show über Feminismus und Schwarzsein in den USA.

Sprache und Macht

Lesen

- Arndt, Susan / Ofuatey-Alazard, Nadja (Hrsg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialisus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Münster: Unrast, 2011.

  → Ein umfassendendes Werk über die Herkunft, die Bedeutungen und Implikationen von Wörtern der deutschen Sprache.
- Gümüşay, Kübra: Die Sprachkäfige öffnen. Gedanken zur Bedeutung von „freier Rede“. bit.ly/sprachkaefige
- Gümüşay, Kübra: Sprache und Sein. Berlin: Hanser, 2020.

  → Sehr inspirierendes, persönliches Buch über Sprache, was sehr viel zum Nachdenken bringt.
- i-PÄD – Initiative intersektionale Pädagogik: Intersektionale Pädagogik. Handreichung für Sozialarbeiter_innen, Erzieher_innen, Lehrkräfte und die, die es noch werden wollen. Berlin: GLADT e.V., 2015. kurzelinks.de/m9p6

  → Überblick auf unterschiedliche Diskriminierungsformen mit pädagogischen Perspektiven.
- i-PÄD – Initiative intersektionale Pädagogik: Respect Guide. Leitfaden für einen respektvollen Umgang miteinander. Berlin: Migrationsrat Berlin-Brandenburg e.V., 2015. kurzelinks.de/iaer

  → Einfach geschriebener Überblick zu unterschiedlichen Themenbereichen, mit einer Sammlung angeblich gut gemeinter Sätze und weshalb sie es nicht sind.
- Stecher, Fred / Trotz, Tristan Marie: Werkzeug·kasten für einfache und Leichte Sprache. Online: kurzelinks.de/einf-spr
- Usinger, Johanna: Geschickt Gendern. geschicktgendern.de

  → Ein Wörterbuch für geschlechterneutrale Formulierungen, mit Tipps, Tricks und Argumentationshilfen für solche Formulierungen.

Sehen

- Stefanowitsch, Anatol: Sprache und Plattformneutralität. bit.ly/stefanowitsch

Spielen

- Schupp, David / Sinde, Nina: Sprache (D)einer Macht.

  → Entstanden in der Fortbildungsreihe und geeignet für Gruppen, die sich mit der Frage Macht und Kommunikation schon auseinandergesetzt haben. Für alle, die hochwertige Spielmaterialien verwenden möchten, bieten wir die Möglichkeit, das Spiel gegen Übernahme der Portogebühren zu leihen. Schreibt an: sprachedeinermacht@riseup.net

Machtkritische Bildungsarbeit

Lesen

- !ebasa: Publikationen. ebasa.org/publikationen

  → Kritische Perspektiven auf entwicklungspolitische Bildungsarbeit.
- Autor*innenkollektiv Rassismuskritischer Leitfaden: Rassismuskritischer Leitfaden zur Reflexion bestehender und Erstellung neuer didaktischer Lehr- und Lernmaterialien für die schulische und außerschulische Bildungsarbeit zu Schwarzsein, Afrika und afrikanische Diaspora. Hamburg, Berlin: Projekt Lern- und Erinnerungsort Afrikanisches Viertel, 2015. bit.ly/rassismuskritischerleitfaden

  → Der Titel hält, was er verspricht.
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER) (Hrsg.): Wer anderen einen Brunnen gräbt … Rassismuskritk / Empowerment / Globaler Kontext Berlin: BER, 2012.

  → Für mehrere von uns eine der ersten Quellen zu diesen Themen und bis heute ein wichtiges Nachschlagewerk.
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER) (Hrsg.): Develop-mental Turn. Neue Beiträge zu einer rassismuskritischen entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit. Berlin: BER, 2013.
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER) (Hrsg.): Bon voyage! Rassismuskritische Wege in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit. Berlin: BER, 2016.

  → Nach mehreren Jahren rassismuskritischer Bildungsarbeit fragen sich die Autor*innen, inwiefern das Bewusstsein von Privilegien und Macht eine reale Infragestellung der Strukturen ist oder nicht.
- Danielzik, Chandra-Milena / Kiesel, Timo / Bendix, Daniel: Bildung für nachhaltige Ungleichheit? Eine postkoloniale Analyse von Materialien der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Berlin: Glokal e.V., 2013. kurzelinks.de/gf0k

  → Eine wichtige, kritische Perspektive auf Materialien und Methoden.
- Diakonie Württemberg: Woher komme ich? Reflexive und methodische Anregungen für eine rassismuskritische Bildungsarbeit. Stuttgart: Diakonisches Werk der evangelischen Kirche in Württemberg e.V., 2015. kurzelinks.de/kommeich

  → Einmal querbeet durch den rassismuskritischen Methodenkoffer. Gut zum schnellen Nachschlagen.
- EPIZ e.V.: Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen. Berlin. EPIZ, 2015. kurzelinks.de/epiz

  → Eine gute, praktisch orientierte Einführung in die Bildungsarbeit, mit Tipps für die die Gestaltung von Seminaren und Methodenfundbox.

- FKPB – Forum Kritische Politische Bildung: Bildungskonzepte und -materialien. bit.ly/fkpbmaterialien
- Glokal e.V.: Mangoes & Bullets. Materialien für rassismus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln. mangoes-and-bullets.org

  → Eine vielfältige und nützliche Sammlung zum schnell online nachschlagen.
- Meine Welt – Unsere Welten. Dekoloniale Perspektiven und Ansätze im Globalen Lernen. kurzelinks.de/kribi

  → Eine anregende Broschüre mit Beiträgen von Menschen aus dem Globalen Süden.
- Mecheril, Paul / Melter, Claus / Messerschmidt, Astrid / Velho, Astrid et al.: Für solidarische Bildung in der globalen Migrationsgesellschaft. Ein Aufruf aus der Erziehungswissenschaft, Pädagogik und Sozialen Arbeit. aufruf-fuer-solidarische-bildung.de
- quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit: Willst du mit mir gehen? Gender_Sexualitäten_Begehren in der machtkritischen und entwicklungspolitischen Bildungsarbeit. Wien: quix, 2017. bit.ly/quixleitfaden

  → Eine Broschüre, in der verschiedene Themen rund um Geschlecht und Sexualität in Verbindung mit entwicklungspolitischer Bildungsarbeit behandelt werden. Komplexe Inhalte werden leicht erklärt.

Spielen

- Glokal e.V.: Connecting the dots … Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand. connecting-the-dots.org

  → Spielerische Annäherungen zu verschiedenen Themen, wie z. B. der Entstehung von Rassismus, Sexismus, Kapitalismus, Entwicklungstheorien und mehr. Eignet sich auch sehr gut zur Anwendung in der Bildungsarbeit.

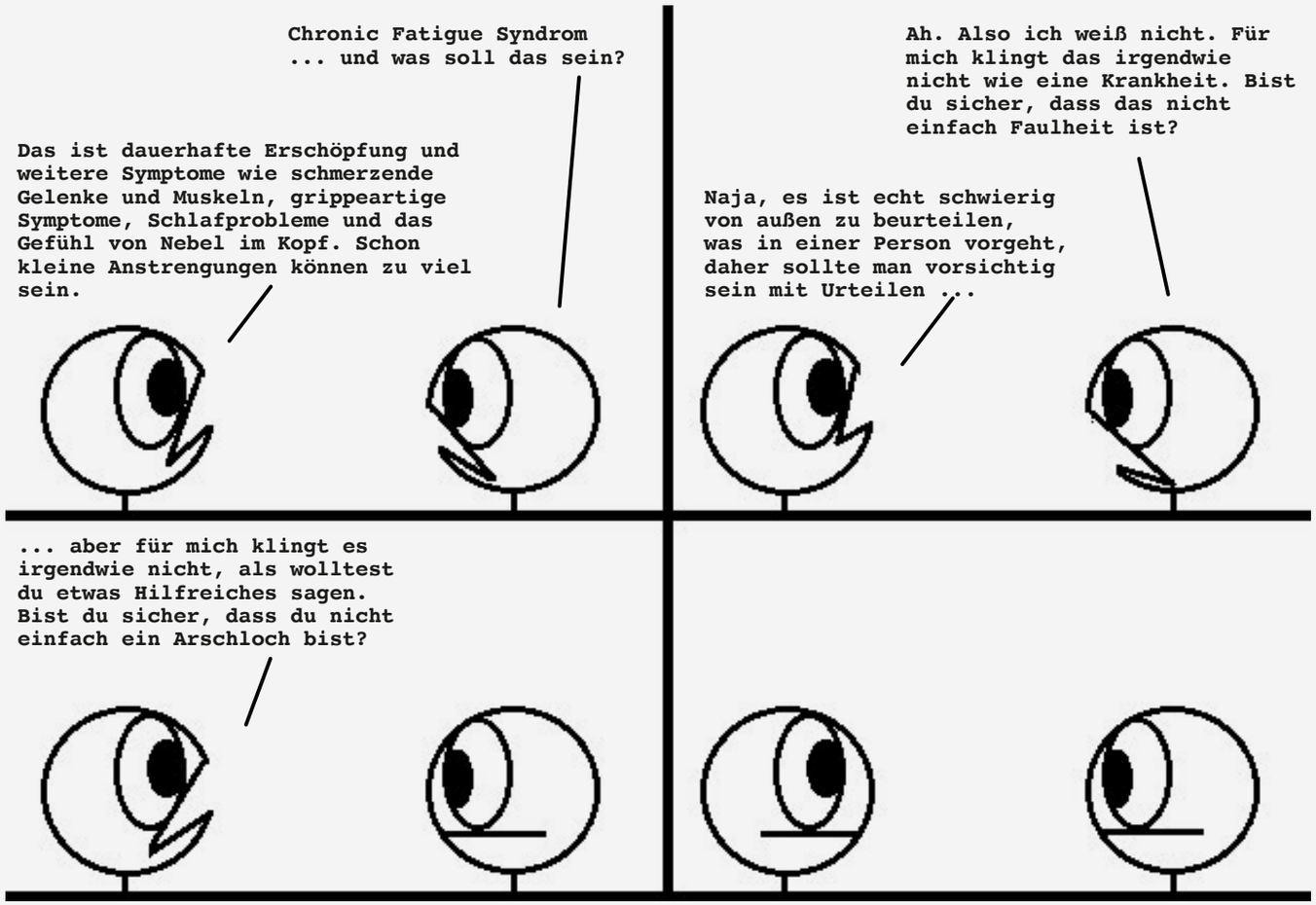


Illustration: Nadja Hermann / Erzaehlmirnix

Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“

Hier folgen nun ein paar „O-Töne“, die die Erfahrungen der Teilnehmenden aus den letzten Jahren auf Seminaren wiedergeben. Es sind ihre Beobachtungen und Eindrücke. Nehmt sie bitte als eine Einladung, bestimmte Sachen (neu) zu beobachten oder zu betrachten: Vielleicht erkennst du einige Situationen wieder. Vielleicht liest du dabei für dich ungewöhnliche Gefühle oder Eindrücke. (w), (nicht-binär) und (m) stehen für jeweils weiblich, nicht-binär oder männlich. Es sind Selbstbeschreibungen.

„Für mich war es hilfreich, dass direkt am Anfang das Thema Macht und Kommunikation vom Team angesprochen wurde, und dass dieser wunderbare Leitfaden entwickelt wurde. Das hat mir gezeigt, dass sich die Teamenden ihrer Machtposition bewusst sind und versuchen, offen mit dieser umzugehen bzw. klar zu machen, dass kein Mensch in diesem Seminar Anspruch auf Weisheit erheben kann und will. Das Angebot der Sprechstunden, des Safer Spaces sowie des Awareness-Teams haben sehr zu meinem Wohlfühlen beigetragen (auch wenn ich letztere beide nicht genutzt habe, da ich keine Diskiminierung innerhalb des Seminars erfahren habe und mich überwiegend gut gefühlt habe).“ (genderfluid, *weiß)*

„Ich hatte ab und zu das Gefühl, dass unterschwellig ein akademischer Hintergrund bei den Teilnehmenden vorausgesetzt wurde, da häufig viel Wissen vorausgesetzt worden ist. Bei mir hat sich dann hin und wieder das Gefühl stark gemacht, dass ich nicht so schlau etc. bin wie die anderen. Ich habe für mich gelernt, dass es dann trotzdem wichtig ist, seine Fragen zu stellen, und dass es anderen häufig ähnlich ging wie mir …“ (w, *weiß)*

„Ich hätte mir an irgendeiner Stelle, besonders in Bezug auf das Thema Ukraine, einen Safe Space für BIPoC gewünscht. Überlegungen und Gefühle zum disparitätischen Vorhandensein von Empathie und Solidarität für *weiße* Geflüchtete im Kontrast zu allen anderen, konnte ich in meiner mehrheitlich *weißen* Gruppe schlecht teilen. Bzw ich hatte keinen Bock auf Erklären.“ (w, BIPoC)

„Es war schön, dass eine Teilnehmende in der Kleingruppe gefragt hat, ob die anderen alles verstehen, als sich Personen, die Deutsch nicht als erste Sprache haben, nicht viel geäußert haben. Das hat für mich noch einmal mehr den Blick geschärft, darauf zu achten, verständlicher zu sprechen und Rücksicht auf meine Wortwahl zu nehmen.“ (w, *weiß)*

„Ich wollte zu einem Thema, in dem ich mich gut auskenne, eine Antwort auf eine Frage geben. Nachdem ich den ersten Satz gesagt hatte, wurde ein Witz dazu von einem männlich gelesenen Teilnehmenden gemacht, allgemeines Gelächter folgte. Obwohl der Kommentar von ihm auf falschen Aussagen beruhte, habe ich danach keine Möglichkeit gehabt, etwas dazu zu sagen. Anschließend habe ich die Person darauf angesprochen und eine ablehnende Reaktion bekommen.“ (w, *weiß)*

