

Du, Ich, Wir

**und diese
Strukturen**



Ausgabe in einfacher Sprache

Du, Ich, Wir und diese Strukturen

Macht und Kommunikation in Seminaren
eFeF-Fort·bildungs·reihe

Clémence Bosselut, Fred Stecher und Florian Münderlein
Über·setzung in einfache Sprache: Tristan Marie Trotz



Ausgabe in einfacher Sprache

Einführung 8

Warum schreiben wir den Leit-faden?	10
Wie ist der Leit-faden aufgebaut?	13
Darum geht es im Leit-faden	13
So findest du dich im Leit-faden zurecht	16
Welche Sprache benutzen wir in diesem Leit-faden?	18
Für wen ist dieser Leit-faden?	21
Wir sind alle Menschen, aber	23

Wörter-buch 27

Wörter-buch	28
Gesellschaftliche Macht-strukturen	30
Sexismus	32
Rassismus	42
Ableismus	46
Klassismus	48
Inter-sektionalität	50

Teil·nehmer*innen	54
Für Teil·nehmer*innen	55
Was ist für ein gelungenes Seminar wichtig?	57
Raum nehmen und Raum geben	63
Sei aufmerksam im Gespräch	63
Lass die anderen ausreden	65
Überlasse anderen den Raum	66
Nimm Raum ein	70
Viel·fältige Sicht·weisen austauschen	77
Respektiert ein·ander	80
Gewalt·freie Kommunikation	80
Achte auf deine Sprache	88
Erkenne Selbst·beschreibungen an	97
Über·nimm Verantwortung für die Gemeinschaft	103
Feedback: Wir lernen mit·ein·ander und von·ein·ander	105
Was ist Feedback und wofür ist es da?	105
Alle machen mal Fehler	107
Hilfreiches Feedback geben	109

Um Feedback bitten	114
Feedback für diskriminierendes Verhalten	117
Allyship – Verbündete sein	128
Wie werde ich ein guter Verbündete*r?	129
Manipulation, Über·griffigkeit, sexualisierte Gewalt	139
Das ist sexualisierte Gewalt	140
Das kannst du tun, wenn du sexualisierte Gewalt erlebst	143
Das kannst du tun, wenn du einen anderen Menschen unter·stützt	145
Das kannst du tun, wenn du sexualisierte Gewalt angewendet hast	147
Online·seminare	149
Hinter·grund	152
Rassismus	154
Das Happy·land verlassen: Grund·lagen für weiße Menschen.	155
Wie entsteht Rassismus?	158
Was ist Rassismus?	160
Wie wirkt Rassismus?	162

Inhalt

Es gibt viel Wider·stand gegen Rassismus	165
Wie über·nehmen weiße Menschen Verantwortung?	169
Sexismus	172
Geschlechtliche Viel·falt vor der Kolonisation	172
Wie ist die zwei·geschlechtliche Ordnung entstanden?	174
Wie wird das Geschlecht bestimmt?	179
Als Mädchen oder Junge aufwachsen	181
Manch·mal passt das bestimmte Geschlecht nicht	185
Es gibt viele Kämpfe gegen das Patriarchat	187
Empowerment – sich mit·ein·ander stark machen	189
Wie über·nehmen Männer Verantwortung?	191
Klassismus	193
Was ist Klassismus?	193
Wie wirkt Klassismus?	196
Es gibt viele Kämpfe gegen Klassismus	199
So über·nehmen privilegierte Menschen Verantwortung	201
Ableismus	202
Wie hat sich Ableismus entwickelt?	202
Was ist Ableismus?	205

Menschen werden auf verschiedenen Ebenen be_hindert	206
Wie wirkt Ableismus?	209
Es gibt Kämpfe und Empowerment von be_hinderten Menschen	212
Wie über·nehmen nicht·be_hinderte Menschen Verantwortung?	214
Mehr Lernen	217
Ausgewählte Rück·meldungen	228
Zum Schluss	237
Zum Schluss	238
Autor*innen	242
Illustrator*innen	243
Danksagung	246
End·noten	247
Impressum	258
Copyright	259

Einführung

Einführung

Wir stellen den Leit·faden vor und erzählen:

- Darum gibt es den Leit·faden.
- So ist der Leit·faden aufgebaut.
- Für diese Menschen ist der Leit·faden.

Warum schreiben wir den Leit·faden?

Wir planen und leiten Seminare.

Oder wir nehmen an Seminaren teil.

In den Seminaren geht es zum Beispiel um:

- Klima·gerechtigkeit
- Flucht und Migration
- Ableismus
- Geschlecht
- Klassismus
- Rassismus
- Post·kolonialismus
- Demokratie
- Gesellschaftlichen Wandel
- Nachhaltigkeit

Darum setzen wir uns mit Macht·strukturen und Gerechtigkeit aus·ein·ander.

Dafür denken wir über uns selbst nach.

Und wir denken über unsere Umgebung nach.

Und darüber, wie wir Teil von unserer Umgebung sind.

Das machen wir auch in unseren Seminaren.

Denn in unseren Seminaren gibt es Macht·strukturen und Ungerechtigkeit.

Aber wir Teil·nehmer*innen, Teamer*innen und Referent*innen wünschen uns:

In unseren Seminaren lernen alle gemeinsam und fühlen sich wohl.

Wie können wir das um·setzen?

Darüber haben die Teil·nehmer*innen und Teamer*innen viel geredet.

Diese Gespräche fassen wir in diesem Heft zusammen.

Und wir ergänzen sie mit mehr Wissen und Tipps.

Mit diesem Heft wollen wir uns und euch anregen, weiter über diese Frage nach·zu·denken.

Denn darüber können wir immer wieder neu und anders denken.

Wir möchten mit euch im Gespräch bleiben.

Und wir wünschen uns Vorschläge und Rück·meldungen von euch.

Darum geben wir den Teil·nehmer*innen nach jedem Seminar einen Fragebogen für Rück·meldungen.

Der Fragebogen ist anonym.

Er hilft uns, die Themen Macht und Gesprächs·verhalten zu beobachten.

Und weiter darüber nach·zu·denken.

Aber auch wenn du **nicht** an den Seminaren teil·nimmst:

Wir freuen uns über Deine Rück·meldungen und Vorschläge.

Schreibe uns eine Email an: bosselut@friedensdienst.de

Trotzdem werden in den Seminaren immer wieder unangenehme Dinge geschehen.

- Ein Mensch wird **nicht** ernst genommen.
- Ein Mensch wird **diskriminierend** verletzt.
- Ein Mensch spricht ständig und unter·bricht andere.
- Immer der gleiche Mensch räumt auf.

Dieser Leit·faden oder der Frage·bogen können das **nicht** verhindern.

Hoffentlich helfen sie, dass weniger unangenehme Dinge geschehen.

Dabei denken wir an James Baldwin.

Er hat gesagt:

„Wir können nicht alles ändern.

Selbst wenn wir uns dem stellen.

Aber wir können nichts ändern,

bis wir uns dem stellen.“ 01

Wie ist der Leit·faden aufgebaut?

Darum geht es im Leit·faden:

In diesem Leit·faden sammeln wir Hinweise, Wünsche, Erfahrungen und Hoffnungen für unsere Seminare.

Wir beginnen mit einer Vorstellung vom Thema.

Danach kommt ein Wörter·buch.

Darin erklären wir einige Wörter, die wir schwierig und wichtig finden.

Damit alle das gleiche Grund·wissen haben.

Danach kommen mehrere inhaltliche Blöcke.

Am Ende vom Heft gibt es Schluss·worte.

Der 1. Block ist das Wörter·buch.

Darum geht es:

Wir erklären einige schwierige Wörter.

Und wir erklären wie **gesellschaftliche Macht·strukturen** wirken.

Aus diesen Macht·strukturen erklären wir wichtige Wörter:

- **Sexismus**
- **Rassismus**
- **Ableismus**
- **Klassismus**

Diese Macht·strukturen wirken zusammen.

Das heißt **Inter·sektionalität**.

Und das erklären wir auch.