„Ich habe mich in diesem Seminar sehr viel wohler und sicherer gefühlt als bei anderen Seminaren. Es lag auch daran, dass man sich nie gezwungen gefühlt hat, etwas sagen zu müssen, das wurde auch immer klar komuniziert. Es gab zudem auch keine Personen, die das Gespräch mehr getragen haben, oder sich sehr viel mehr beteiligt haben als der Rest. So hatten alle ungefähr die gleichen Redeanteile.“ (w, PoC)

„Ich finde es überfordernd, wenn von mir erwartet wird, mein gesprochenes Wort pausenlos zu reflektieren. Ich habe blinde Flecken bezüglich meiner Sprache und nicht immer die Energie, total achtsam und aufmerksam diesbezüglich zu sein. Ich fände es schön, wenn Leute, die etwas nicht verstehen (z. B. Fachtermini) sich erkundigen würden.“ (m, *weiß)*

„Es war hilfreich, dass hervorgehoben wurde, dass man einen fehlerfreundlichen Raum schaffen will und auch, dass man den anderen Leuten Feedback geben kann, falls diese es möchten. Zudem wurde meistens auch gut darauf geachtet, wer wie viele Redeanteile hatte. Ich habe gemerkt, dass Personen, die teilweise sehr wenig geredet haben, eigentlich immer etwas zu sagen hatten, wenn man sie direkt angesprochen und nach ihrer Meinung gefragt hat. Ich glaube, hätte mich das manchmal jemand gefragt, hätte das auch geholfen. Dann sieht man, dass die anderen auch an meiner Meinung, oder meinen Ideen interessiert sind, und man hat nicht diese Hürde, von sich aus anzufangen, zu reden. Das kann, denke ich, nicht immer angewendet werden, aber vielleicht bei Gruppenarbeiten in kleineren Gruppen, wo am besten jeder mal etwas sagen sollte.“ (w, PoC)

„Ich selbst bin eher schüchtern und zurückhaltend, wenn es darum geht, vor vielen Menschen in einer großen Gruppe zu sprechen und habe mich in der Diskussion in großen Gruppen daher kaum bis nicht beteiligt. Ich fand es aber angenehm, dass ich dazu auch nicht gedrängt wurde. So konnte ich mich in die Gruppe einfinden und wohlfühlen.“ (w, *weiß)*

„Der wunderbare ‚Mate-Ausschank‘ ist auch echt ein Mittel der Macht. Wem wird die Tasse gereicht = wen sehe ich als Teil der Gruppe? Oder wen lade ich ein? Meistens war es den Leuten, die ausschenkten, unbewusst.“ (m, *weiß)*

„Es war meist zu beobachten, dass männlich gelesene Teilnehmende, obwohl in der Unterzahl, den meisten Redeanteil (und auch Raumanteil) beanspruchten. Allerdings war es meist schwer, darüber mit ihnen zu sprechen. So fühlten sich einige bei einem Seminar angegriffen und waren beleidigt, als ‚Mann' statt als ‚Individuum' wahrgenommen zu werden. Obwohl es bei männlichen Teilnehmenden oft schwerer war, hat der Austausch besonders mit anderen Teilnehmer*innen diesbezüglich sehr gut getan. Bei einem Seminar haben einige von uns sogar eine kleine Aktion des Women Spreading gemacht, bei der wir zur Abwechslung mal breit dasaßen und uns den Raum nahmen." (w, *weiß)*

„Es war hilfreich, zu wissen, dass es Menschen im Team gibt, die ‚meine' Diskriminierungsformen auch selbst kennen. Und auch das Angebot des Awareness-Telefons, auch wenn ich mich nicht getraut habe, es zu nutzen." (nicht-binär, *weiß)*

„Mir ist auf mehreren Seminaren aufgefallen, dass es häufig eine klare Dominanz an männlichen* Redeanteilen gab (obwohl es meistens mehr Teilnehmerinnen gab). Manchmal habe ich dann das Gefühl, dagegen halten zu müssen / wollen, und das führt häufig dazu, dass ich selber eine Dominanz an Sprachanteilen einnehme, damit fühle ich mich dann nur so halbwohl." (w, *weiß)*

„Es wäre für mich angenehm, wenn wir uns am Anfang des Seminars noch einmal auf ein respektvolles Miteinander verständigen würden und so aus einer ‚Wir können ja nichts falsch machen, weil wir doch diejenigen sind, die versuchen, die Dinge zu verbessern' – Perspektive herauskämen. Ich glaube, so kann verständlich werden, dass auch in diesem Rahmen von Beisammensein Selbstkritik und das Reflektieren von Machtpositionen sowie eigenen Vorurteilen wichtig ist." (w, BIPoC)

„Wenn zwei Teilnehmende sich meldeten, nahm sich häufiger die Teilnehmerin zurück, um den Teilnehmer zuerst sprechen zu lassen." (w, *weiß)*

„[Ich wünsche] mir bedeutungsoffene Formulierungen vor allem, wenn Männer sprechen, damit diese ihr Explaining Monopol ablegen und erkennen, dass es vielleicht nicht immer nur eine Wahrheit gibt, und anderen Auffassungen Raum geben." (k. A.)

„Bei einer Person wandelte sich oftmals ein Gespräch in einen Monolog. Ich kann mir vorstellen, dass sie bisher wenig Berührung zu ‚Sensibler Sprache', gewaltfreier Kommunikation und Ich-zentrierten Aussagen hatte. Trotzdem empfand ich es schwer, sie langfristig konzentriert und ebenbürtig wahrzunehmen … Ich hatte im Nachhinein darüber nachgedacht, diese Person mal auf ‚Ich-Aussagen' aufmerksam zu machen – doch dann übe ich auch eventuell ‚Macht' aus. In der gesamten Gruppe konnte ich beobachten, dass ich und andere Teilnehmende sich eher von dieser Person etwas abgewandt haben. Für die Zukunft würde ich mir wünschen, gut zu mir zu sein und es zu schaffen, ihr weiterhin offen und geduldig gegenüber zu bleiben und sie ggf. auch zu konfrontieren …" (k. A.)

„Mir ist aufgefallen, dass ich immer wieder meine Mitmenschen unterbreche. Ich entschuldige mich gleich danach und bitte sie, ihr Gesagtes fortzuführen. Das ist etwas, woran ich arbeiten muss." (w, *weiß)*

„Es wurde häufig von ‚Mensch' oder ‚Person' gesprochen oder versucht, inklusive Sprache zu benutzen, was mir positiv aufgefallen ist." (w, BIPoC)

„Das Seminar hat einen sehr guten Safe Space geschaffen und wir wurden oft nach unserem Befinden und unserer Meinung gefragt. Ich habe mich deshalb sehr wohl gefühlt und wertgeschätzt in meinen Kommentaren und Anmerkungen." (w, *weiß)*

„Binäre Sprache, zwar öfters gegendert, aber eben trotzdem nur die männliche und weibliche Form, hat mich immer wieder leicht verletzt." (nicht-binär, *weiß)*

„In der Kleingruppe ist mir aufgefallen, wie ich das ein oder andere Mal übergangen wurde, was mich heutzutage um einiges mehr triggert als früher." (w, BIPoC)

„Eine Person hat im Kleingruppengespräch betont, dass sie sich nicht so darstellen möchte, als ob sie mehr Vorwissen hat und dass sie auch nicht alles weiß und sich in einem Prozess befindet. Sie hatte sich schon mehr mit dem Thema beschäftigt als ich. Sie hat mich dadurch ermutigt, mich mehr einzubringen. Ich habe es als sehr positiv wahrgenommen." (w, *weiß)*

„Bei dem Seminar werden oft Energizer und Übungen gemacht, bei denen wir uns bewegen müssen. Als fette und unsportliche Person mit chronischen Schmerzen war das oft sehr unangenehm für mich. Angefangen damit, dass ich die Übungen oft nicht so gut mitmachen konnte. Aber dann war es mir vor allem immer hinterher unangenehm, wenn ich außer Atem und verschwitzt war, habe ich mich nicht getraut, mich in den nächsten Minuten zu melden. Ich hatte das Gefühl, wenn die anderen Teilnehmenden merken, dass ich außer Atem bin, werden sie mich dafür verurteilen, dass ich unsportlich und fett bin." (nicht-binär, *weiß)*

„Mir ist bei den Fragerunden, in denen wir Teilnehmenden uns gegenseitig drannehmen sollten, aufgefallen, dass *weiße* Personen sich überwiegend gegenseitig drannehmen und wir BPOCs häufig zuletzt drangekommen sind, um uns zu äußern. Dies geschah vermutlich unterbewusst, ist mir aber negativ in der Gruppe aufgefallen. Ich würde mir wünschen, dass *weiße* Personen in der Fortbildungsreihe sich über die Art und Weise bewusst werden, auf die sie Raum einnehmen und dadurch anderen diesen verwehren." (w, PoC)

„Ich kann nicht genau begründen woran es lag, eventuell an der klaren Kommunikation zu Beginn oder allgemein an den Persönlichkeiten, die an so einer Fortbildung teilnehmen, aber es herrschte eine sehr offene und angenehme Atmosphäre, in der ich mich nicht scheute, das Wort zu ergreifen – was mir normalerweise schwer fällt, da ich oft das Gefühl habe, nicht genug Allgemeinwissen zu haben, um mich sinnvoll einzubringen, und Angst habe, dass meine Wissenslücken bloßgestellt werden." (w, *weiß)*

„Online-Seminar: Ich hatte das Gefühl, dass Online-Seminare für viele Menschen Möglichkeiten bieten, sich zu beteiligen, die sonst von Machtdynamiken im Raum eher zurückgehalten werden. Ich war überrascht über mich selber, wie viel ich mich beteiligt habe.“ (w, *weiß)*

„Am Ende des Seminars, als es ums Aufräumen und Putzen ging, habe ich wahrgenommen, dass sich ein Teil der männlichen Teilnehmenden nicht angesprochen gefühlt hat.“ (w, *weiß)*

„Während der Essenszeiten wurde sehr viel über das Studium gesprochen, fast mit der Annahme, dass jede*r studiert. Das fand ich etwas nervig nach einer Weile, weil ich selbst nicht studiere und auch gerne über anderes gesprochen hätte.“ (nicht-binär, *weiß)*

Online-Seminar: „Online ist es sehr schwer, einzuschätzen, ob man als Erste*r das Wort ergreifen kann / soll – ich habe oft Angst, jemandem das Wort abzuschneiden / jemanden zu übergehen. Mit der Festlegung der Kommunikationsregeln und einer Redner*innen-Liste hat dies aber sehr gut funktioniert.“ (w, *weiß)*

Zum Nachdenken / Fallübungen

Mehrere Perspektiven aus einem Seminar

„Mir ist in dem Seminar aufgefallen, dass (nicht nur in einzelnen Situationen, sondern generell) eine männliche Rededominanz herrschte.“ (w, *weiß)*

„Ein*e Teilnehmer*in hatte eine Liste zur Zahl der Wortmeldungen geführt, welche im Verhältnis zum Abbild der Teilnehmenden männlich dominiert war. Ich fand das einerseits gut, hatte aber allgemein den Eindruck, dass die Diskussionen in den ersten zwei Tagen sehr schleppend liefen und sich einfach sehr wenige Personen gemeldet haben. Zudem hatte ich selber den Eindruck, dass ich als weibliche Person mich öfter gemeldet habe als ein Großteil der anwesenden männlichen Personen und eine männliche Person den Schnitt durchaus hätte hochziehen können. Dementsprechend war ich mir nicht ganz sicher, was ich von der Situation halten soll. Gleichberechtigung ist mir ziemlich wichtig, auch Machtverhältnisse beschäftigen mich sehr – in dieser Situation war ich jedoch echt überfordert, da ich in dem Seminar selbst großen Redeanteil hatte, wie gesagt, ich glaube, mehr als die meisten männlichen Personen, und ich von einigen dieser Personen auch weiß, dass sie sich ohnehin bereits zurückhalten.“ (w, *weiß)*

„Eine Teilnehmerin hat die Redebeiträge am Samstag sowie Sonntagvormittag gezählt, um die von ihr wahrgenommene männliche Rededominanz zu belegen. Sie hat das geäußert. Darauf sollten keine Kommentare folgen. Am Sonntagmittag haben sich die Teamer*innen dazu geäußert. Sie sagten, was meines Empfindens nach die große Mehrheit der Gruppe teilte, dass die Wortbeiträge oft sehr schleppend waren – manchmal meldete sich niemand. Ich war meist sehr dankbar, wenn sich Leute zu Wort gemeldet haben. Wir hatten eigentlich nie so eine krasse Diskussion, dass sich mehr als zwei oder drei Leute meldeten (und das war wirklich sehr selten).“ (m, *weiß)*

„Ich hatte das Gefühl, dass gerade an den ersten beiden Tagen des Seminars die Beteiligung der Teilnehmenden nicht so richtig ins Laufen kam – ich denke teilweise dadurch, dass es sich um ein Online-Seminar handelte und weil auch die meisten Teilnehmenden geäußert haben, keine Erfahrungen mit dem Seminarthema zu haben. Es waren dann eher bestimmte Personen, die sich getraut haben und einen höheren Redeanteil hatten. Die Diskussionen waren dann anfangs recht langatmig und teilweise hat sich auf Fragen auch niemand freiwillig gemeldet. Am dritten Tag hat es sich jedoch entspannt und ich hatte das Gefühl, dass die Kommunikation besser funktioniert hat – die Redeanteile waren besser verteilt, und es wurde generell auch mehr geredet – das fand ich sehr positiv.“ (w, *weiß)*

„Ich bin mir dem dominanten Verhalten in der Kommunikation männlich gelesener Wesen bewusst, doch mich hat diese Thematik am Wochenende und leider auch noch die letzten Tage heruntergezogen, weil wir eine Gruppe waren, in der es stille männliche und weibliche sowie kommunikative männliche und weibliche Menschen gab. Mich stört diese Einteilung in männlich und weiblich immens, weil es meiner Meinung nach einen für mich toxischen Graben zwischen Männern und Frauen aufbaut, der erstens Menschen außer Acht lässt, die sich als divers (oder wie die jeweilige Person es nennen möchte) definieren und zweitens zwei Schubladen erstellt, in denen ich mich definitiv nicht wiederfinde – nicht unbedingt auf das Geschlecht bezogen (da ich mich als cis Mann identifiziere), vielmehr finde ich dann, dass Verhalten so vielfältig ist.“ (m, *weiß)*

Nach einem Monat: Rückblick der Person, die eine Männer-Rededominanz festgestellt hat, auf die Situation:

„Problem 1: Männliche Rededominanz.