Im 2. Block sammeln wir Vorschläge für Teil·nehmer*innen:

Darum geht es:

Warum ist es schwierig, sich einen Raum zu teilen?

Wie gehen wir gut mit Ideen um?

Wie sprechen wir Kritik an?

Der 3. Block heißt „Hinter·grund“.

Darum geht es:

In den Seminaren beschäftigen wir uns viel mit diesen 4 Macht·strukturen:

- Rassismus
- Sexismus
- Klassismus
- Ableismus

Wir denken viel über diese Strukturen nach
und tauschen uns darüber aus.

Darum haben wir den Leit·faden geschrieben.

Für jede Macht·struktur gibt es einen Abschnitt im Hinter·grund.

Darin stehen Grund·lagen über diese Struktur.

Im nächsten Abschnitt vom „Hinter·grund“ stehen Tipps zum Weiterlesen und Weiterhören.

Wir haben Rück·meldungen von Teil·nehmer*innen gesammelt.

Sie haben uns ermutigt, diesen Leit·faden zu schreiben.

Du findest die Rück·meldungen im letzten Abschnitt.

Der 4. Block heißt „Zum Schluss“.

Darin schreiben wir ein paar Worte zum Mut·machen.

Und wir beantworten diese Fragen:

- **Woher kommt das Wissen aus diesem Leit·faden?**
- **Wer hat diesen Leit·faden geschrieben?**
- **Wer hat die Bilder für diesen Leit·faden gemacht?**
- **Wer hat uns bei diesem Leit·faden unter·stützt?**

So findest du dich im Leit·faden zurecht:

Oben ist eine Leiste mit 4 Blöcken.

Jeder Block ist für einen Abschnitt.

Klicke einen Block und du kommst zur Übersicht vom Abschnitt.

Die Blöcke haben verschiedene Farben.

Der Block, in dem du gerade liest ist weiß gekennzeichnet.

Klicke einen Abschnitt an und du kommst zur ersten Seite vom Abschnitt.

Ganz rechts sind 3 Striche.

Klicke sie an und du kommst zum Inhalts·verzeichnis.

Links ist ein Frage·zeichen.

Klicke es an und du kommst zum auf diese Seite zurück.

Unten ist eine schwarze Leiste.

Darin steht links die Überschrift von dem Abschnitt, den du gerade liest.

Am Ende einer Text·zeile stehen manchmal weiß hinter·legte Zahlen. Zum Beispiel: 00

Wenn du sie anklickst, kommst du zu den End·noten.

In den End·noten steht zum Beispiel:

- Die Bücher, in denen wir das Wissen gefunden haben.
- Die genauen Worte von Menschen, die wir in einfachem Deutsch wieder·geben.

Wenn du die End·noten·nummer anklickst, kommst du zurück zum Text.

Manche Worte sind im Text **gelb hinterlegt**.
Diese Worte erklären wir im Wörter·buch.

Im Leit·faden gibt es einige Inhalts·warnungen.
Sie zeigen an: Auf der nächsten Seite zeigen oder beschreiben wir Gewalt.
Diese Warnungen stehen vor allen Bildern, die Gewalt zeigen.
Und sie stehen vor Texten, die Gewalt beschreiben.
Aber nur, wenn die Text·überschrift **nicht** zeigt, dass es um Gewalt geht.

Der Leit·faden hat viele Bilder.
Sie wurden von verschiedenen Menschen gezeichnet.
Am rechten Seiten·rand schreiben wir, wer das Bild gezeichnet hat.

Der Leit·faden hat **keine** Bild·beschreibungen.
Eine Bild·beschreibung erzählt blinden Menschen, was auf dem Bild zu sehen ist.
Damit sie wissen, wie der Leit·faden für sehende Menschen aussieht.

Welche Sprache benutzen wir in diesem Leit·faden?

Es gibt diesen Leit·faden schon in schwerer Sprache.

Diese Ausgabe findest du hier:

efef-weltwaerts.de/aktuelles/veroeffentlichung-du-ich-wir-und-diese-strukturen

Darin sammeln wir Tipps und Ideen für Teil·nehmer*innen und Teamer*innen.

Aber schwere Sprache ist nur für manche Menschen geeignet.

Das brauchen Menschen, um schwere Sprache zu verstehen:

- Sie wissen bestimmte Dinge und kennen Fach·wörter.
- Sie können sehr gut deutsch und kennen schwierige Wörter.
- Sie können leicht lesen.
- ... und noch einiges mehr.

Wir wissen:

Manche Teil·nehmer*innen lesen in diesem Leit·faden zum ersten Mal von gesellschaftlichen Macht·strukturen.

Manche Teil·nehmer*innen lernen gerade deutsch.

Darum über·setzen wir die Blöcke „für Teilnehmer*innen“ und „Hintergrund“ in einfache Sprache.

Einfache Sprache bedeutet zum Beispiel:

- Wir benutzen bekannte Wörter und erklären Fach·wörter.
- Wir schreiben kürzere Sätze.
- Wir benutzen den Medio·punkt für zusammen·gesetzte Wörter.
- Wir schreiben nur einen Gedanken in einen Satz.

So verstehen mehr Menschen diesen Leit·faden.

Wir benutzen **keine** Leichte Sprache.

Leichte Sprache hat strenge Regeln.

Sie wird immer von Expert*innen geprüft.

Diese Expert*innen sind Menschen mit **Lern·schwierigkeiten**.

Aber diese Übersetzung ist für Teil·nehmer*innen, die deutsch lernen

und Menschen, die zum ersten Mal etwas über **gesellschaftliche Macht·strukturen** lernen.

Darum haben wir andere Regeln gewählt als Leichte Sprache.

Diese Übersetzung nützt auch Menschen, die sich mit Macht und **Kommunikation** gut auskennen.

Sie finden hier einfache Worte, um darüber mit anderen Menschen zu sprechen.

Und sie nützt vielen Menschen, die wir hier nicht genannt haben.

Denn einfache Sprache ist für viele Menschen gut.

Sie ist ein Schritt auf dem Weg zu einer gerechten Gesellschaft.

Im Leit·faden gibt es viele Bilder mit Text.

Zum Beispiel Comics.