Problem 2: Ich zweifle an mir selbst und stelle meine Wahrnehmung infrage, indem ich mich frage, ob ich mir die männliche Rededominanz nur einbilde. Ich habe deshalb eine Strichliste begonnen, in denen ich die Redebeiträge der Teilnehmenden gezählt habe. Die Strichliste zeigt eine deutliche männliche Rededominanz. Ich habe das anonym mit der Gruppe geteilt und die Reaktionen waren:

‚Ja, finde ich schon auch, aber es gibt halt generell wenig Redebeteiligung' und ‚Ich finde es sehr schade, dass es so wenig Redebeteiligung gibt, und das ist auch wenig wertschätzend den Referent*innen gegenüber.'

Problem 3: Mein Einwand wurde nicht wirklich angenommen, denn die Antworten gingen am Thema vorbei.

Problem 4: Auch vom Referenten habe ich eine Rückmeldung erhalten, wo ich den Eindruck hatte, dass er an dem Thema, was ich ansprechen wollte, vorbeigeht. Er hat es genauso wenig diskriminierungssensibel wie einige Teilnehmende eingeordnet. (Er sagte, es sei die Verantwortung aller, mit Störungen umzugehen, und dass er sich über jeden Beitrag freue, weil es nur wenig Redebeteiligung gebe.)

Problem 5: Die beiden Referent*innen hatten das ganze Wochenende über die Redemoderation inne. Ihre Moderation bestand darin, dass sie die Meldungen im Chat in chronologischer Reihenfolge der Meldung aufgerufen haben. (Also wie hätte(n) ich / wir für ausgeglichene Redeanteile sorgen können?)

Problem 6: Durch diese ständigen Überlegungen zu den präsenten patriarchalen Machtstrukturen und wie ich damit umgehe, war ich so beschäftigt, dass ich kaum noch inhaltlich arbeiten konnte, und es mir sehr schwer fiel, mich auf das eigentliche Seminarthema einzulassen.

Problem 7: Um den Mut zu finden, das anzusprechen, habe ich nach Bestätigung von einem Freund von mir gesucht. Und auch wenn dieser Freund sehr reflektiert ist in Bezug auf die eigene Männlichkeit und genauso queer-feministisch eingestellt ist wie ich, so habe ich dennoch bei einem Mann nach Bestätigung gesucht, um patriarchale Machtstrukturen zu kritisieren.

Problem 8: Wenn nicht alles hundertprozentig wasserdicht ist, dann traue ich mich nicht, Kritik anzubringen. Ich habe ein mangelndes Vertrauen darin, wie viel meine Meinung grundsätzlich wert ist, sodass ich versuche, nie nur eine ‚Meinung' zu äußern, sondern Argumente zu präsentieren, denen nicht so leicht der Vorwurf der Subjektivität gemacht werden kann. Deshalb habe ich die absoluten Zahlen in relative Zahlen umgerechnet.

Problem 9: Die Angst, auf Unverständnis und verletzende Unsensibilität zu stoßen, hat mich zu einem gewissen Teil unfähig gemacht, auf ein wirkliches Gespräch einzugehen, sodass ich dann darum gebeten habe, mein Feedback der Gruppe zu geben, ohne dass darauf reagiert wird.

Problem 10: Ob ich eine Handlung für mich selbst als richtig werte oder nicht, mache ich zu einem nicht zu vernachlässigenden Teil auch von wohlwollendem Feedback abhängig.

Ich war froh, als das Seminar schließlich vorbei war. Das ganze Wochenende war für mich sehr kräftezehrend und frustrierend. Außerdem hat es mich auch danach nicht losgelassen, was passiert ist.

Problem 11: Anstatt mich über die männliche Rededominanz an sich zu ärgern, was vollkommen berechtigt wäre, habe ich mir selbst Vorhaltungen für meinen Umgang damit gemacht. Das habe ich gemerkt, weil ich auch im Nachhinein noch viel darüber nachgedacht habe, was die anderen Menschen aus dem Seminar von mir und meiner Kritik denken." (w, *weiß)*

Andere Situation, zwei Perspektiven:

„Es wurden Zwischenfragen während eines Vortrages zurückgestellt und nicht direkt beantwortet. Ich fand das in dieser Situation sehr passend, zumal die Fragen im Anschluss dann ausführlich und in Ruhe beantwortet werden konnten." (w, *weiß)*

„Es wurde festgelegt, dass wir in den Inputphasen keine Fragen stellen oder Diskussionen anfangen, damit wir mit dem Inhalt durchkommen. Ich persönlich hätte es aber schön gefunden, den Gedanken direkt Raum zu geben. Eine Möglichkeit wäre es gewesen, die Gruppe zu fragen, wie wir vorgehen wollen oder ca. 5 Minuten pro Thema für Kommentare zu öffnen oder Ähnliches. Ich hatte danach keinen Bedarf mehr, mich mitzuteilen, weil es meiner Meinung nach nicht gepasst hat und ich nicht in der Stimmung war, wäre aber gerne mehr in den Austausch gegangen, konnte das aber in dem Moment noch nicht richtig formulieren – und es ist mir auch erst später richtig aufgefallen." (w, *weiß)*

Backstage:
Ein Blick hinter die Kulissen

- Unsere Haltung
- Die Sprache
- Darstellungen: Illustrationen und Comics
- Zum Schluss
- Endnoten
- Autor*innen, Illustrator*innen, Danksagung
- Impressum, Copyright

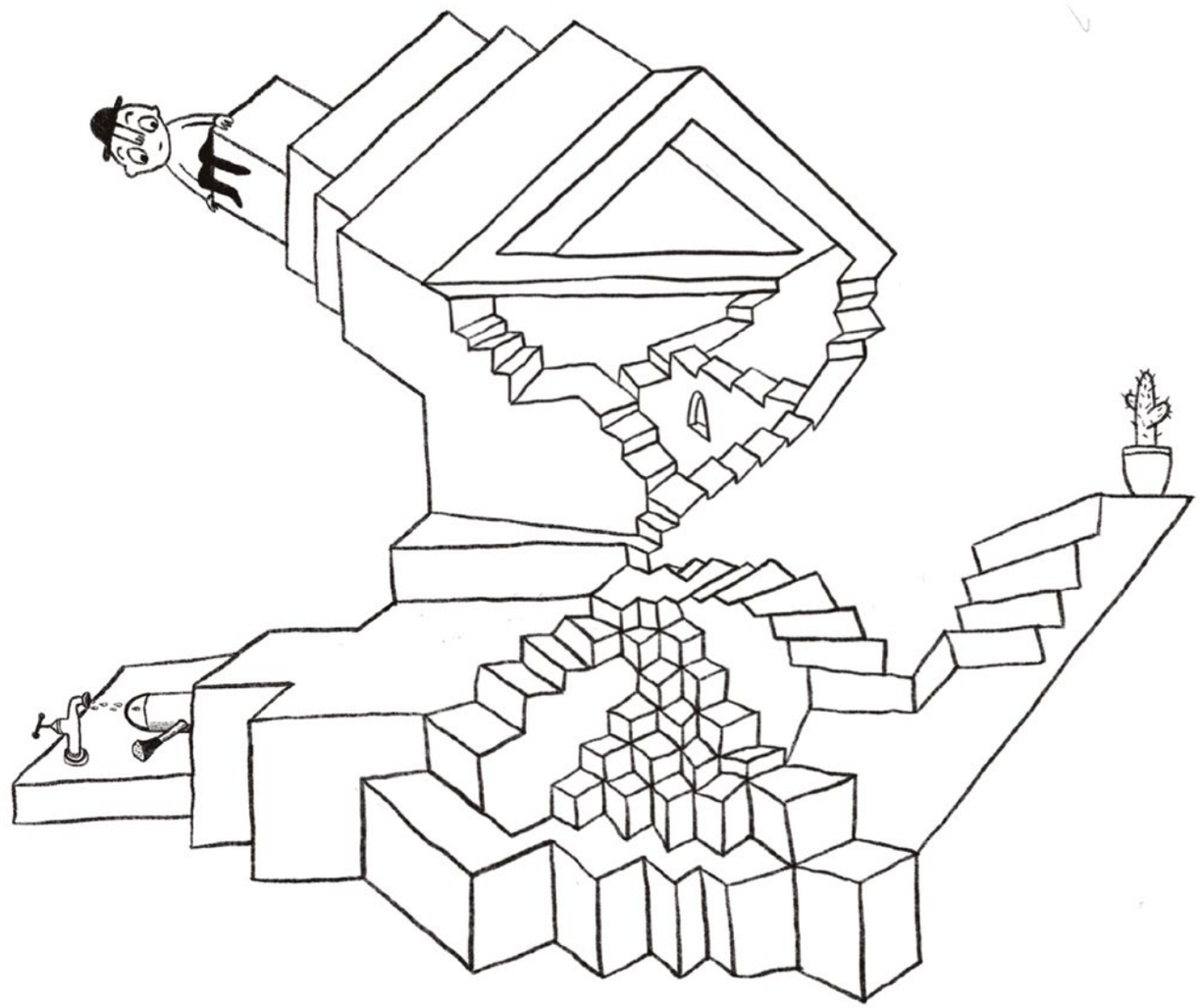


Illustration: Mira Schönegge

In einem Satz könnten wir auch den ganzen Leitfaden zusammenfassen: „Hört einander zu, respektiert euch, passt aufeinander auf.“ Je mehr wir darüber nachdenken, desto komplexer wird es aber. Es tauchen immer mehr Fragen auf. Hier wollen wir ein paar mit euch teilen, um einen Blick hinter die Kulissen zu werfen.

Unsere Haltung

Wir möchten, dass sich alle bei den Seminaren wohl und sicher fühlen und dass sie für alle Räume des Respekts sind. Aber solange die Strukturen der Gesellschaft so sind, wie sie sind, ist es sehr mühsam, nie nachhaltig gewährleistet und deswegen immer wieder zu erarbeiten. Wir müssen dabei auf allen Ebenen aktiv sein.

Strukturelle Ebene

Sprache und Kommunikation sind wichtig. Aber wir müssen auch an unseren Strukturen arbeiten und im konkreten Fall an den Seminarstrukturen. Wir müssen uns z. B. fragen: Wer profitiert von unseren Seminaren? Wer ist eingeladen, teilzunehmen oder zu referieren, und wer nicht? Wer wird bezahlt, wer nicht? Wer teamt ein ganzes Seminar, wer wird nur für einen Input eingeladen? Wer darf über welches Thema reden? Werden BIPoC-Referent*innen z. B. nur zum Rassismus-Workshop eingeladen oder auch zu anderen Themen wie Klimagerechtigkeit?

Unsere Blase und „die Anderen“

Ein Blick in die Mehrheitsgesellschaft lässt schnell erkennen, dass wir uns in einer kleinen Blase bewegen und unsere Probleme weit weg sind von denen vieler Menschen. Wir schließen viele Menschen mit unseren komplizierten Versuchen zu gerechter Sprache und mit unserem ständigen Hinterfragen von allem, woraus die Gesellschaft besteht, aus. Die Gesellschaft ist sehr gespalten und sicher ist, dass wir viele Menschen gar nicht erreichen werden. Wir dürfen aber nicht vergessen, uns auch zu fragen, wie wir mit allen (anderen) kommunizieren können. Unsere Hoffnung ist, dass das Erreichen von allen Menschen nicht sofort erfolgreich sein muss. Denn die „Blase“ kann einen gewissen Schutz bieten, sich auszuprobieren, auszuruhen und neue Impulse zu bekommen.

Privilegien und Macht

Wir möchten, dass Menschen, die „Privilegien“ haben, sie anerkennen und damit auch Verantwortung übernehmen. Wenn wir viel über Privilegien und Macht sprechen, kann es manchmal so klingen, als hätten Menschen, die diese Privilegien nicht haben, keine Macht. Das passt auch gut zu der oft benutzten Vorstellung von privilegierten „Retter*innen“, die den benachteiligten Gruppen helfen müssen, weil diese das angeblich nicht selbst können. Das kann die Machtverhältnisse sogar noch verstärken. Deshalb ist ein sensibler Umgang mit dem Thema gefordert.

Intersektionalität

Uns ist es wichtig, die Realität mit all ihren Zusammenhängen und Widersprüchen bestmöglich zu erfassen und mit ihr umzugehen. Dabei hilft uns das Konzept der Intersektionalität häufig weiter. An manchen Stellen ist unsere Darstellung aber auch einseitig. Zum Beispiel werden in dem Leitfaden bestimmte Eigenschaften als männlich kategorisiert, um gesellschaftliche Missstände sichtbar zu machen, die real existieren. Gleichzeitig muss uns dabei bewusst sein, dass nicht jeder Mann gleich ist, sondern auch Männer unterschiedliche Privilegien haben. Es gibt trans* Männer, be_hinderte Männer, BIPoC Männer, jüdische Männer, arme Männer und viele andere. Sie haben alle unterschiedlichen Privilegien.

Verschiedene Gesprächsregeln

Vorstellungen darüber, wie Gespräche ablaufen, können sehr unterschiedlich sein und sind vom Gesprächskontext abhängig. Es hängt z. B. davon ab, in welcher Gesellschaft wir leben, ob wir uns in einem offiziellen oder privaten Setting befinden, ob wir unser Gegenüber gut kennen oder nicht. Bei einem Wochenendseminar ist es anders als im Schulunterricht, beim Familienessen, dem Treffen eines Freund*innenkreises, in einer Vorlesung an der Universität oder einer Talkshow. Dabei gibt es auch Unterschiede je nach Region, Alter, Klasse usw. In manchen Kontexten ist es üblich, dass mehrere Diskussionen in einer Gruppe von Menschen parallel laufen und dass sich alle ständig unterbrechen. Am Ende finden sich die Fäden (manchmal) wieder und das Fazit ist, „Was für eine schöne anregende Diskussion wir hatten, und wie interessiert alle dabei waren!“. Die Stille, die an manchen Orten als Zustimmung und Respekt wahrgenommen wird, nachdem eine Person gesprochen hat, fühlt sich woanders sehr befremdend an. Es ist nicht klar, ob die Menschen wirklich zugehört haben, was sie jetzt denken oder was diese Stille zu bedeuten hat: Sind sie nicht einverstanden oder gar nicht interessiert? All das hängt davon ab, welche Gesprächskultur wir gewöhnt sind, und läuft gut, bis wir auf eine andere treffen. Wir beziehen uns hier in diesem Leitfaden auf einen bestimmten Kontext. Die Vorschläge für die Praxis müssen für andere angepasst werden.

Raumnahme

Wir möchten Menschen ermutigen, die oft wenig Raum bekommen, sich diesen zu nehmen. Dabei sehen wir die Verantwortung für diese Raumungleichverteilung nicht bei den einzelnen Individuen. Vielmehr sind wir uns bewusst, dass gesellschaftliche Strukturen sich tief in unser Bewusstsein eingraben und es schwer ist, diesen zu widersprechen.

Gewaltfreie Kommunikation

Gewaltfreie Kommunikation ist ein häufig vorgeschlagenes, beliebtes und bekanntes Tool. Es bietet die Möglichkeit, dass Kommunikation weniger verletzend bzw. konfrontativ und dafür zielgerichteter ist. Allerdings bieten die damit verbundenen Skills auch die Möglichkeit, emotionalen Druck auszuüben oder Machtverhältnisse zu verschleiern. Ein Beispiel wäre, wenn die Bedürfnisse von einer*einem Teamer*in und der Koordinatorin sich entgegenstehen. Die Beziehung zwischen Teamer*in als freiberufliche Honorarkraft und Koordinatorin ist von Machtverhältnissen und Abhängigkeiten geprägt. Auch wenn beide zum Austausch ihrer Bedürfnisse gewaltfrei kommunizieren können, kann ein unterschwelliges Mitschwingen der Abhängigkeiten nicht verhindert werden. Sie tragen vielleicht sogar mehr zu einer Entscheidung bei als das Abwägen der eigentlichen Bedürfnisse.

Vorsichtige Methodenwahl

Es kann sein, dass eine Methode dazu führt, dass bei einer*einem Teilnehmenden etwas sehr Persönliches wie z. B. ein Trauma hochkommt, das nicht zwingend etwas mit dem eigentlichen Seminarthema zu tun hat und Teamer*innen nicht auffangen können. Das kann nicht prinzipiell verhindert werden, aber mit etwas Vorsicht kann das Risiko minimiert werden.

Gesellschaftliche Vielfalt

Mai-Anh Boger bespricht in ihrer Theorie des „Trilemmas der Inklusion“ [105], dass Empowerment, Normalisierung und Dekonstruktion nie gleichzeitig bearbeitet werden können. Auf dieses Problem sind wir mehrmals in diesem Heft gestoßen. Dieses Modell hat uns sehr geholfen, unsere Diskussionen und unterschiedliche Sichtweisen zu analysieren. Hier folgen zwei Beispiele:

- Beispiel zu gesellschaftlicher Vielfalt mit dem Trilemma der Inklusion: Frau, Mann, Frau*, Mann*, FLINTA?

  → Dekonstruktion: Bei der Aufteilung von Geschlecht in Mann und Frau wird häufig so getan, als würde es sich dabei um einheitliche, klar voneinander unterscheidbare Gruppen handeln. In Wirklichkeit haben die Menschen, die in diese beiden Kategorien gezwungen werden, aber ganz unterschiedliche und vielfältige Erfahrungen, Identitäten und Körper. Um das sichtbar zu machen und die Kategorien nicht so eindeutig zu lassen, wird ein Asterisk, ein Sternchen genutzt und an die Kategorie angehängt: Frau* oder Mann*. Es ist also ein Versuch, diese Kategorien aufzubrechen. Das Sternchen wird auch dazu verwendet, um darauf aufmerksam zu machen, dass es sich bei dieser Zweiteilung von Geschlecht um soziale Konstruktionen handelt und nicht um biologische Realitäten. Da diese aber Auswirkungen auf unser aller Leben haben, müssen sie benannt werden, um diese Verhältnisse nicht zu verschleiern.

  → Normalisierung: In der Praxis wird dieses Sternchen häufig aber nur dann verwendet, wenn mehr als nur die cisgeschlechtlichen Identitäten mitgemeint sind. D.h. es wird von Frauen gesprochen, wenn cis Frauen gemeint sind und es wird von Frauen* gesprochen, wenn trans* Frauen inkludiert werden sollen. Trans* Frauen wird durch diese Praxis abgesprochen, dass sie „echte“ Frauen sind. Auf das Sternchen einfach ganz zu verzichten, würde in diesem Fall zur Normalisierung von trans* Frauen beitragen.

  → Empowerment: Ein wichtiger Moment, um vielfältige Geschlechtsidentitäten zu unterstützen bzw. zu empowern, ist es außerdem, Selbstdefinitionen und selbst definierte Kategorien anzuerkennen und zu benutzen. Ein Sammelbegriff, der sich dabei etabliert hat, ist FLINTA. Dieser Begriff ist allerdings umstritten und entwickelt sich immer weiter. Auch das Sternchen ist in diesem Sinne empowernd, da es auch bestimmte Geschlechtsidentitäten sichtbar macht.

Wir stehen hier also zwischen dem Trilemma Dekonstruktion vs. Normalisierung und Unterstützung / Empowerment. Wir haben versucht, dieses Trilemma bestmöglich mit Kompromissen zu umgehen. Wir haben uns dafür entschieden, das Sternchen nicht für Mann und Frau zu verwenden. Wir weisen aber darauf hin, dass es sich dabei um sozial konstruierte Kategorien handelt, die nicht so eindeutig definierbar sind, wie gesellschaftlich behauptet. Außerdem wägen wir je nach Kontext ab, ob wir Kategorien wie Mann oder Frau, Selbstbeschreibungen oder Sammelbegriffe nutzen oder Beschreibungen wie „männlich-kategorisiert“ oder „weiblich-kategorisiert“ nutzen. So haben wir uns im Absatz zu Mansplaining gefragt, ob wir lieber von cis Männern sprechen sollten, um trans* Männer nicht automatisch mit vergiftenden Männlichkeitsvorstellungen in Verbindung zu bringen. Trans* Männer eignen sich dieses Verhalten teilweise an, um als „echte“ Männer akzeptiert zu werden, da sie sonst viel mehr Diskriminierung erfahren. Deswegen nutzen wir Männer dort als Überbegriff. Um aber nicht Gefahr zu laufen, dass das Verhalten gleichgesetzt wird, haben wir uns dazu entschieden, das „cis“ in den konkreten Beispielen zu nutzen. In der Wirkung mag es gleich unangenehm sein, aber für cis Männer ist das Verhalten häufig eine Selbstverständlichkeit und trans* Männer müssen sich das meistens erarbeiten.

- Beispiel zum Umgang mit Pronomen(runden) mit dem Trilemma der Inklusion:

  → Normalisierung: Vorstellrunden oder Namensschilder mit Pronomen bieten die Möglichkeit, zu normalisieren, dass Pronomen nicht am Äußeren abgelesen werden können.

  → Dekonstruktion: Keine Pronomen mehr zu benutzen, sondern nur Namen, würde das Konstrukt Geschlecht sprachlich dekonstruieren.

  → Empowerment: Pronomenrunden können Menschen empowern, da sie selbst bestimmen können, wie sie angesprochen werden. Gleichzeitig können sie Menschen auch in Situationen bringen, in denen sie ihre Identität verheimlichen müssen oder sich zwangsouten müssen. Das heißt, dass eine Pronomenrunde nicht immer ein unterstützender oder empowernder Ort ist. Für diesen Fall wäre es dann eher empowernd, keine Pronomen zu benutzen.

Wir haben uns dafür entschieden, Pronomenrunden zumindest vorzuschlagen, denn sie bieten mindestens die Chance, sich zu entscheiden. Bei einem Verzicht auf Pronomen würde eine nicht „geoutete“ trans* Person (deren trans* Identität also unbekannt ist) z. B. ständig an die falsche, alte und zugeschriebene Identität erinnert werden, da sie mit diesem Namen (Deadname) oder Pronomen angesprochen bzw. so über sie gesprochen wird.

Manipulation, Übergriffigkeit und sexualisierte Gewalt

Wie gehen wir mit diesem Themenkomplex um? Begonnen hat das mit der Auseinandersetzung zu der Beziehung zwischen Teamer*innen und Teilnehmenden. Hier hatten wir unterschiedliche Positionen, Erfahrungen und Wissensstände und dementsprechend unterschiedliche Zugangsweisen: Zum einen die Perspektive, dass eine notwendige, langfristige, nachhaltige und langatmige Auseinandersetzung mit diesen Themen in der Fortbildungsreihe und darüber hinaus in der politischen Bildungsarbeit schlichtweg fehlt und auf akute Situationen mit konkreten Fällen verschoben wird, in denen dann alles ganz schnell gehen muss. Zum anderen die Frage, wie das Ansprechen dieser Themen wirkt, denn häufig wird das Ansprechen als Zugeständnis verstanden, dass Manipulationen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt vermehrt vorkommen. Wie können wir diese Realitäten ansprechen, sodass klar ist, dass sie uns überall begegnen können? Daraus entstehen dann Fragen wie: Legen wir den Fokus auf das gut gelingende Miteinander auf unseren Seminaren oder auf die potenziellen Gefahren darin? Das eine könnte verhindern, dass Gewalt-Erlebende ihr Erlebtes wahrnehmen oder artikulieren können, das andere könnte Teilnehmende und Teamer*innen verschrecken und die Atmosphäre zerstören.

Bis wir diese unterschiedlichen Positionen benennen konnten, vergingen ein paar Telefonate und ausgiebige Korrekturen. Und bis wir dann einen gemeinsamen Nenner gefunden hatten, verging nochmal einige Zeit. In diesem Prozess ist der Abschnitt zu Manipulation, Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt im Bereich für Teilnehmende entstanden. Darüber hinaus haben wir den Teil angesprochen, der in den Ausbildungen für Teamer*innen sehr häufig fehlt: Die Auseinandersetzung mit den eigenen Möglichkeiten der Manipulation von Teilnehmenden. Dadurch konnten die Themen gut getrennt und auch der Fokus bei der Teilnehmenden-Teamer*innen-Beziehung klarer werden. Und wir waren in der Lage, gemeinsam an den Abschnitten zu arbeiten und unsere unterschiedlichen Ausgangspunkte miteinander zu verknüpfen.

Selbstbeschreibungen

Als wir den Teil zu Selbstbeschreibungen geschrieben haben, haben wir lange über einen Satz diskutiert: „Jeder Mensch darf selbst bestimmen, wie er sich bezeichnen möchte.“

Auf der einen Seite stimmt das ja offensichtlich nicht. Eine *weiße* Person darf sich nicht als BIPoC bezeichnen, eine dünne Person darf sich nicht als Fett bezeichnen. Denn diese Selbstbeschreibungen basieren auf den realen Erfahrungen einer Diskriminierung.

Andererseits möchten wir auch kein Gatekeeping betreiben. Gatekeeping beschreibt den Ausschluss aus Räumen oder Communities, weil Menschen bestimmten Vorstellungen nicht entsprechen. Es gibt bei jeder Identitäts-Kategorie Menschen, die sich selbst nicht sicher sind: Bin ich trans* genug? Bin ich Schwarz genug? Bin ich be_hindert genug? Meistens ist die Antwort darauf ja. Denn wenn diese Identität nichts mit dem Menschen zu tun hätte, dann würde er*sie sich die Frage vermutlich nicht stellen. Menschen, deren Erscheinung auf der Grenze zwischen Norm und Marginalisierung liegt, haben zwar auf der einen Seite meistens mehr Privilegien, auf der anderen Seite kann die Unsicherheit im Zugehörigkeitsgefühl auch zusätzlichen Stress bedeuten. Zum Beispiel erlebt ein Mensch mit einer unsichtbaren Be_hinderungen möglicherweise weniger direkten Ableismus im Alltag als eine Person mit sichtbaren Be_hinderungen, dafür gibt es mehr Druck, sich anzupassen, und es ist schwieriger, Bedürfnisse einzufordern.