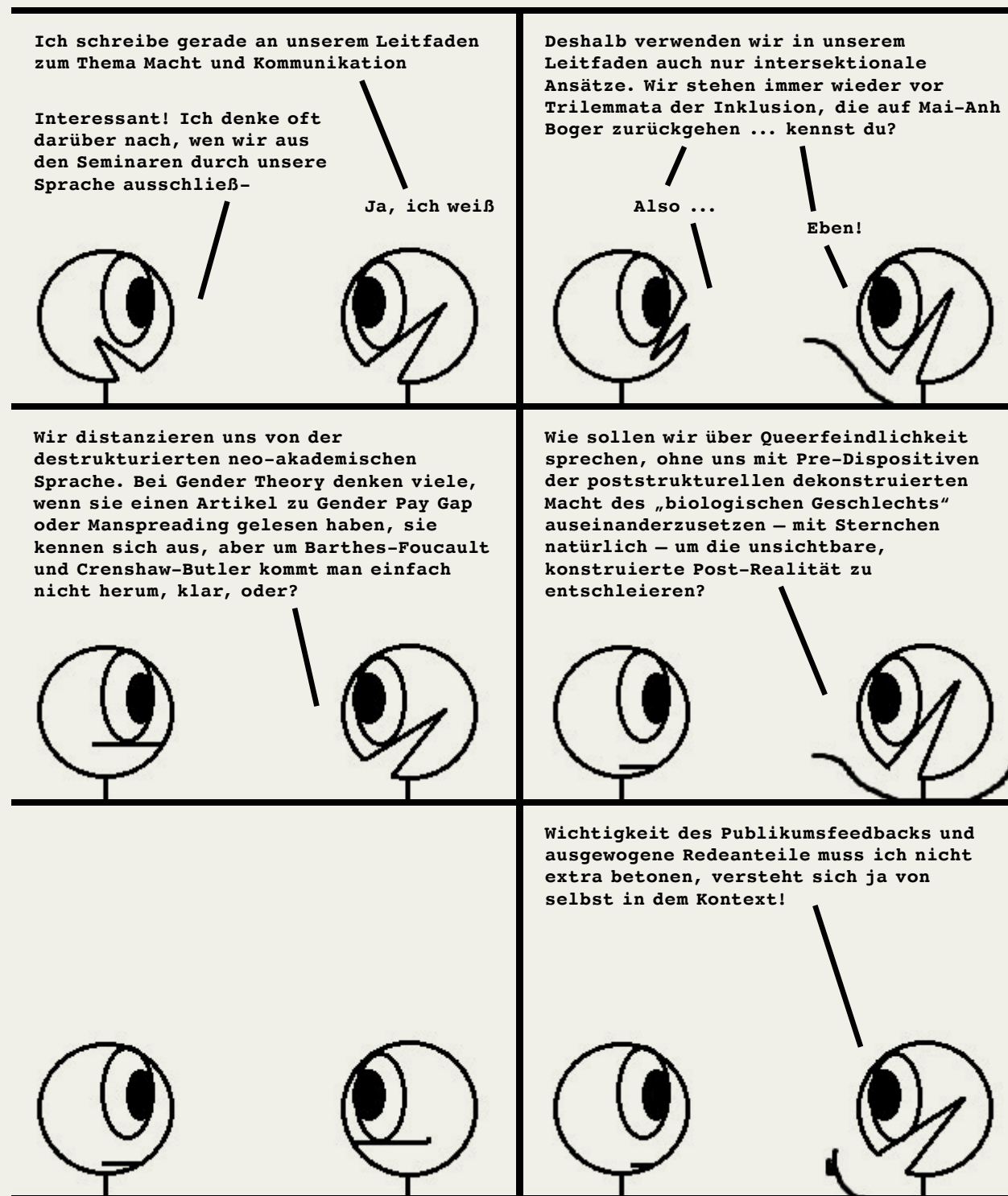
Bei den meisten Bildern haben wir den Text über·setzt.

Aber manch·mal ist der Text hand·geschrieben und mitten im hand·gezeichneten Bild.

Dann ist der Text ein Teil vom Bild.

Für diese Bilder haben wir die Texte **nicht** über·setzt.

Auch für den Comic auf der nächsten Seite haben wir den Text **nicht** über·setzt.



Für wen ist dieser Leit·faden?

Wir schreiben den Leit·faden für Teil·nehmer*innen von Seminaren.

Wir wollen gemeinsam lernen.

Und uns mit·ein·ander wohl·fühlen.

Dafür müssen **alle** mitmachen.

Wen meinen wir mit **alle**?

In unseren Seminaren gibt es Menschen, die kaum etwas für unser gemeinsames Lernen tun.

Sie über·nehmen kaum Verantwortung dafür, dass alle sich wohl·fühlen.

Wir sind besorgt, dass diese Menschen den Leit·faden **nicht** lesen.

Dabei ist es wichtig, dass sie ihn lesen.

Wir haben darüber geredet, wie wir damit umgehen.

Und entschieden: Wir möchten drüber sprechen.

Wir möchten niemanden bloß·stellen.

Wir möchten diese Menschen deutlich ansprechen und einladen.

Oft sind diese Menschen

- **weiß**
- **hetero·sexuell**
- **cis·geschlechtlich**
- **männlich**

Trifft das auf dich zu?

Willst du den Leit·faden für immer weglegen?

Wir laden dich besonders zum Lesen ein!

Über·lege, welche Dinge aus dem Leit·faden auf dich zutreffen.
Über·lege, wie du Verantwortung für dein Verhalten über·nehmen kannst.
Denke nach, frage nach,
versuche das Gelernte in Taten umzusetzen.

Das ist auch noch wichtig:

weiß, hetero, cis und **männlich** sind Beispiele für **Privilegien**.

Alle Menschen haben verschiedene Privilegien.

Privilegien sind **kein** Urteil und **kein** Feind·bild.

Egal, welche Privilegien du hast:

Du bist so wert·voll, wie alle anderen auch.

Wir benennen Privilegien, um über sie reden zu können.

Denn diese Gespräche sind wichtig.

Wir haben 3 gute Nachrichten:

1. Du bist **nicht** an deinen Privilegien schuld.
Du hast sie durch Zufall.
2. Du hast bis hierher gelesen.
3. Du bestimmst, wer du bist.
Weil du entscheidest, wie du dich verhältst.

Wir sind alle Menschen, aber ...

In diesem Leit·faden schreiben wir von verschiedenen Kategorien.
Zum Beispiel: Frau, FLINTA, weiß, Mann, Schwarz, hetero·sexuell,
arm, reich, be_hindert oder able·bodied.

Auch in unseren Seminaren reden wir über diese Kategorien.

Vielleicht fragst du dich:

„Sind die wirklich not·wendig?

Wir alle sind Menschen.

Solche Worte zeigen nur ganz wenig vom ganzen Menschen.“

Das denken wir auch.

Ja, wir sind alle verschieden und einzig·artig.

Und wir alle erleben Macht·strukturen verschieden und einzig·artig.

Manche Machtstrukturen privilegieren uns selbst.

Und manche diskriminieren uns.

Dadurch haben wir alle einzig·artige Macht·stellungen in der Gesellschaft.

Und gleich·zeitig erleben wir an verschiedenen Stellen Ohn·macht.

Dieses Zusammen·wirken von Macht·strukturen heißt Inter·sektionalität.

Wir sind alle Menschen, aber wir alle erleben Macht·strukturen verschieden.

Die 2. Hälfte vom Satz ist sehr wichtig.

Wenn wir sie weglassen, wird unser verschiedenes Erleben unsichtbar.

Das möchten wir verhindern.

Und wir möchten die Macht·strukturen angreifen.

Dafür sprechen wir über die Strukturen.

Sie heißen zum Beispiel: **Sexismus**, **Rassismus**, **Ableismus** oder **Klassismus**.

Sie wirken auf jeden Menschen anders.

Wie sie wirken, hängt von den Kategorien ab, die zu dem Menschen passen.

Darum ist es oft wichtig, zu wissen, welche Kategorien zu einem selbst passen.

Diese Macht·strukturen haben sich über eine lange Zeit entwickelt.

Und sie haben unsere Welt geprägt.

Darum finden wir die Macht·strukturen in jedem Thema wieder.

Sie beeinflussen zum Beispiel: wie wir reden und denken

über Klima·gerechtigkeit, Post·wachstum, Flucht und Migration oder Frieden.

Denkst du, ein Thema hat **nicht** mit diesen Macht·strukturen zu tun?

Es wird und wurde trotzdem von ihnen beeinflusst.

Darum sind wir alle verantwortlich dafür, uns diese Macht·strukturen anzuschauen.

Das können wir auf viele Weisen tun.

Wir können damit beginnen, uns selbst anzuschauen.

Dafür gibt es 4 Fragen:

Wofür **privilegieren** mich die Macht·strukturen?

Wofür **diskriminieren** mich die Macht·strukturen?

Wie setzen mich die Macht·strukturen unter Druck?

Wie beeinflussen die Macht·strukturen meine Beziehungen?

Die Fragen helfen zu verstehen, wie die Macht·strukturen uns selbst beeinflussen.

Die Gesellschaft gibt privilegierten Menschen Anerkennung.

Diskriminierte Menschen wertet die Gesellschaft ab.

Aber privilegierte und diskriminierte Menschen leiden an der Macht·struktur.

Zum Beispiel: Das Patriarchat teilt Kinder in Mädchen und Jungs auf.

Egal, welches Geschlecht die Kinder wirklich haben.

Jungen müssen lernen, ihre Schmerzen zu unter·drücken.

Dafür kriegen sie Anerkennung von der Gesellschaft.

Und es ist nützlich, um als Erwachsener mehr zu arbeiten, als gesund ist.

Mädchen müssen lernen, emotional zu arbeiten.

Dafür bekommen sie keine Anerkennung und oft auch keinen Lohn.