Die Sprache: Jedes Wort zählt. Sprache ist nicht neutral, sondern trägt dazu bei, die Welt zu formen. Deswegen hatten wir oft Debatten über Begriffe oder Satzwendungen. Hier lest ihr unsere Erkenntnisse.

Einfache Sprache und Komplexität

Wir haben ein großes Teil des Leitfadens in einfache Sprache übersetzt (kurzelinks.de/efefeinfach). Dadurch können wir mehr Menschen unseren Inhalt zugänglich machen. Es hat sehr viel Geld und Arbeit gekostet, deswegen war es nicht möglich, den ganzen Leitfaden zu übersetzen.

Wir dachten am Anfang, dass sehr viel Feinheit und Komplexität durch die einfache Sprache verloren gehen würde. Wir fragen uns inzwischen, ob es nicht eher unser Halb-Wissen war, was verschwinden musste: An ein paar Stellen haben wir festgestellt, dass schwierige Sätze tatsächlich Unklarheiten verborgen haben, oder, dass wir uns nicht ganz einig über deren Bedeutung waren. Wir sind positiv überrascht worden, wie einfache Sprache sehr komplexe Inhalte rüberbringen kann. Sie hat uns gezwungen, klarer und konkreter zu werden. Einige von uns haben festgestellt, dass einfache Sprache zu lesen weniger anstrengend ist und dadurch etwas Erleichterndes hat. Außerdem können die Inhalte dann auch außerhalb von einer akademischen „Ebene“ noch andere Anteile in uns erreichen und uns zum Beispiel emotionaler machen.

Es war sehr spannend zu merken, dass einfache Sprache nicht für alle die einfachste Sprache ist: Wenn meine erste Sprache Französisch oder Englisch ist, sind manche „schwierige“ deutsche Wörter viel einfacher als die deutschen Wörter in „einfacher Sprache“: „Evaluation“ ist auf Französisch oder Englisch auch „Evaluation“, während „Auswertung“ erstmal völlig unbekannt ist.

Einfache Sprache stellt auch Strukturen infrage: Sehr spannend war das Glossar, das alphabetisch nicht funktioniert hätte, weil wir ständig Wörter gebraucht hätten, die noch nicht erklärt waren. Es ist ein Glossar in Form eines Storytellings geworden. Wir haben diese Struktur dann für unseren Leitfaden in schwieriger Sprache übernommen, weil es das Ganze viel runder gemacht hat.

Einfache Sprache hat auch ein anderes Design gebraucht, was barrierearmer war. Dafür haben wir zum Beispiel eine neue Schrift entwickelt.

Grenzen von Sprache

Solange Diskriminierungen und Machtgefälle in der Gesellschaft vorhanden sind, wird es keinen diskriminierungsfreien Raum geben können, denn Sprache reproduziert und verschleiert diese Realitäten. Sie kann sie aber auch angreifen. Sensible Sprache alleine kann nur ein Teil der Arbeit für eine bessere Welt sein. Die Sprache alleine kann keine ideale Lösung liefern und trägt diese Probleme immer mit sich. Aber deswegen aufgeben? Wir finden: Nein, es spornt eher an, dranzubleiben und an Sprache, Beziehungen und Strukturen weiterzuarbeiten …

Ständige Veränderung

Diskurse verändern sich sehr schnell, und wir schaffen es nicht, der Schnelligkeit aller Debatten und Begriffe zu folgen. Wir stellen fest, dass die „Lösungen“, die vor ein paar Jahren sehr fortschrittlich waren, jetzt überholt sind. Das bedeutet auch: Egal, wie viel Mühe wir uns geben, die „richtigen Wörter“ zu benutzen, dieser Leitfaden ist bestimmt in vielerlei Hinsichten bald „überholt“. Hier folgen zwei Beispiele:

→ In der allerersten Auffassung haben wir von FLINT gesprochen, während wir jetzt von FLINTA sprechen. Inzwischen war das A für Agender gängig geworden.

→ Wir haben uns auch in der zweiten Print-Ausgabe erneut mit dem Thema „Allyship“ auseinandergesetzt. Es war uns wichtig, Rassismus noch klarer als gemeinsamen Feind darzustellen und nicht als etwas, das „nur“ BIPoC Menschen „betreffen“ würde, wo *weiße* Menschen „Helfer*innen“ wären: Rassimus geht uns alle an, egal welche gesellschaftliche Position wir haben. Deswegen haben wir unter anderem den Begriff „Betroffene*r“ durch andere Wörter ersetzt und den Teil zu Allyship überarbeitet.

Notwendige Diskussionen

Wir haben sehr viel über unterschiedliche Begrifflichkeiten und Zugänge diskutiert und dabei viel gelernt. Manchmal haben wir uns korrigiert und diese Korrekturen dann aufgrund neuer Argumente wieder zurückgenommen. Manchmal ist uns auch deutlich geworden, dass wir zwar unterschiedliche Begriffe nutzen, aber im Hintergrund die gleichen Intentionen stehen. Sprache bleibt lebendig und ihre Verwendung ein Aushandlungsprozess! Die konkreten Debatten waren:

Geschlechtergerechte Sprache

Es gibt verschiedene Arten zu Gendern, wie den Gender Gap (_), das Sternchen (*), den Doppelpunkt(:) und mehr. Oft wird angenommen, dass der Doppelpunkt besonders inklusiv für Menschen ist, die Screenreader benutzen. Zum einen stimmt das nicht und zum anderen geht durch den Doppelpunkt ein bisschen das verloren, was Gendern eigentlich bewirken soll: Sichtbarkeit. Deshalb haben wir uns hier für das Sternchen entschieden, u.a. auch weil das die Empfehlung des Deutschen Blinden- und Sehbehindertenverbandes e.V. ist.

Mensch / Person

„Mensch“ klingt erstmal wie der beste Weg, gender-neutral zu sprechen. Allerdings kommt Mensch eigentlich auch vom Wort „Mann“.[106] Alternativ könnte „Person“ verwendet werden. Aber Person kann auch sehr objektivierend und kühl klingen.

Täter(innen?)

In der Darstellung von Widerstand gegen Rassismus haben wir diskutiert, ob wir von Kämpfen gegen Kolonisatoren oder Kolonisator*innen schreiben. Für Kolonisatoren sprach, dass es sich oft um militärische Auseinandersetzungen handelte, die fast ausschließlich gegen Soldaten gingen. Für Kolonisator*innen sprach, dass das erste Ziel des militärischen Widerstands zwar Männer waren, dass es letztendlich aber um den Kampf gegen alle Beteiligten ging. Patricia Purtschert zeigt z. B., wie *weiße* Frauen an der Kolonialisierung beteiligt waren.[107]

Triggerwarnung / Inhaltswarnung

Es wird in der Bildungsarbeit oft von „Triggerwarnung“ gesprochen. Dabei soll verhindert werden, dass Menschen, die Traumata erlebt haben, unvorbereitet auf Dinge stoßen, die sie sehen oder hören, die dann Traumata wieder hervorbringen können. Nach einer solchen Warnung kann jede Person entscheiden, ob sie zuhören möchte oder einfach rausgeht und ein paar Minuten später nochmal kommt. Oft kann es einfach helfen, zu wissen, was gleich kommt. Auf unseren Seminaren könnte das für Aufgaben und Diskussionen über alle möglichen Diskriminierungserfahrungen oder verschiedene Formen von Gewalterfahrungen notwendig sein. Am besten sollte eine solche Warnung früh genug ausgesprochen werden (z. B. am Anfang der jeweiligen Einheit und dann nochmal kurz bevor der Auslöser kommt) und ein Umgang damit vorgeschlagen werden, durch den die Person sich nicht „outen“ muss oder sich ausgeschlossen fühlt. Für unser Einsteiger-*innenseminar zum Thema „Rassismus“ besteht eine Warnung vor der Reproduktion von Rassismus. Wir haben uns in diesem Leitfaden für den Begriff „Contentwarning“, auf Deutsch „Inhaltswarnung“ entschieden: Wir können nie wissen, was alles ein Trigger für ein erlebtes Trauma sein kann. Es können sehr unterschiedliche Auslöser sein und jeder Mensch kann jederzeit unterschiedlich auf Auslöser reagieren. Die Auslöser können auch nicht nur dezidierte Darstellungen oder Beispiele sein, sondern eben auch Gerüche, Aussehen, ein bestimmtes Gefühl etc. Ein weiterer Vorteil ist, dass bei einem Contentwarning nicht das Trauma im Vordergrund steht, sondern die Frage: Kann ich mich damit gerade konfrontieren? Habe ich genug Ressourcen dafür? Somit werden mehr Menschen angesprochen und auch ein potenzielles „Outing“ ist nicht so eng an Traumata geknüpft.

In der Arbeit an diesem Leitfaden fragten wir uns, ob Inhaltswarnungen nicht von privilegierten Menschen genutzt werden könnten, um die Auseinandersetzung mit Themen zu vermeiden, mit denen eine Auseinandersetzung sinnvoll wäre. Es gibt z. B. das Argument, dass es problematisch ist, privilegierten Menschen die Wahl zu lassen, ob sie sich mit Gewalterfahrungen konfrontieren wollen, wenn dagegen die Menschen, die die Gewalt selbst erfahren, diese Wahl nicht hatten. Wir haben uns trotzdem für die Arbeit mit Inhaltswarnungen entschieden. Erstens geht es uns darum, den Schutz von verletzlichen Personen über den Bildungsauftrag zu priorisieren. Zweitens brauchen realistisch gesehen auch privilegierte Menschen ausreichend Kapazitäten, um die Erfahrungen anderer konstruktiv an sich ranzulassen. Für manche Menschen ist es wichtig, dass andere nur von ihren Erfahrungen lesen, wenn diese wirklich Konzentration, offene Ohren und Vorsicht dafür mitbringen.

Ambiguität

Eine Diskussion ergab sich im Umgang mit einem Zitat von Kübra Gümüşay, das in relativ komplizierter Sprache vorkommt und in dem vor allem ein Fachbegriff (Ambiguität) steht. Sollten wir den Begriff z. B. in einer Fußnote erklären (Ambiguität bedeutet Mehrdeutigkeit)? Englische Zitate haben wir auch ins Deutsche übersetzt. Dann kamen uns Bedenken, denn das Zitat kommt von einer Person, die rassismuserfahren ist und die daher vielleicht öfters nicht ernst genommen wird, solange sie sich ohne Fachbegriffe ausdrückt. Könnten Menschen, die den Begriff nicht kennen, nicht einfach googeln? Doch dahinter steckt wiederum die ableistische Vorstellung, dass alle Menschen alles schaffen können, wenn sie sich nur anstrengen.

Der Zwiespalt ließ sich für uns nicht lösen, daher nun statt in einer Fußnote hier eine ungefähre Übersetzung des Zitats in einfachere Sprache: „Jeder Mensch ist einzigartig und vielschichtig. Kein Mensch ist perfekt; alle machen Fehler. Doch der Umgang der Gesellschaft mit diesen menschlichen Eigenschaften ist verschieden. Menschen, die der Normalität entsprechen (also z. B. *weiße*, christlich sozialisierte, männliche, nicht-be_hinderte, wohlhabende oder cis Menschen), werden als individuell wahrgenommen. Menschen, die dieser Normalität nicht entsprechen (also z. B. BIPoC, jüdische, muslimische, weibliche, be_hinderte, arme oder trans* Menschen) werden meistens als Teil einer Gruppe wahrgenommen. Deshalb ist es gleichzeitig ein Privileg, wenn Menschen als einzigartig und vielschichtig mit ihren Fehlern wahrgenommen werden.“

Darstellungen: Illustrationen und Comics – Wie werden welche Menschen dargestellt und von wem? Diese Frage hat uns über den ganze Prozess begleitet.

Expertise

Wer darf wen repräsentieren? Gibt es die Gefahr einer Tendenz, dass trans* Menschen oder BIPoC nur dafür eingestellt werden, damit sie über ihre „Erfahrung" erzählen, als wären sie nur dafür Expert*innen? Dürfen Menschen, die selbst keine (nicht „diese") Ausgrenzung erlebt haben, über bestimmte Diskriminierungsformen zeichnen, philosphieren …?

Darstellung von Diversität

Wie gehen wir mit der Darstellung von Diversität um? Was ist pädagogisch und ethisch sinnvoll? Eine Möglichkeit ist Abstraktion. Aber würden wir uns bei einer abstrakten Darstellung eher einen nicht-be_hinderten *weißen* cis Mann oder eine neurodiverse, queere Frau of Color vorstellen? Eine andere Strategie ist es, mit anderen Lebewesen als Menschen zu arbeiten. Einin Illustratornin [108] hat sich dafür entschieden, Schnecken zu zeichnen, weil „Schnecken sehr soziale Wesen sind, die behutsam miteinander umgehen und natürlich, weil sie all kinds of queer sind (so viele Geschlechter und Möglichkeiten (keinen) Sex zu haben)." Eine andere Illustratorin hat Schnecken eher als Metapher verwendet, um das „aus dem eigenen Schneckenhaus Raus- bzw. Reingehen" zu verdeutlichen.

Die Darstellung von Menschen

Die Darstellung von Menschen ist immer mit einer Auseinandersetzung darüber verbunden, wie diese dargestellt werden sollen. In unserem Fall ist es wichtig, auf bestimmte Machtgefälle aufmerksam zu machen. Dafür ist es hilfreich, bestimmte äußerliche Merkmale deutlich erkennbar zu machen. Gleichzeitig sollte aber eine Stereotypisierung bestmöglich verhindert werden. Und manche gesellschaftlichen Positionierungen können wir Menschen einfach nicht ansehen. Wichtig war uns, die Normalisierung von Vielfalt, die Dekonstruktion von diskriminierenden Bildern und eine empowernde Darstellung zu fördern. Zwei Beispiele aus unseren Diskussionen:

Repräsentation von Geschlecht: Ein*e Illustrator*in zeichnet eine Frau mit kurzen Haaren in einer Rolle, die stereotyp von einem Mann übernommen werden würde. Ein*e Autor*in liest diese Frau als Mann und wir sitzen mitten im Problem: Wird die Rolle ausgetauscht? Wie wird die Frau deutlicher zur Frau? Oder lassen wir es einfach so stehen? Eine perfekte Lösung gibt es da nicht, denn egal, wofür wir uns entscheiden, es kommen immer neue Problemstellen auf. Daran anschließend: Wenn wir bereits in der Auseinandersetzung mit der Darstellung von Frauen an diese Grenze stoßen, wie können wir dann inter* oder nicht-binäre Menschen darstellen? Reicht es, den Figuren keine Geschlechter zuzuweisen? Unserer Erfahrung nach nicht. Wir haben in der Frage nach der geschlechtlichen Darstellung wieder deutlich gemerkt, wie stark gesellschaftliche Bilder in unseren Köpfen verankert sind und wie schwierig die da wieder rausgehen.

Repräsentation von verschiedenen Hauttönen: Wir haben uns für eine Schattierung entschieden, denn wir hätten es falsch gefunden, zu sagen: Es gibt den Standard, der *weiß* ist, und dann sind alle anderen „markiert". Außerdem gibt es natürlich das *„Weiß"* genauso wenig wie die anderen Graustufen, die wir für die Markierung des „Schwarzseins" benutzen würden.

Kritik und gesellschaftliche Positionierung

Eine Schwarze Illustratorin bietet eine Zeichnung zu White Fragility an, die viele von uns begeistert. Es gibt aber auch Stimmen, die sich fragen, ob dieser Comic nicht pädagogisch gesehen kontraproduktiv ist, weil er bei *weißen* Lesenden Gefühle von Scham, Stress und Schuld zurücklassen könnte. Können wir als *weiße* Autor*innen eine Rückmeldung an die Schwarze Illustratorin geben und erklären, dass sie für unsere überwiegend *weiße* Zielgruppe Verständnis haben soll? Oder sind wir dann nicht mittendrin in unserer White Fragility? Wie lässt sich dieses Spannungsverhältnis mit uns in einer *weißen* Perspektive ausdiskutieren? Wir haben den Kreis der Rückmeldungen erweitert und mehrere BIPoC aus dem Team involviert. Nach vielen Telefonaten und Gesprächen konnten wir präzisieren, wo ein „Knackpunkt" liegen könnte und warum besonders ein Wort aus dem Comic irritierend war, ohne dabei das ganze Konzept infrage zu stellen.

Zum Schluss …

Du bist am Ende des Leitfadens angekommen. Was mit ein paar Stichpunkten auf wenigen Seiten angefangen hat, ist mit den Monaten und Jahren gewachsen und zu dem geworden, was du jetzt vor dir siehst. Es war ein langer Prozess, der bestimmt auch noch nicht überall abgeschlossen ist. Für uns ist die Arbeit an diesem Leitfaden und die Auseinandersetzung mit den inhaltlichen Themen verbunden mit Freude an Diskussionen, rauchenden Köpfen über eine Formulierung, Frust über die nicht enden wollenden abschließenden Arbeiten, Zufriedenheit über eine gute Idee, aber auch Verunsicherungen und der Angst vor Fehlern. Sollte es dir genauso gehen, hier noch zwei abschließende Gedanken:

Die Angst davor, Fehler zu machen, kann blockieren. Wir erleben oft, dass es diese Angst für uns schwieriger macht, eine schönere Welt zu erkämpfen. Wir sind der Meinung, dass es wichtig ist, dass wir uns unsere Ideen und Handlungen gut überlegen – nicht aus Angst, dafür angegriffen zu werden, sondern aus dem Wunsch heraus, das Richtige zu tun. Das Problem ist allerdings, dass das so nicht möglich ist und wir immer wieder Fehler machen werden. Deswegen schlagen wir vor, dass wir uns nicht auf unsere Fehler fokussieren, sondern darauf, wie wir mit ihnen umgehen: Möchten wir aus ihnen lernen oder wiederholen wir sie einfach unverändert immer und immer wieder?

Antworten auf die hier diskutierten Fragen sind meistens zeitlich begrenzt. Im Umgang mit Machtverhältnissen wird es immer mehrere Möglichkeiten geben und nie die eine gute einfache. Pat Parker bringt das in ihrem Gedicht „For the White Person Who Wants to Know How To Be My Friend“ auf den Punkt: „The first thing you do is to forget that I'm Black. Second, you must never forget that I'm Black.“ [109]

Lasst uns diese Fragen, Paradoxie und Unsicherheit aushalten und als gutes Zeichen dafür nehmen, dass wir uns auf einem Weg befinden. Wenn Empathie und ernstes Interesse daran, die Verhältnisse zu ändern, uns dabei begleiten, dann ist es auch bestimmt kein schlechter Weg. Unsere Auseinandersetzung mit Machtstrukturen wird kein Ende haben. Wir werden dranbleiben und weiter reflektieren. Deswegen sind wir sehr dankbar für Rückmeldungen!

Über den Leitfaden hinaus begleiten uns die Worte der Zapatistas:

„Fragend schreiten wir voran.“ [110]

Illustration: Johanna Eisl

Endnoten

1 „Nicht alles, womit sich auseinandergesetzt wird, kann geändert werden, aber nichts kann geändert werden, bis es eine Auseinandersetzung erfährt.“ Baldwin, James: „AS MUCH TRUTH AS ONE CAN BEAR: To Speak Out About the World as It Is“, New York Times, Jan 14, 1962. (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

2 Vgl. Adamczak, Bini: Beziehungsweise Revolution. 1917, 1968 und kommende. Berlin: Suhrkamp, 2019, S. 235f. Bini Adamczak entwickelt in ihrem Werk eine Perspektive für transformative oder revolutionäre Prozesse, die die Gestaltung von Beziehungen in den Fokus rückt.

3 Gümüşay, Kübra: Sprache und Sein. Berlin: Hanser, 2020, S. 63.

4 „Wenn du auf eine bestimmte Weise behandelt wirst, dann wirst du zu einer bestimmten Person. Wenn bestimmte Dinge für dich als real beschrieben werden, dann sind sie real für dich, egal ob sie wirklich existieren.“ James Baldwin (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

5 Das „WAIT“-Konzept, wie auch das „take space, make space“-Konzept, kommen aus den Schwarzen Communities der USA. Siehe: kurzelinks.de/600k

6 „Nicht sprechen und sprechen sind beides menschliche Weisen von Existenz auf der Welt, und es gibt verschiedene Arten und Grade von beidem. Es gibt die stumme Stille von Schlaf oder Gleichgültigkeit; die nüchterne Stille von einem erhabenen Tiergesicht; die fruchtbare Stille von Achtsamkeit, Weiden der Seele, aus der neue Gedanken entstehen; die lebendige Stille von wachsamer Wahrnehmung, bereit zu sagen: ‚das … das …‘; die musikalische Stille bei vertieften Aktivitäten; die Stille vom Zuhören, wenn andere sprechen, Auffangen von Abschweifen und Verhelfen zur Klarheit; die lärmende Stille von Groll und Selbstanschuldigungen, laute und lautlose Reden, aber zu mürrisch, um es zu sagen; verblüffte Stille; die Stille von friedlicher Übereinstimmung mit anderen Menschen oder Gemeinschaft mit dem Kosmos.“ Paul Goodman, Speaking and Language: Defence of Poetry, 1972 (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

7 Vgl. Diallo, Rokhaya / Blachette. M’explique pas la vie, mec. Vanves: Marabulles, 2020. Hier erklärt die Schwarze Journalistin und Aktivistin Rokhaya Diallo dieses Phänomen zusammen mit Zeichnungen von Blachette. Auch zu hören im Podcast „Mansplaining“, „La parole des hommes, un outil de domination“, Interview mit Rokhaya Diallo.

8 „Wir stimmen darin überein, dass wir nicht dieselbe Meinung haben“ (freie Übersetzung aus dem Englischen).

9 Der chilenische Ökonom Manfred Max-Neefs geht von neun Grundbedürfnissen aus. Eine Liste dieser Bedürfnisse findest du hier: kurzelinks.de/8moh

10 Läuger, Louie: Gender-Kram. Münster: Unrast, 2020, S. 177.

11 Ein paar Ressourcen: Arndt, Susan & Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.): Wie Rassismus aus Wörtern spricht – (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache – Ein kritisches Nachschlagewerk. Münster: Unrast, 2011; die Einführung aus dem Buch von Sow, Noah: Deutschland Schwarz Weiß. Norderstedt: Books on Demand, 2018. Sowie zum Beispiel: kurzelinks.de/nwort oder kurzelinks.de/sinti

12 Vgl. Hannig, Theresa: Was haben Sie denn gegen das generische Maskulinum? bit.ly/offenerbriefhannig. Ein offener Brief mit einer Sammlung unterschiedlicher Studien zur Wirkung des generischen Maskulinums. Vgl. Tavits, Margit / Pérez, Efrén O.: Language influences mass opinion toward gender and LGBT-equality. kurzelinks.de/rnjf. Eine Studie, die den positiven Effekt von geschlechtergerechter Sprache für FLINTA darstellt.

13 Vgl. Maren / karlabyrinth: Von Gender-Sternchen und anderen Stolperfallen. kurzelinks.de/99p4

14 Vgl. AK ProNa. Mein Name ist. Mein Pronomen ist, 2020. Online verfügbar unter: bit.ly/meinnameist

15 „Kein Mensch ist perfekt.“ (Übersetzung aus dem Englischen).

16 Vgl. Dr. Robin DiAngelo discusses „White Fragility“, 2018. youtu.be/45ey4jgoxeU

17 „Mein Schweigen hat mich nicht geschützt. Euer Schweigen wird euch nicht schützen. Aber über jedes ausgesprochene Wort, über jeden Versuch die Wahrheiten auszusprechen, nach denen ich immer noch suche, habe ich mich mit anderen Frauen ausgetauscht, um diese Worte zu überprüfen, damit sie in die Welt passen, an die wir alle glauben und in der wir unsere Unterschiede überbrücken.“ Audre Lorde, The Cancer Journals, 1980, S. 20 (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

18 Ebd.

19 Hugs, Robot: No, we won’t be calm. Tone policing is just another way to protect privilege. kurzelinks.de/8qbf

20 Vgl. unten.

21 „Wenn du in ungerechten Situationen neutral bist, dann hast du die Seite der Unterdrückenden gewählt. Wenn ein Elefant seinen Fuß auf dem Schwanz einer Maus hat und du sagst, dass du neutral bist, wird die Maus deine Neutralität nicht wertschätzen.“ (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

22 „Wenn du hierher gekommen bist, um mir zu helfen, dann verschwendest du deine Zeit. Wenn du gekommen bist, weil deine Befreiung mit meiner zusammenhängt, dann lass uns zusammenarbeiten“, Aboriginal activists group mit Lilla Watson, Queensland, 1970er: kurzelinks.de/attrib (unsere Übersetzung aus dem Englischen).

23 Vgl. als aktuelles Beispiel: Kartal, Shayli: Wir müssen keine Stimme „leihen“. kurzelinks.de/4fos

24 Siehe Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V.: Argumentationshilfen. bit.ly/idahilfen. ver.di Jugend: Argumente. so könnt ihr diskutieren. bit.ly/verdihilfen. Bundeszentrale für politische Bildung: … begegnen. bit.ly/bpbbegegnen

25 Lysandra / Zouak, Sarah / Devillaine, Justine: 11 conseils pour être un.e bon.ne allié.e. bit.ly/onzeconseils. Die 11 Punkte sind eine gekürzte und angepasste Übersetzung des Artikels.

26 Sehr hilfreich ist dafür: Hassan, Sara / Sanchez-Lambert, Juliette: Grauzonen gibt es nicht. Muster sexueller Belästigung mit dem Red Flag System erkennen. Wien: ÖGB Verlag, 2020. Online frei verfügbar unter: bit.ly/redflagsystem

27 Einen kurzen Überblick findest du auch in diesem Flyer: weltwärts: Hilfe bei Erfahrung mit sexualisierter Gewalt. kurzelinks.de/tshilfe. Weiterführende Ressourcen findest du hier: ventao: Gewalt. Handreichungen zum Thema sexualisierte Gewalt. Hintergrundinfos, Prävention sexualisierter Gewalt, Intervention bei (Verdachtsfällen) sexualisierter Gewalt. kurzelinks.de/7agz. Weitere gute Broschüren: kurzelinks.de/gewkomp und kurzelinks.de/gewauf. Awarenetz: kurzelinks.de/transjust. Transformative Justice Kollektiv Berlin: Ressourcen. transformativejustice.eu

28 Diese Punkte lehnen sich an folgende Broschüre an: Awareness Basel: 9 Prinzipien in der Unterstützung von Überlebenden sexualisierter Gewalt. Online verfügbar unter: kurzelinks.de/transjust

29 Eine der wenigen Broschüren zu diesem Thema: Philly’s Pissed: What to Do When Someone Tells you that you violated their boundaries, made them feel uncomfortable, or commited asault. a start. kurzelinks.de/1ity

30 Vgl. AK Mob: Ausschluss. Barrierefrei Veranstalten. kurzelinks.de/byiw. Bundesfachstelle Barrierefreiheit: Checkliste barrierefreie Veranstaltungen. bit.ly/checklistebarrierefrei. Die Organisation Bezev bietet Beratung an: bezev.de. Bei Aktion Mensch ist es möglich, Gelder für Zusatzkosten für Inklusion zu beantragen. BUND Jugend hat einen sehr guten Leitfaden veröffentlicht: kurzelinks.de/bund-inkl

31 Mehr zu Transformative Justice: kurzelinks.de/transjust

32 Es wird auch von Triggerwarnung gesprochen (englisch für „Auslöser-Warnung“). Der Unterschied wird im Background-Teil erklärt.