Manche Kinder sind keine Jungen oder Mädchen.

Oder sie werden falsch eingeordnet.

Diese Kinder werden ständig in eine falsche Kategorie gezwungen.

Diese Macht·strukturen wirken schon vor unserer Geburt
und sie beeinflussen unser ganzes Leben.

Darum setzen wir uns auch unser ganzes Leben lang mit ihnen aus·ein·ander.

Dabei lernen wir immer wieder Neues und unsere Meinungen verändern sich.

Das ist gut.

Und es geht um mehr als Nach·denken und darüber reden.

Es ist wichtig zu üben, wie wir unser Verhalten ändern können.

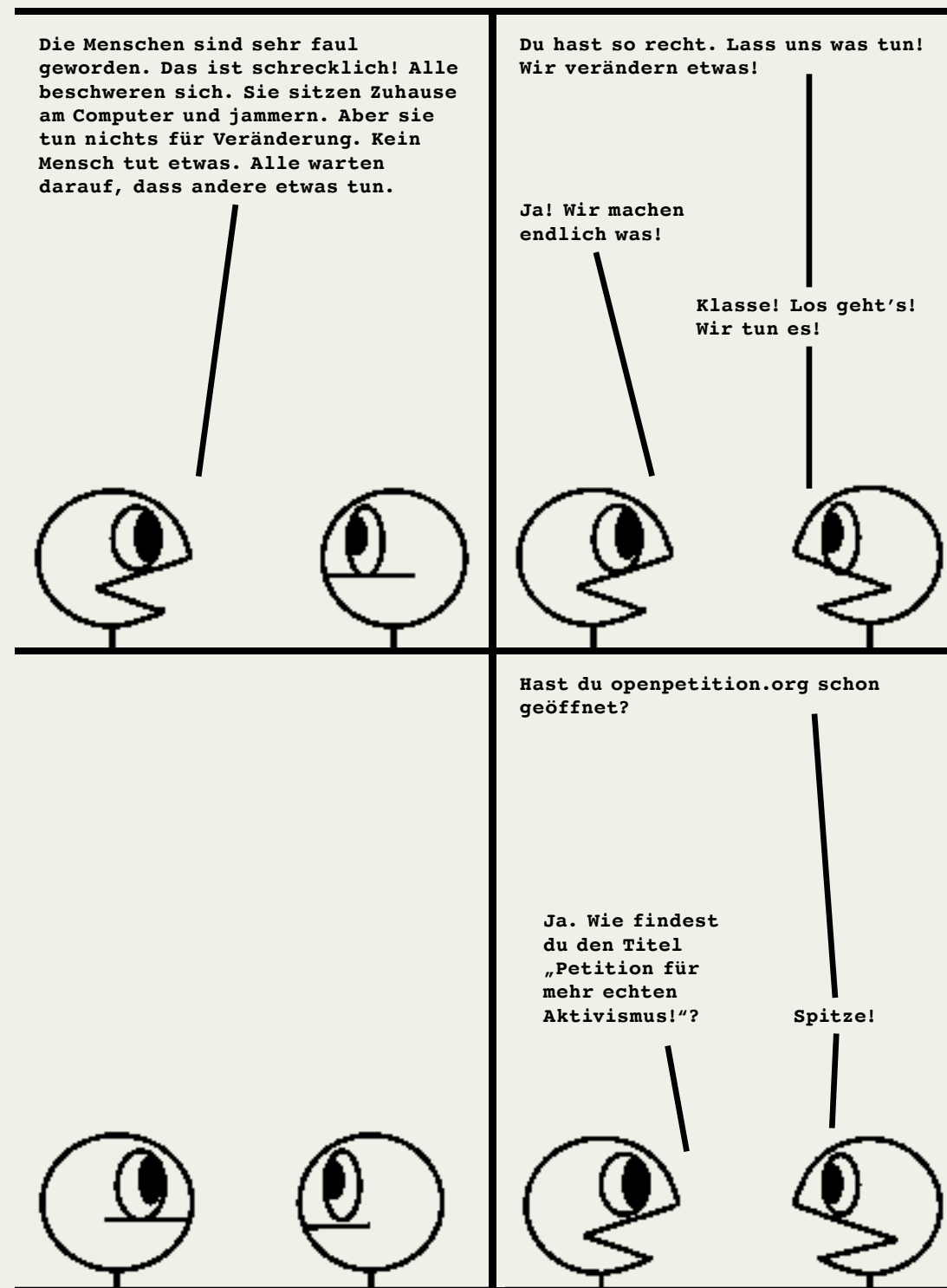
Es ist wichtig zu üben, wie wir unsere Beziehungen ändern können. 02

Es ist wichtig die Macht·strukturen abzubauen.

Wir haben viele Möglichkeiten, etwas zu tun.

Dieser Satz kann dabei helfen:

Ich habe viel hinter mir, aber ich habe auch viel vor mir.



Wörterbuch

Wörter·buch

In diesem Leit·faden benutzen wir Wörter, die manche Menschen noch **nicht** kennen.
Im Wörter·buch erklären wir diese Wörter.

Sie sind wichtig zum Reden über

- gesellschaftliche Macht·strukturen
- Sexismus
- Rassismus
- Ableismus
- Klassismus
- und Inter·sektionalität

All diese Wörter sind mit·ein·ander verbunden.

Wir erklären sie so, dass die Verbindung deutlich wird.

Darum ist dieses Wörter·buch **nicht** alphabetisch auf·gebaut.

Damit du die Worte trotzdem gut findest, stehen sie in der Spalte am Rand.



Bild von Mira Schönege

kommunizieren

Kommunizieren bedeutet: sich mit·ein·ander aus·tauschen. Egal, wie.

Kommunikation

Kommunikation ist alles, womit Menschen sich aus·tauschen:

- Worte und Gebärden
- Gesten und Mimik
- Verhalten und vieles mehr.

Manches davon teilen wir absichtlich mit.

Und manches zeigen wir, ohne es zu merken.

Manche Dinge verstehen wir besonders gut.

Und manche Dinge sind für uns schwer verständlich.

entwicklungs·politische
Bildungs·arbeit

Entwicklungs·politische Bildungs·arbeit bedeutet:

Wissen teilen und damit die Gesellschaft um·gestalten.

Menschen sind welt·weit als Gesellschaft mit·ein·ander vernetzt.

Darum wirken gesellschaftliche Macht·strukturen auf der ganzen Welt.

Sie erzeugen Ungleichheit und Abhängigkeit zwischen Menschen und Ländern.

In entwicklungs·politischer Bildungs·arbeit

schauen wir uns welt·weite Macht·strukturen an.

Und wir hinter·fragen diese Macht·strukturen.

So regt entwicklungs·politische Bildungs·arbeit Menschen an,

Verantwortung für die Gesellschaft zu über·nehmen.

Bei sich zu·hause und welt·weit.

Denn alle Menschen gestalten die Gesellschaft selbst mit.

Wenn wir Dinge verstehen und sie hinter·fragen, verändern wir die Gesellschaft und planen eine andere Zukunft:

Eine Zukunft in der wir Wirtschaft, Politik und Um·welt freundlich für alle Menschen und die Natur gestalten.

Gesellschaftliche Macht·strukturen

privilegieren

Menschen leben zusammen als Gesellschaft.

Dabei passt sich die Gesellschaft besonders gut an die Bedürfnisse bestimmter Menschen an. Sie traut diesen Menschen viel zu und sieht sie als wert·voll und normal an.

Dieses Verhalten heißt **privilegieren**.

diskriminieren

Gleich·zeitig wertet die Gesellschaft viele Menschen ab und sieht sie als anders·artig an.

Sie misstraut diesen Menschen und übergeht deren Bedürfnisse.

Dabei wendet sie manch·mal auch Gewalt an.

Dieses Verhalten heißt **diskriminieren**.

Privileg

Wenn die Gesellschaft Menschen privilegiert, schafft sie viele Vorteile für diese Menschen.

Diese Vorteile heißen **Privilegien**.