33 In der Fortbildungsreihe gibt es nach jedem Seminar ein anonymisiertes Formular zum Thema Macht und Kommunikation, mit direkten Fragen zu Diskriminierungen oder Übergriffigkeiten.

34 Amann, Marc / Müller, Martin: Diskussionshandzeichen. Non-verbale Kommunikation. kurzelinks.de/00p3

35 Bundeszentrale für politische Bildung: Beutelsbacher Konsens. kurzelinks.de/5711

36 Die Weimarer Erklärung wurde deutschlandweit von über 450 Akteur*innen unterzeichnet. Die genaue Formulierung und eine Liste mit weiteren Erklärungen für eine weltoffene Gesellschaft findest du hier: weimarer-erklaerung.de

37 Vgl. Hasters, Alice: Warum weiße Menschen so gerne gleich sind. bit.ly/hastersdlf

38 McIntosh, Peggy: White Privilege. Unpacking the Invisible Knapsack. bit.ly/unpackingknapsack

39 Vgl. zwei kurze Videos zu Alltagsrassismus: Mediathatmatter: A girl like me. youtu.be/YWyI77Yh1Gg. Sidney Frenz: Shit some white Germans say to Black Germans. youtu.be/63h0vwUT-vY

40 Einen Zeitstrahl zu Kolonialismus findest du hier: Glokal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand. kurzelinks.de/dywh

41 Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach / Ts: Münster, 2011, S. 25f.

42 Ebd. S. 29. Iman Attia schreibt hierzu: „Homogenisierung, Essenzialisierung und Dichotomisierung werden machtförmig durchgesetzt und dienen dazu, das Eigene […] zu konstruieren, indem es von einem Anderen abgegrenzt wird“. Attia, Iman: Konstruktion mit realen Folgen. In BER, Wer anderen eine Grube gräbt … Rassismuskritik, Empowerment, Globaler Kontext, Berlin: BER, 2012, S. 13. Siehe auch Grada Kilomba: „first, the construction of difference, […] second, these constructed differences are inseperably linked to hierarchical values. […] Finally, both processes are accompanied by power – historical, political, social and economical power.“ Kilomba, Grada: Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism, Münster: Unrast, 2008, S. 42.

43 Vgl. Aamer Rahman: Reverse Racism (Fear of a Brown Planet). youtu.be/dw_mRaIHb-M

44 Vgl. Zülfukar Çetin im Gespräch mit Iman Attia: Zum Begriff des antimuslimischen Rassismus. In Çetin, Zülfukar / Taş, Savaş: Gespräche über Rassismus – Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015, S. 17–29.

45 Im Kontext des ansteigenden Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen formierte sich während der Covid-19-Pandemie unter #jenesuispasunvirus Widerstand dagegen.

46 „Rassismus gegen Rom*nja und anders selbstidentifizierte Romani-Kollektive ist das Werk der Gadje, also Nichtroma, daher finde ich den Vorschlag von Elsa Fernandez: ‚Gadje-Rassismus‘ ausgezeichnet. Mit diesem Begriff zentriert sie die Täter*innen.“ Zülfukar Çetin im Gespräch mit Yasemin Shooman: Das Homogene sind die Leute, die über Rom_nja reden. In Çetin, Zülfukar / Taş, Savaş: Gespräche über Rassismus. Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015, S. 33.

47 Meyer, Gunnar: Antisemitismus vs. Rassismus? Entstehungsgeschichte, Gemeinsamkeiten und Unterschiede. bit.ly/aktuellerantisemitismus

48 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Wohnungsmarkt. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist weit verbreitet. kurzelinks.de/dwm

49 Vgl. Bonefeld, Meike / Dickhäuser, Oliver: (Biased) Grading of Students' Performance. Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes. bit.ly/bonefelddickhaeuser

50 Analysen und Listen von Büchern findet ihr hier: www.meinekinderbücher.de. Gute Einführungen und Checklisten für diskriminierungssensible, inklusive und interkulturelle Bücher werden hier angeboten: bit.ly/boellkinderliteratur, buuu.ch oder hier: kurzelinks.de/ipaedkinderbuchliste

51 Siehe z. B. ein Gemälde von August F. Biard, das die Befreiung der Sklaven zeigt. bit.ly/labolition In diesem Gemälde, das auch die Seite von Wikipedia zur Abschaffung der Sklaverei illustriert, sind die Sklaven als dankbare Opfer dargestellt, während die *Weißen* die Held*innen der Geschichte sind.

52 Für die *weiße* Person, die wissen möchte, wie sie meine Freund*in sein kann „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin." Pat Parker, 1978 (Übersetzung aus dem Englischen).

53 Weil die Rolle von Malcom X oft verschwiegen wird, möchten wir hier auf zwei Biographien hinweisen: Malcolm X / Haley, Axel: Malcolm X. Die Autobiographie (The autobiography of Malcolm X). Bremen: Atlantik, 2003; Baldwin, James: Sie nannten ihn Malcolm X. Ein Drehbuch (Malcolm X). Reinbeck: Rowohlt, 1993.

54 Die Beziehung zwischen Martin Luther King Junior und Malcolm X wird im Dokumentarfilm von Raoul Peck „I am not your negro" gut dargestellt. Er basiert auf dem unvollendeten Manuskript „Remember This House" von James Baldwin.

55 Vgl. Meza Torres, Andrea & Can, Halil: Empowerment und Powersharing als Rassismuskritik und Dekolonialitätsstrategie aus der People of Color-Perspektive. kurzelinks.de/moxj. Oduro-Sarpong, Lawrence: Empowerment – die heilende Kraft von innen. In BER: Wer anderen einen Brunnen gräbt … Berlin: BER, 2012, S. 26–29.

56 „Weiß ist keine Farbe. Weiß ist eine politische Definitinon, die historische, politische und soziale Privilegien einer bestimmten Gruppe repräsentiert, die Zugang zu dominanten Strukturen und Institutionen der Gesellschaft hat. Wenn wir darüber sprechen, was Weißsein bedeutet, dann sprechen wir über Politik und kein bisschen über Biologie. Genauso ist der Begriff Schwarz eine politische Identität, die sich auf historische, politische und soziale Realitäten bezieht und nicht auf Biologie." (unsere Übersetzung aus dem Englischen). Hirsbrunner, Stefanie: „White is not a color". An interview with author and psychoanalyst Grada Kilomba. bit.ly/whiteisnotacolor

57 Vgl. Kilomba, Grada: Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast, 2008.

58 Bee, Melanie: Das Problem mit „Critical Whiteness". kurzelinks.de/nog2

59 Boakye, Bridget: The fascinating history of Africa's female husbands. kurzelinks.de/hnjy

60 Geo Neptune: What Does „Two-Spirit" Mean. youtu.be/A4lBibGzUnE

61 LaGata, Carla / Balzer Carsten: Kulturelle Alternativen zur Zweigeschlechterordnung. Vielfalt statt Universalismus. bit.ly/bpblagata

62 Laqueur, Thomas: Making Sex: Body and Gender from the Greeks to Freud. Harvard, 1992. Der Wissenschaftshistoriker beschreibt, dass die europäische Kultur lange Zeit von einem Ein-Geschlecht-Modell geprägt war.

63 Einen Zeitstrahl zu Geschlecht und Sexualität findest du hier: Glokal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand. kurzelinks.de/qxel

64 Vgl. Schär, Markus: Der Anthropologe Carel van Schaik sagt: „Wie viele Leute glauben denn wirklich, dass das Geschlecht überhaupt nichts mit der Biologie zu tun habe?". bit.ly/carelvanschaik. Siehe auch: Van Schaik, Carel: Die Wahrheit über Eva. Die Erfindung der Ungleichheit von Frauen und Männern. Hamburg: Rowohlt, 2020.

65 Davis, Angela: Women, race and class. 1981, S. 128–139.

66 Patricia Purtschert: „Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weißen Schweiz". Bielefeld: transcript, 2019, S. 149–164.

67 Wilkins, Riki: Gender Theory. Eine Einführung. Berlin: Querverlag, 2006, S. 47–62.

68 RateMDs: What is intersex and why the Olympic Committee still insists on doing Sex-Testing on female athletes: kurzelinks.de/cake

69 Vgl. bit.ly/zwischengeschlechtblog

70 Ein Beispiel dafür findet ihr in diesem Video: BBC Stories: Girls toys vs boys toys. The experiment. youtu.be/nWu44AqF0il

71 Vgl. Sascha / Almut: Er ist ärgerlich – Sie hat Angst. Eine Zusammenfassung verschiedener Baby X-Studien. bit.ly/babyxexperimente; Vgl. Reby, David / Levréro, Florence / Mathevon, Nicolas: Sex stereotypes influence adults' perception of babies' cries. In BMC Psychologie. 19, 2016. bit.ly/babiescries; Vgl. Mondschein, Emily R. / Adolph, Karen E. / Tamis-LeMonda, Catherine S.: Gender Bias in Mothers' Expectations about Infant Crawling. In Journal of Experimental Child Psychology. 77, 2000, S. 304–316.

72 Lobin, Henning / Nübling, Damaris: Tief in der Sprache lebt die alte Geschlechterordnung fort. bit.ly/lobinnuebling. Siehe auch: Gümüşay, Kübra: Sprache und Sein. Berlin: Hanser, 2020.

73 Eine kurze Einführung in die Geschichte findet sich hier: Schrupp, Antje / Patu: Kleine Geschichte des Feminsmus im euro-amerikanischen Kontext. Münster: Unrast, 2019. Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Frauenbewegung. kurzelinks.de/x3bs

74 Vgl. Connell, Raewyn: Der gemachte Mann. Wiesbaden: Springer, 2015, S. 129–135. Eine Zusammenfassung findet sich hier: Stuve, Olaf / Debus, Katharina: Männlichkeitsanforderungen. Impulse. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. S. 52–57 In Dissens e.V. & Debus, Katharina / Könnecke, Bernard / Schwemma, Klaus / Stuve, Olaf (Hrsg.): Geschlechterreflektierte Arbeit mit Jungen an der Schule. Texte zu Pädagogik und Fortbildung rund um Jungen, Geschlecht und Bildung. Berlin: Dissens e.V., 2012. S. 43–60. Frei downloadbar unter: bit.ly/maennlichkeitsanforderungen

75 Vgl. Bourdieu, Pierre: Ökonomische Kapital, kulturelles Kapital, soziales Kapital. In Kreckel, Reinhard: Soziale Ungleichheiten. Göttingen: Otto Schwartz & Co. 1983, S. 183–198.; Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.

76 Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.

77 Vgl. ebd.

78 Vgl. Roßhart, Julia: Klassenunterschiede im feministischen Bewegungsalltag. Berlin: w_orten & meer. S. 29ff.

79 Vgl. Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S. 14f.; Roßhart, Julia: Klassenunterschiede im feministischen Bewegungsalltag. Berlin: w_orten & meer. 2016, S. 33.; Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Einleitung. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 11.

80 Gaida, Oliver: „Asoziale" im Nationalsozialismus – Diskriminierung, Ausschließung, Vernichtung. In Anhorn, Roland / Stehr, Johannes: Handbuch Soziale Ausschließung und Soziale Arbeit. Wiesbaden: Springer. 2021, S. 681–700.

81 Deutscher Bundestag. Parlamentsnachrichten: Anerkennung sogenannter „Asozialer" als NS-Opfergruppen. kurzelinks.de/cvjz

82 Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.

83 Vgl. Flade, Florian et. al: Die Ahnungslosigkeit der Politik. kurzelinks.de/ot4w. Robert Koch Insitut: Sozialer Status und soziale Ungleichheit. kurzelinks.de/lce6

84 Vgl. bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 13.

85 Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S. 24f.

86 Hennes, Lena: Gegen die Individualisierung klassistischer Diskriminierung vorgehen. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 147–154.; Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.

87 Vgl. Steinwachs, Britta: Zwischen Pommesbude und Muskelbank. Die mediale Inszenierung der „Unterschicht". Münster: edition assemblage. 2015.; Baron, Christian / Steinwachs, Britta: Faul, Frech, Dreist. Die Diskriminierung von Erwerbslosigkeit durch BILD-Leser*innen. Münster: edition assembalge. 2012.

88 bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 7.

89 Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S. 30.

90 Vgl. Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S.53ff.; Roßhart, Julia: Klassenunterschiede im feministischen Bewegungsalltag. Berlin: w_orten & meer. S. 120ff.; Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.; Tügel, Nelli / Arps, Jan Ole: No more Probezeit. kurzelinks.de/k2k1

91 Vgl. Hennes, Lena: Gegen die Individualisierung klassistischer Diskriminierung vorgehen. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 147–154.; bell hooks beschreibt es als: „Das Schweigen zu brechen". bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 8.

92 Vgl. Adamczak, Bini: Beziehungsweise Revolution. 1917, 1968 und kommende. Berlin: Suhrkamp, 2019, S. 235f.; bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 7.

93 Hennes, Lena: Gegen die Individualisierung klassistischer Diskriminierung vorgehen. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 147–154.

94 Vgl. Hennes, Lena: Gegen die Individualisierung klassistischer Diskriminierung vorgehen. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 147–154.; Schlautmann, Sabto: Klasse Haltung entwickeln. Gedicht, Song und Interview. In Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 129–137.

95 Masuhr, Lilian: Zur Geschichte des Umgangs mit Behinderung. kurzelinks.de/821s

96 Foucault, Michel (1973): Wahnsinn und Gesellschaft: Eine Geschichte des Wahns im Zeitalter der Vernunft. Frankfurt a. M., S.10.

97 Schmuhl, Hans-Walter (1990): Die Selbstverständlichkeit des Tötens. Psychiater im Nationalsozialismus. In: Geschichte und Gesellschaft 16.H. 4, S. 411–439.

98 Hubernagel, Julia: „Euthanasie"-Opfer anerkennen. kurzelinks.de/qn97

99 Masuhr, Lilian: Zur Geschichte des Umgangs mit Behinderung. kurzelinks.de/821s

100 Murstein, Mika (2018): I'm a queerfeminist cyborg, that's okay. Münster: Edition Assemblage.

101 Douglas, Elliot: Deutschlands heikler Umgang mit Behinderten-Werkstätten. kurzelinks.de/pmzm

102 kurzelinks.de/ausbeutung

103 kurzelinks.de/crip

104 youtube.com/watch?v=OFS8SpwioZ4

105 Eine kurze Zusammenfassung findest du hier: Boger, May-Anh: Trilemma der Inklussion. kurzelinks.de/5qlm

106 Pfeiffer, Wolfgang: Etymologie Mensch. kurzelinks.de/0mzb

107 Patricia Purtschert: „Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weißen Schweiz", Bielefeld: transcript, 2019.

108 Mehr dazu siehe: de Sylvain, Cabala / Balzer, Carsten: Die SYLVAIN-Konvention. Versuch einer „geschlechtergerechten" Grammatik-Transformation der deutschen Sprache. doczz.com.br/doc/1287129/die-sylvain-konventionen

109 Für die *weiße* Person, die wissen möchte, wie sie meine Freundin sein kann „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin." Pat Parker, 1978 (Übersetzung aus dem Englischen).

110 Ein demokratisches Basisprinzip der Zapatistas.

Autor*innen

Clémence Bosselut: 2009 hat sie die Wörter „Globales Lernen" und „kritisches Weißsein" erstmals gegoogelt, um in der Rolle der Koordinatorin der Fortbildungsreihe „Multiplikator*in für Globales Lernen" anzukommen. Egal welcher Ort und welche Situation, ob beim Zelten, Kindergeschichten vorlesen, auf dem Fahrrad, auf Seminaren, in der Auseinandersetzung mit der eigenen Queerness, in den Schulen ihrer drei Kinder … es ist ihr schon lange klar, dass sich die machtkritische Brille nicht mehr absetzen lässt.

Fred Stecher: Mie beschäftigt sich seit ein paar Jahren mit der Kolonialität von Geschlecht, Körpern und psychischer Gesundheit. Mie arbeitet im Moment bezahlt und unbezahlt zu den Themen Klimagerechtigkeit, Ableismus, Anti-Diskriminierung und Vernetzung in linken und queeren Räumen. Freude und Kraft schöpft mie aus Drag, Basteln, kreativem Schreiben und Zukunftsplänen. Außerdem kocht und isst Fred leidenschaftlich gerne.

Jacob Hess: Seine Politisierung begann mit der Feststellung, dass Weltschmerz nicht nur zu Gedichten verarbeitet werden kann, sondern auch zu Kämpfen. Er beschäftigt sich viel mit Kolonialismus, psychischer Gesundheit, transformativer Gerechtigkeit und Queerness. Neben politischer Bildungsarbeit bleiben Gedichte wichtig, aber auch Kinderbücher, Pfannkuchen, Kuscheln und seine neuerdings flache Brust bewundern.

Mit Beiträgen von

Antonie Armbruster-Petersen: Sie ist seit 20 Jahren als Supervisorin, Coach, Konfliktberaterin und in der politischen Bildungsarbeit unterwegs. Machtasymmetrien, Intersektionalität, Diskriminierung und Ausgrenzung von Personen und Gruppen sind Themen, die sie schon immer begleiten. Kritische Auseinandersetzungen mit den eigenen Prägungen bilden die Grundlage ihrer Arbeit. Sie liebt es, zu forschen und geht den Dingen gerne auf den Grund.

Florian Münderlein: Aufgewachsen im oberbayrischen Hinterland, freut er sich über jeden herrschaftsfreien Moment, isst gerne gemeinsam mit anderen Kuchen und wünscht sich ein schönes Leben für alle.

Julien Franke: Er ist *weiß*, definiert sich als inter* und queerer Mann. Seit einigen Jahren setzt er sich aktivistisch für LGBTQIA+, insbesondere für Inter* Rechte, ein und hat sich in dem Rahmen als Berater und Workshopleiter selbstständig gemacht. Daneben möchte er auf Intersektionalität aufmerksam machen – auch mit Klassismus hat er Erfahrungen gemacht.

Muyisa Nkozi Muhindo: Rassismuserfahrungen, die Auseinandersetzung mit der eigenen Identität und das Bestreben, die Welt etwas gerechter zu gestalten, haben Nkozi den Weg in die Bildungsarbeit geebnet. Mittlerweile ist er Senior Projektmanager einer Organisation, die sich für eine gelebte Vielfalt und die Teilhabe von strukturell benachteiligten Gruppen einsetzt. Außerdem ist er kommunalpolitisch und als Referent in der politischen Bildung aktiv.

Illustrator*innen

Die Selbstbeschreibungen stammen aus der ersten Auflage (2020).

Caroline Pochon: Ein Kopf voller Bilder, schon seit der Kindheit, die sie unheimlich gern aufs Papier bringt! Rollenbilder und Machtverhältnisse beschäftigen sie auch viel und sind fester Bestandteil ihres Lebens, sei es in der Bildungsarbeit, dem Zeichnen, dem aktivistischen Handeln oder Wohnen … Lieblingsaktivitäten: sich neue Dinge selbst aneignen, musizieren, Comics lesen, durch die Berge wandern und sich dabei ganz klein fühlen …

Ellen Gabriel: Spätestens seit sie mit 16 gelernt hat, was intersektionaler Feminismus ist, lässt sich dieser Einfluss und das Bedürfnis, dazuzulernen nicht mehr von ihren Werken wegdenken. Als Illustrations-Studentin und Künstlerin beschäftigt sie sich in ihren Arbeiten wiederkehrend mit Darstellung von antirassistischen Narrativen und Identitätsfragen. Sie experimentiert gerne mit verschiedenen analogen und digitalen Medien, u.a. Print-Techniken wie Radierung und Riso, 2D- und 3D-Animation oder Fotografie.

Johanna Eisl: Beschäftigt sich illustrativ und aktivistisch mit verschiedenen Machtverhältnissen und Widerstand gegen diese. Zu ihren Haupthemen zählen dabei Feminismus, Antikapitalismus und Antifaschismus. Sie wünscht sich die befreite Gesellschaft und überbrückt die Zeit bis dahin mit großen Mengen an Schokopudding, Fahrradfahren und diversen Projekten. Außerdem freut sie sich über jede Katze, die ihr über den Weg läuft.

Mira Schönegge: Seit vielen Jahren beschäftigt die Linguistin und Kunstpädagogin sich mit globalen Machtstrukturen, Rassismustheorie und Repräsentation. Als Illustratorin zeichnet sie Linien in das Feld der „visual power structures". Auf ihrem Schreibtisch liegt ein fast fertiges Kinderbuchprojekt und wenn der Kopf platzt, das Kind schläft und die Muse sie küsst, spielt sie Gitarre oder elektronische Heimorgel.

Nadja Hermann / Erzaehlmirnix: Als Arbeiterkind ist die Beschäftigung mit akademischen Theorien auch nach dem Studium nach wie vor viel Trial and Error, daher basieren viele ihrer Comics auf eigenen Erfahrungen, Argumenten und Denkmustern, die sie im Laufe der Zeit als falsch erkannt hat.

Nino Bulling: Zeichnet seit ungefähr zehn Jahren Comics, mal alleine, mal mit anderen Autor*innen. Ninos Arbeiten sind oft dokumentarisch und untersuchen aktuelle politische Situationen. Seit letztem Jahr nimmt sich Nino eine Pause von gesellschaftskritischen Themen und zeichnet eine Lovestory. Ninos Herz schlägt für selbstorganisierte Lehre, Parties, Bücher und Freund*innenschaft.

Tristan Marie Trotz: Liebt es, zu lernen und dabei eigene Überzeugungen über den Haufen zu werfen. Das ist recht nützlich, weil nin gerne antidiskriminatorisch handeln möchte. Zurzeit lernt nin viel über EntHinderungen und Postkolonialismus und übt das Zusammenleben mit gemeinsamer Ökonomie. Kraft schöpft nin aus künstlerischer Arbeit, Mut findet nin in solidarischen Strukturen, und Freude in durchtanzten Nächten.

Viktoria Cicho´n: Arbeitet seit Ende ihres Designstudiums 2014 als freiberufliche Illustratorin und beschäftigt sich schon lange theoretisch und illustrativ mit intersektionalem Feminismus. Durch soziale Medien ist sie mit rassismuskritischen Praxen in Berührung gekommen, unterstützt diese seitdem mit ihrer Kreativität und arbeitet daran ihre privilegierte Position zu hinterfragen.

Danksagung

Akinola Famson, Angelika Strotmann, Anna-Luise Pohl, Anna Schwendner, Antonie Armbruster-Petersen, Arun Hackenberger, Bolormaa Biling, Charlotte Dase, David Schupp, Heinke Castagne, Chima Ikpegdu, Hannah Diederich, Jena Samura, Johann Heinrich, Jula Fußhöller, Jule Ziegler, Maike Rolf, Maria Fieting, Nicki Vetter, Nina Sinde, Nkozi Mbasa, Paula Rave, Sabine von Bargen, Sabrina Steinhuber, Sherin Abu-Chouka, Tristan Marie Trotz für ihre Beiträge, Mitdenken, Gegenlesen, Vorschläge, kritische Rückmeldungen und alle anderen Teamer-*innen und Teilnehmenden, die immer wieder Vorschläge eingebracht haben und uns dazu angeregt haben, immer neue Fragen zu stellen!

Ein großes Danke geht an alle, die die Samen dieses Leitfadens in den Wind geworfen haben, als sie sich getraut haben, diese Themen das erste Mal anzusprechen.

Impressum

Herausgegeben von:

Evangelisches Forum
entwicklungspolitischer Freiwilligendienst (eFeF)

c/o Aktionsgemeinschaft
Dienst für den Frieden e.V. (AGDF)
Endenicher Str. 41
53115 Bonn

efef-weltwaerts.de

Ansprechpartner*in:
Clémence Bosselut (Projektkoordinatorin Fortbildungsreihe „Multiplikator*in für Globales Lernen“),
Jan Gildemeister (eFeF Sprecher)

Infos zu dem Leitfaden und zu der Fortbildungsreihe:
bosselut@friedensdienst
Insta: @aus_dem_eFeF_

Redaktionsleitung:
Clémence Bosselut

Korrektorat:
Johann Heinrich, Maria Fieting

Gestaltung:
BANK™ / Graphic Design Today
www.banktm.de

Für den Inhalt dieser Publikation ist allein die AGDF e.V. verantwortlich.
Die hier dargestellten Positionen geben nicht den Standpunkt von Engagement Global gGmbH und dem Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung wieder.

2. Auflage
Dezember 2022

Gefördert von ENGAGEMENT GLOBAL im Auftrag des BMZ, Brot für die Welt – Evangelisches Werk für Diakonie und Entwicklung e.V.

Copyright

Veröffentlicht unter Creative Commons License 4.0 International
(CC BY-NC-SA 4.0)

Sie dürfen:

Teilen: das Material in jedem Format oder Medium vervielfältigen und weiterverbreiten. Bearbeiten: das Material remixen, verändern und darauf aufbauen.

Der*die Lizenzgeber*in kann diese Freiheiten nicht widerrufen solange Sie sich an die Lizenzbedingungen halten.

Unter folgenden Bedingungen:

Namensnennung: Sie müssen angemessene Urheber- und Rechteangaben machen, einen Link zur Lizenz beifügen und angeben, ob Änderungen vorgenommen wurden. Diese Angaben dürfen in jeder angemessenen Art und Weise gemacht werden, allerdings nicht so, dass der Eindruck entsteht, der*die Lizenzgeber*in unterstütze gerade Sie oder Ihre Nutzung besonders.

Nicht kommerziell: Sie dürfen das Material nicht für kommerzielle Zwecke nutzen.

Weitergabe unter gleichen Bedingungen: Wenn Sie das Material remixen, verändern oder anderweitig direkt darauf aufbauen, dürfen Sie Ihre Beiträge nur unter derselben Lizenz wie das Original verbreiten.

Keine weiteren Einschränkungen: Sie dürfen keine zusätzlichen Klauseln oder technische Verfahren einsetzen, die anderen rechtlich irgendetwas untersagen, was die Lizenz erlaubt.