Das sind einige Privilegien:

Eine schöne Wohnung haben.

In Sicherheit leben.

Nicht über Diskriminierung nach·denken.

gesellschaftliche
Position

Gesellschaftliche Position bedeutet: Wie ein Mensch von der Gesellschaft behandelt wird.

Wir erklären viele Wörter, die gesellschaftliche Positionen beschreiben.

Zum Beispiel Frau und Mann.

Beide werden von der Gesellschaft verschieden behandelt.

Also unterscheiden Frau und Mann sich wegen ihrer Möglichkeiten in der Gesellschaft.

gesellschaftliche
Kategorie

Sie unterscheiden sich **nicht** wegen ihrer Eigenschaften oder Körper·formen.
Denn alle Frauen und Männer haben einzig·artige Körper·formen und Eigenschaften.
Aber die Gesellschaft redet sich ein, dass alle Frauen eine einheitliche Gruppe sind.
Und alle Männer auch.
Diese Gruppen in einer Gesellschaft heißen **gesellschaftliche Kategorien**.

gesellschaftliche
Konstruktion

Die Gesellschaft denkt, beide Gruppen haben ganz bestimmte Merk·male.
Und unterscheiden sich grund·legend vonein·ander.
Das ist eine **gesellschaftliche Konstruktion**.
Damit recht·fertigt die Gesellschaft, dass sie Frauen und Männer ungleich behandelt.

konstruieren

So **konstruiert** die Gesellschaft Kategorien:
Sie teilt einzig·artige Menschen in Gruppen ein.
Sie denkt, alle Menschen in der Gruppe sind ähnlich.
Sie denkt, jede Gruppe ist ganz anders als alle anderen Gruppen.

gesellschaftliche
Macht·struktur

So erschaffen Menschen eine **gesellschaftliche Macht·struktur**:
Sie leben als Gesellschaft zusammen und konstruieren Kategorien.
Sie privilegieren die Menschen in bestimmten Kategorien und diskriminieren die Übrigen.
Wir sind alle Menschen in dieser Gesellschaft.
Darum sind wir alle ein Teil von der Macht·struktur.
Wir erschaffen sie mit – auch wenn wir das **nicht** bemerken.
Wir können üben, das wahr·zunehmen und darüber zu sprechen.

Sexismus

Sexismus ist eine gesellschaftliche Macht·struktur.

In dieser teilt die Gesellschaft Menschen in 2 Geschlechter ein: Frau und Mann.

binär

So eine Gesellschaft mit 2 Geschlechtern heißt auch binäre Gesellschaft.

Binär bedeutet: es gibt 2.

Zum Beispiel 2 Geschlechter.

Die binäre Gesellschaft privilegiert cis Männer und diskriminiert cis Frauen.

cis

Cis beschreibt Menschen, die das Geschlecht haben, das ihnen bei ihrer Geburt zugeordnet wurde.

Mehr Geschlechter erkennt die binäre Gesellschaft **nicht** an.

Dadurch privilegiert die Gesellschaft cis Männer und cis Frauen gegen·über allen weiteren Geschlechtern.

Umbrella-Term

Umbrella-Term ist englisch für Regen·schirm·wort.
Ein Umbrella-Term ist wie ein Familien·Regen·schirm:
es passen mehrere Menschen darunter.
Sie sind ein·ander ähnlich und gleich·zeitig verschieden.
Unter einen Umbrella-Term passen mehrere Wörter, die ein·ander ähnlich sind.
Aber jedes Wort hat seine eigene Bedeutung.
Umbrella-Terms sind zum Beispiel: trans*, inter*, nicht-binär, agender.
Und noch mehr Wörter aus diesem Wörter·buch.

trans*

Trans* Menschen haben **nicht** immer nur ganz genau das Geschlecht,
das ihnen bei ihrer Geburt zugeordnet wurde.
Trans* ist ein Umbrella-Term:
Das bedeutet, dass alle trans* Menschen dieses Wort nutzen können.
Egal, welches Geschlecht sie haben.

- Manche trans* Menschen haben ein binäres Geschlecht. Also Frau oder Mann.
- Manche trans* Menschen haben ein nicht-binäres Geschlecht.
- Manche trans* Menschen haben gar **kein** Geschlecht.
- Manche trans* Menschen haben wechselnde Geschlechter.
- Manche trans* Menschen haben mehrere Geschlechter gleich·zeitig.

Trans* ist eine politische Selbst·beschreibung.
Also sind nur Menschen trans*, die sich selbst so nennen.
Das Sternchen zeigt, dass es noch viele andere Selbst·beschreibungen gibt.
Zum Beispiel: trans·geschlechtlich, trans·gender, trans·ident ...

nicht-binär,
nonbinary

Die binären Geschlechter sind Frau und Mann.

Alle übrigen Geschlechter sind **nicht-binär**.

Nicht-binär ist ein Umbrella-Term für viele verschiedene Geschlechter:

- Einige nicht-binäre Menschen sind Frau und Mann zugleich.
- Einige nicht-binäre Menschen sind manch·mal oder teil·weise Frau oder Mann.
- Einige nicht-binäre Menschen sind irgend·wo zwischen Mann und Frau.

Es gibt viele solcher Geschlechter.

- Einige nicht-binäre Menschen haben ein Geschlecht,
das von Mann oder Frau unabhängig ist.

Es gibt viele solcher Geschlechter.

- Einige nicht-binäre Menschen haben gar **kein** Geschlecht.
- Einige nicht-binäre Menschen haben mehrere Geschlechter.

Nicht-binär ist auch eine politische Selbst·beschreibung.

Es sind also nur Menschen nicht-binär, die sich selbst so nennen.

Statt nicht-binär benutzen viele Menschen das englische Wort **nonbinary**.

Nicht-binäre Geschlechter erkennt die binäre Gesellschaft nicht an.

Sie privilegiert binäre Frauen und Männer und diskriminiert nicht-binäre Menschen.

agender

Manche Menschen haben **kein** Geschlecht.

Sie nennen sich **agender**.

Agender ist ein Umbrella-Term:

- Einige agender Menschen haben gar **kein** Geschlecht.
- Einige agender Menschen haben ein neutrales Geschlecht.
- Einige agender Menschen scheren sich **nicht** um Geschlecht.
- Einige agender Menschen haben ein unbekanntes Geschlecht.
- Einige agender Menschen haben **keine** geeigneten Worte für ihr Geschlecht.
- Einige agender Menschen wollen ihr Geschlecht **nicht** einordnen oder benennen.
- Einige agender Menschen identifizieren sich mehr als Mensch, als zu irgend·einem Geschlecht zugehörig.

Manche agender Menschen sind auch trans* und*oder nicht-binär.

Und für manche sind diese Worte ungeeignet, weil sie geschlechtliche Einordnungen vornehmen.

endo

Bei ihrer Geburt werden Menschen einem Geschlecht zugeordnet.

Dafür hat die Gesellschaft Kategorien festgelegt,

wie die Körper von Frauen und Männern beschaffen sind.

Dafür teilt sie die Geschlechts·merk·male in männliche oder weibliche Ausprägungen ein.

Zu den Geschlechts·merk·malen gehören zum Beispiel:

wie die Haare und Muskeln am Körper verteilt sind.

- wie der Körper und die Brust geformt sind.

- was für Gene und Hormon·werte der Körper hat.

- welche Fort·pflanzungs·organe der Körper hat.

Zum Beispiel: Eier·stöcke, Hoden, Uterus?

- welche Intimorgane der Körper hat.

Zum Beispiel: Penis, Vulva, Hoden·sack, Vagina?

Körper, die in die Kategorien Frauen·körper oder Männer·körper

passen sind endo oder auch endo·sex.

Endo Menschen haben Privilegien in der Gesellschaft.

inter*

Manche Körper wider·sprechen diesen Kategorien.

Ihre Geschlechts·merk·male sind anders ausgeformt, als die Gesellschaft es erwartet.

Ein Umbrella-Term für diese Menschen ist inter*.

Auch inter* ist eine politische Selbst·beschreibung.

Es sind also nur Menschen inter*, die sich selbst so nennen.

Das Sternchen zeigt, dass es auch viele andere Selbst·beschreibungen gibt.

Einige davon sind Aneignungen von Diagnosen oder Schimpf·worten.

Wer nicht inter* ist, sollte diese Worte vermeiden.

Endo und inter* beschreiben, wie der Körper von einem Menschen gebaut ist.

Sie sagen nichts über das Geschlecht von den Menschen aus.

	Die binäre Gesellschaft stellt sich vor: Frauen und Männer fühlen sich zu·ein·ander hingezogen. Sie denkt also: Alle Menschen sind hetero und allo.
allo	Allo beschreibt Menschen, die sich romantisch und sexuell zu anderen Menschen hingezogen fühlen.
hetero	Hetero beschreibt Menschen, die sich nur zum anderen binären Geschlecht hingezogen fühlen. Diese Menschen privilegiert die binäre Gesellschaft.
Lesbe	Darum stellen sich die meisten Menschen vor: Frauen sind cis und hetero. Dabei vergessen sie Lesben. Denn Lesben sind nie hetero und nicht alle cis. Viele Lesben aus der Lesben·bewegung sagen: Ich mache andere Erfahrungen als eine Frau, weil ich lesbisch bin. Also bin ich keine Frau. Ich bin eine Lesbe. Für manche ist Lesbe also ein eigenes Geschlecht. Außerdem gibt es nicht-binäre Lesben und manche Lesben sind Männer. Lesbe ist eine politische Selbst·beschreibung.
lesbisch	Viele Menschen lieben und*oder begehren gleich·geschlechtlich oder stehen auf mehrere Geschlechter.
schwul	Diese Menschen nennen sich zum Beispiel schwul oder lesbisch. Sie lieben und begehren ganz verschieden. Darum erklären wir hier einige Worte, die Liebe und Begehren beschreiben:

homo·sexuell

Homo·sexuelle Menschen begehren gleich·geschlechtlich.

homo·romantisch

Homo·romantische Menschen verlieben sich gleich·geschlechtlich.
Die Abkürzung für homo·sexuell und homo·romantisch ist homo.

bi·sexuell

Manche Menschen begehren Menschen verschiedener Geschlechter.
Diese Menschen sind **bi·sexuell**.
Oder sie verwenden eine andere Selbst·beschreibung.

bi·romantisch

Manche Menschen verlieben sich in Menschen verschiedener Geschlechter.
Diese Menschen sind **bi·romantisch**.
Oder sie verwenden eine andere Selbst·beschreibung.

bi+

bi+ ist ein Umbrella-Term.
bi+ ist für alle, die mehr als ein Geschlecht mögen.
Das + zeigt: es gibt viele Selbst·beschreibungen.
Und viele Arten, ein·ander zu mögen.

pan·romantisch

Manche Menschen verlieben sich einfach in den Menschen an sich.
Welches Geschlecht der Mensch hat, ist ihnen egal.
Diese Menschen sind **pan·romantisch**.

pan·sexuell

Und manche Menschen begehren einfach den Menschen an sich.
Ihnen ist egal, welches Geschlecht der Mensch hat.
Diese Menschen sind **pan·sexuell**.

aromantisch

Manche Menschen erleben romantische Anziehung zu anderen Menschen gar **nicht**,
kaum oder nur unter bestimmten Voraus·setzungen.
Diese Menschen sind **aromantisch**.

asexuell

Und manche Menschen erleben sexuelle Anziehung zu anderen Menschen gar **nicht**,
kaum oder nur unter bestimmten Voraus·setzungen.
Diese Menschen sind **asexuell**.

Sexismus

So wirkt **Sexismus**:

Die Gesellschaft konstruiert 2 Kategorien:

- Mann = cis, endo, allo, hetero und privilegiert
- Frau = cis, endo, allo, hetero und diskriminiert

Sie ordnet Menschen auch dann in diese Kategorien ein, wenn sie ein anderes Geschlecht haben.

Oder wenn andere Eigenschaften von ihnen der Kategorie wider·sprechen.

Auf diese Weise verneint und diskriminiert die Gesellschaft viele Menschen.

Patriarchat

Sexismus stellt eine Macht·struktur zwischen den Geschlechtern her.

Und gibt bestimmten Männern die meiste Macht und Privilegien.

Eine Gesellschaft, in der Männer die Vormacht haben, heißt auch **Patriarchat**.

FLINTA

Im Patriarchat diskriminiert die Gesellschaft

Frauen, Lesben, inter*, nicht-binäre, trans* und agender Menschen.

Diese Gruppen kürzen wir mit **FLINTA** ab.

Mit FLINTA meinen wir alle Menschen, die das Patriarchat diskriminiert.

Frau, Mann

Frau und **Mann** sind also gesellschaftliche Kategorien, die **nichts** über die Menschen sagen.

Aber die Menschen in den Kategorien werden verschieden behandelt.

Dadurch wirken die Kategorien sich auf das Leben von den Menschen aus.

Wir möchten die Kategorien sichtbar machen und zeigen, dass sie konstruiert sind.

Darum sprechen wir darüber.

Wir sagen zum Beispiel „männlich gelesen“ und „weiblich gelesen“.

Das Wort „lesen“ zeigt:

Wenn ich einen Menschen ansehe,

ordne ich ihn gedanklich in die Kategorie Frau oder Mann ein.

Obwohl ich nicht sehen kann, welches Geschlecht der Mensch wirklich hat.

Pronomen

Auch das Pronomen von einem Menschen kann ich **nicht** erkennen.

Pronomen sind zum Beispiel: „er“, „sie“, „xier“, „they“, „x“, „mie“.

Sie ersetzen den Namen von Menschen, wenn jemand über sie spricht.

Zum Beispiel: „Anna hat Bescheid gesagt, dass er heute später zum Seminar kommt.“

Annas Pronomen ist er.

Frage einen Menschen, um sein Pronomen zu erfahren.

Manche Menschen mögen **keine** Pronomen für sich.

Sternchen *

Asterisk

Wir gendern mit dem **Sternchen: ***

Wir schreiben zum Beispiel „Ärzte*Ärztinnen“ oder „Teil·nehmer*innen“.

Das Sternchen wird als kurze Pause gesprochen: „Ärzte Ärztinnen“ oder „Teil·nehmer·innen“.

So zeigen wir die binären Geschlechter.

Und lassen mit dem Sternchen einen Frei·raum für alle weiteren Geschlechter.

Das Fachwort für das Sternchen ist Asterisk.

Diese Sprache zeigt die gesellschaftliche Wirklichkeit: Es gibt viele Geschlechter.

Es gibt noch mehr Möglichkeiten zum Gendern.

Zum Beispiel den Unterstrich: _.

Du kannst ihn genau·so verwenden, wie das Sternchen.

race

Rassismus

Rassismus ist eine gesellschaftliche Macht·struktur.

In dieser teilt die Gesellschaft Menschen in Kategorien nach race ein.

Die wörtliche Übersetzung von **race** ist „Rasse“.

Trotzdem haben die beiden Wörter verschiedene Bedeutungen:

Der Begriff „Rasse“ wurde vor allem vor und während dem National·sozialismus geprägt.

Menschen haben ihn benutzt, um „Rassen·theorien“ zu verbreiten.

„Rassen·theorien“ behaupten, dass es biologische Menschen·rassen gibt.

Das ist falsch.

Aber diese Ideen haben viel Schaden angerichtet.

Das ist alles ein Teil von der Wort·bedeutung von “Rasse“ geworden.

Darum benutzen wir dieses Wort nicht.

Die Bedeutung von race ist eine andere:

Das Wort race haben Aktivist*innen in den USA neu geprägt.

Sie kämpfen gegen Rassismus und soziale Ungerechtigkeit.

Sie benutzen race als Selbst·beschreibung und benennen damit ihre Rassismus·erfahrung.

Kolonialismus

Rassismus begann im 15. und 16. Jahr·hundert mit dem europäischen **Kolonialismus**.

Das ist europäischer Kolonialismus:

Europäer*innen haben Menschen auf der ganzen Welt beraubt, versklavt und ermordet.

Für diese Grausamkeiten haben sie eine Recht·fertigung erfunden:

rassifizieren

Sie haben Menschen aufgrund von äußeren Eigenschaften in Gruppen ein·geteilt.

Und bestimmte Gruppen diskriminiert.

Solche Eigenschaften sind zum Beispiel:

Haut·farbe, Nationalität, Religion, Haar·struktur, Name und viele mehr.

Dieses Verhalten heißt **rassifizieren**. Und das macht die Gesellschaft bis heute.

Die Gesellschaft rassifiziert zum Beispiel BIPoC.

BIPoC

BIPoC ist eine Abkürzung aus dem Englischen.

BI_PoC

BIPoC steht für: Black and Indigenous and People of Color.

BPoC

Auf Deutsch heißt das: Schwarze Menschen, indigene Menschen und Menschen of Color.

BIPoC ist eine Selbst·beschreibung für Menschen, welche die Gesellschaft rassifiziert.

Manche schreiben auch **BI_POC** oder **BPoC**.

Schwarz

Schwarz wird groß·geschrieben.

Das zeigt: Schwarz ist **keine** Eigenschaft und **kein** biologisches Merk·mal.

Schwarz ist eine gesellschaftliche Position.

Schwarze Menschen haben sich diesen Begriff erkämpft.

indigen

Auf der ganzen Welt gibt es verschiedene indigene Bevölkerungen.

Indigene Menschen regieren das Land, in dem sie leben, **nicht**.

Aber sie stammen von den ersten Menschen ab, die in dieser Gegend lebten.

In Deutschland kämpfen Sorb*innen und Jenische darum, als indigen anerkannt zu werden.

People of Color

People of Color ist eine politische Selbst·beschreibung.
Damit zeigen Menschen: Ich erfahre selbst Rassismus
Und ich verbünde mich mit anderen Menschen, die Rassismus erfahren.
Die US-Amerikanische Bürger·rechts·bewegung hat dieses Wort geprägt.
Damit haben sich Aktivist*innen das abwertende Wort „colored“ wieder·angeeignet.
Darum sagen wir auch auf Deutsch People of Color oder Menschen of Color.

Migrations·hinter·grund

Dann hat ein Mensch einen **Migrations·hinter·grund**:

- Der Mensch lebt in einem Land
und hatte bei seiner Geburt die Staats·bürgerschaft von einem anderen Land.
- Oder der Mensch hat mindestens ein Eltern·teil bei dem das so ist.

Ein Migrations·hinter·grund ist oft eine Fremd·zuschreibung.
Das bedeutet: Die Gesellschaft unter·stellt Menschen einen Migrations·hinter·grund.
Auch wenn diese Menschen **keinen** Migrations·hinter·grund haben.
Und auch, wenn sie dieses Wort für sich **nicht** verwenden.

People of Color grenzen sich bewusst von dem Wort Migrations·hinter·grund ab.

- Weil ihnen Selbst·beschreibungen wichtig sind.
- Weil manche Menschen mit Migrations·hinter·grund keinen Rassismus erfahren.
Zum Beispiel weiße Menschen mit Migrations·hinter·grund aus bestimmten EU-Ländern.
- Weil manche Menschen, die Rassismus erfahren, keinen Migrations·hinter·grund haben.
Zum Beispiel indigene Menschen.

Wir verwenden in diesem Leit·faden Selbst·beschreibungen.

Rassismus

So wirkt **Rassismus**:

Die Gesellschaft

konstruiert race.

Sie diskriminiert BIPOC.

Und sie privilegiert weiße Menschen.

weiß

Weiß wird kursiv geschrieben.

Das zeigt: es ist **nicht** die Farbe Weiß gemeint.

Weiß ist eine gesellschaftliche Position.

Post·kolonialismus

Post·kolonialismus heißt wörtlich: Nach dem Kolonialismus.

Post·kolonialismus sagt: Der europäische Kolonialismus wirkt immer noch auf die Welt ein.

Er beeinflusst die Beziehungen zwischen Menschen und Ländern sehr stark.

Bis heute zeigt sich darin:

Wer im Kolonialismus Menschen ausgebeutet hat und wer ausgebeutet wurde.

Anti·semitismus

Anti·semitismus ist Feindlichkeit gegen·über Jüdinnen*Juden.

Diese Feindlichkeit entwickelt sich in der Gesellschaft seit dem Mittel·alter.

Die Gesellschaft konstruiert Jüdinnen*Juden als eine Gruppe.

Und unterstellt dieser Gruppe, übermächtig zu sein.

So zeigt sich Anti·semitismus zum Beispiel:

- Verschwörungs·theorien stellen Jüdinnen*Juden als Verschwörer*innen dar.
- Menschen sind Israel gegen·über feindlich eingestellt.
- Menschen sehen Jüdinnen*Juden als Vertreter*innen Israels.
- Menschen verharmlosen oder verherrlichen die Shoah.

Die Shoah ist der Massen·mord an Jüdinnen*Juden durch die National·sozialist*innen.

Ableismus

Ableismus

Ableismus ist eine gesellschaftliche Macht·struktur.

Der Name kommt vom englischen Wort für fähig sein: „to be abled“.

Im Ableismus teilt die Gesellschaft Menschen nach ihren Fähigkeiten ein.

ableisiert

Und sie privilegiert Menschen mit bestimmten Fähigkeiten.

Zum Beispiel Menschen, die leicht und viel lernen, gehen, sehen oder hören.

Und Menschen, die auf eine bestimmte Art denken und fühlen.

Und Menschen, die ständig gesund sind.

Diese Menschen nennt die Gesellschaft gesund oder **ableisiert**.

Viele Menschen haben diese privilegierten Fähigkeiten **nicht**.

Diese Menschen diskriminiert die Gesellschaft.

be_hindert

Die Gesellschaft richtet sich nach den Bedürfnissen ableisierter Menschen.

Darum ist an der Gesellschaft teil·nehmen für manche Menschen schwierig.

Zum Beispiel, weil viele Räume nur über Treppen erreichbar sind.

Oder weil die meisten Texte in schwierigem Deutsch geschrieben sind.

Oder weil es für Filme mit ausführlichen Gewalt·szenen **keine** Inhalts·angaben gibt.

Diese Menschen werden von der Gesellschaft **be_hindert**.

Der Unterstrich zeigt: Es ist **nicht** wegen den Menschen selbst schwierig, sondern wegen der Gesellschaft.

Weil sie Treppen baut, statt Rampen.

Weil sie schwierige Texte schreibt, statt gut verständliche.

Weil sie denkt, Gewalt ist unterhaltsam, statt traumatisch.

Es gibt viele Selbst·beschreibungen für Menschen, die be_hindert werden.

	Zum Beispiel: • Be_hinderter Mensch oder Mensch mit Behinderung
Lern·schwierigkeiten	• Mensch mit Lern·schwierigkeiten. Dieser Mensch braucht verständliche Erklärungen. Zum Beispiel in Leichte Sprache.
chronisch krank	• chronisch kranker Mensch. Dieser Mensch ist dauerhaft krank.
ver_rückt psychisch krank	• ver_rückter Mensch oder psychisch kranker Mensch. Dieser Mensch hat eine psychiatrische Diagnose.
Neuro·diversität	• neuro·divergenter Mensch. Menschen denken und kommunizieren auf verschiedene Art und Weise. Das ist Neuro·diversität.
neuro·typisch	Die Gesellschaft privilegiert bestimmte Weisen zu denken und kommunizieren. Privilegiertes Denken und Kommunizieren ist neuro·typisch.
neuro·divergent	Diskriminiertes Denken und Kommunizieren ist neuro·divergent. Neuro·divergenzen werden oft als Krankheit wahrgenommen. Viele neuro·divergente Menschen wehren sich dagegen.

Klassismus

Klassismus

Klassismus ist eine gesellschaftliche Macht·struktur.

Die Gesellschaft teilt Menschen in Gruppen ein.

Diese Gruppen heißen Klassen.

Für die Klassen·einteilung unterscheidet die Gesellschaft:

- Wie viel Geld hat ein Mensch?
- Hat der Mensch Lohn·arbeit?
- Was arbeitet der Mensch?
- Welche Ausbildung hat der Mensch?
- Wen kennt der Mensch?
- Was für einen Geschmack hat der Mensch?

Die Gesellschaft privilegiert Menschen mit

- viel Geld
- angesehenen Berufen
- viel Ausbildung
- einfluss·reichen Bekannten

Diese Menschen bekommen leicht etwas von den gesellschaftlichen Mitteln ab.

Gesellschaftliche Mittel sind zum Beispiel: Bildung, ein Hobby, eine Wohnung.

Die Gesellschaft diskriminiert alle anderen Menschen.

Sie verweigert ihnen die gesellschaftlichen Mittel.

Lohn·arbeit

Lohn·arbeit ist Arbeit, mit der Menschen Geld verdienen.

Produktion bedeutet: Etwas herstellen.

Produktions·arbeit bedeutet: Diese Arbeit stellt Waren her.

Die Waren sind mehr Wert, als die Roh·stoffe, aus denen sie gemacht sind.

Zum Beispiel: Kleidung, Häuser, Lebensmittel, Kunst und vieles mehr.

Reproduktions·arbeit

Sorge·arbeit

Care-Arbeit

Reproduktion bedeutet: etwas wieder·herstellen

Reproduktions·arbeit bedeutet: Diese Arbeit erhält die Gesellschaft.

Ein leichteres Wort für Reproduktions·arbeit ist **Sorge·arbeit**.

Sorge·arbeit machen Menschen, wenn sie andere Menschen unter·stützen.

Zum Beispiel:

- auf Kinder aufpassen
- Menschen pflegen
- an die Aufgaben von anderen Menschen mitdenken.

Sorge·arbeit heißt auch **Care-Arbeit**.

Emotionale Arbeit

Emotionale Arbeit ist zum Beispiel:

- sich mit Gefühlen aus·ein·ander·setzen.
- mit einer Krise umgehen.
- eine schwierige Entscheidung treffen.

Das ist anstrengend und oft brauchen Menschen dabei Unter·stützung.

Emotionale Arbeit ist ein Teil von Sorge·arbeit.

Die Gesellschaft schreibt Sorge·arbeiten FLINTA zu.

Und sie erwartet, dass FLINTA diese Arbeiten selbst·verständlich gerne machen.

Darum machen FLINTA den Groß·teil von den Sorge·arbeiten.

Meistens bekommen sie dafür keine Anerkennung und werden auch nicht bezahlt.

Inter·sektionalität

Inter·sektionalität

Sexismus, Rassismus, Ableismus und Klassismus sind verschiedene gesellschaftliche Macht·strukturen.

Sie wirken sich auf Menschen verschieden aus.

Aber sie wirken alle immerzu.

Darum wirken sie gleich·zeitig und gemeinsam.

Und sie wirken sich auch aufein·ander aus.

Das Wort dafür ist **Inter·sektionalität**.

Kimberlé Crenshaw hat das Wort Inter·sektionalität geprägt.

1989 hat sie mit diesem Begriff

auf die gesellschaftliche Position Schwarzer Frauen aufmerksam gemacht:

Schwarze Frauen erleben Sexismus anders als weiße Frauen.

Und Rassismus erleben sie anders als Schwarze Männer.

Weil Sexismus und Rassismus gemeinsam wirken und sich gegen·seitig beeinflussen.

Ein anderes Beispiel:

Ein Schwarzer trans* Mann ist immer gleich·zeitig ein Mann und Schwarz und trans*.

Er ist niemals nur eins davon.

Um zu verstehen, wie Macht·strukturen auf diesen Menschen wirken,

müssen wir die Kategorien gemeinsam anschauen.

Mehrere Macht·strukturen gleich·zeitig mitdenken heißt: inter·sektional denken.

Inzwischen wird der Begriff Inter·sektionalität vielseitig verwendet.

Dabei kann Inter·sektionalität helfen:

- Privilegien verstehen
- Themen·übergreifenden Aktivismus benennen
- Einen Anspruch an die Arbeit stellen

Oft sagen Menschen:

Inter·sektionalität ist für diese Sache sehr wichtig.

Außen·stehende denken dann:

Diese Menschen haben erkannt, dass Inter·sektionalität wichtig ist.

Bestimmt tun sie bald etwas dafür.

Aber oft tun sie **nichts** für Inter·sektionalität.

Und haben das auch **nicht** vor.

Menschen sagen, dass Inter·sektionalität wichtig ist und handeln anders.

Dadurch verstecken sie Probleme.

Zum Beispiel:

Wir sagen: Globales Lernen muss inter·sektional gedacht werden.

Aber wir sprechen kaum über Anti·semitismus.

Obwohl Anti·semitismus für Globales Lernen eine wichtige Kategorie ist.

Indem wir darüber kaum reden, verstecken wir Anti·semitismus.

Anstatt etwas gegen Anti·semitismus zu tun.

Fragility

Manch·mal werden Menschen darauf hingewiesen, dass sie Privilegien haben oder jemanden diskriminieren.

Manche Menschen werten diesen Hinweis ab.

Oder sie behaupten: das stimmt **nicht**.

Dieses Verhalten heißt **Fragility**.

Es gibt zum Beispiel White Fragility und Male Fragility.

White Fragility haben manche weißen Menschen, wenn sie etwas über Rassismus lernen.

Male Fragility haben endo cis Männer, wenn sie über Sexismus lernen.

Awareness

Manche Menschen sind sich bewusst:

- Sie und ihre Mitmenschen leben in gesellschaftlichen Macht·strukturen.
- Sie und ihre Mitmenschen erleben verschiedene Diskriminierung und Privilegierung.

Die ganze Zeit.

Dieses Bewusst·sein heißt **Awareness**.

Es gibt Kurse in denen Menschen dieses Bewusst·sein gemeinsam üben.

Sie heißen Awareness·Kurse.

Ally, Alliierte*r,
Verbündete*r

Verbündete sind Menschen, die privilegiert sind, und für diskriminierte Gruppen eintreten.

Damit ihnen das gelingt, haben viele Menschen über Handlungs·möglichkeiten nachgedacht.

Sie haben Wünsche und Tipps für Verbündete aufgeschrieben.

Das englische Wort für Verbündete ist **Ally**.

Safer Space

Safer Space bedeutet sichererer Raum.
Ein Safer Space ist ein Rückzugs·raum.
Die Menschen im Raum haben ähnliche Erfahrungen.
Zum Beispiel: Sie erleben alle ähnliche Diskriminierung.
In einem Safer Space bestärken die Menschen ein·ander.
Und vermeiden Streit, Reize, Heraus·forderungen und Vor·urteile.
Ein Safer Space ist **nicht** für alle da.
Safer Spaces sind zum Beispiel:
Ein Rückzugs·raum bei einem Seminar oder das Zimmer einer Freund*in.

Braver Space

Braver Space bedeutet mutigerer Raum.
Ein Braver Space ist ein Lern·raum.
Die Menschen im Raum haben verschiedene Erfahrungen.
Sie lernen von·ein·ander und gehen wert·schätzend mit·ein·ander um.
Ein Braver Spaces ist **kein** Rückzugs·raum.
Braver Saces sind zum Beispiel:
Deine Clique oder ein Bildungs·angebot mit wenigen Teil·nehmenden.

Accountable Space

Accountable Space bedeutet verantwortlicher Raum.
In einem Accountable Space sind ganz verschiedene Menschen.
Die Menschen lernen von·ein·ander weil sie Fehler machen und über Fehler sprechen.
Sie übernehmen Verantwortung für sich selbst.
Und für ihr Denken und Handeln.
Accountable Spaces sind zum Beispiel:
Ein moderiertes Gespräch, ein Stamm·tisch oder unsere Seminar·gruppen.

Teil·nehmer*innen

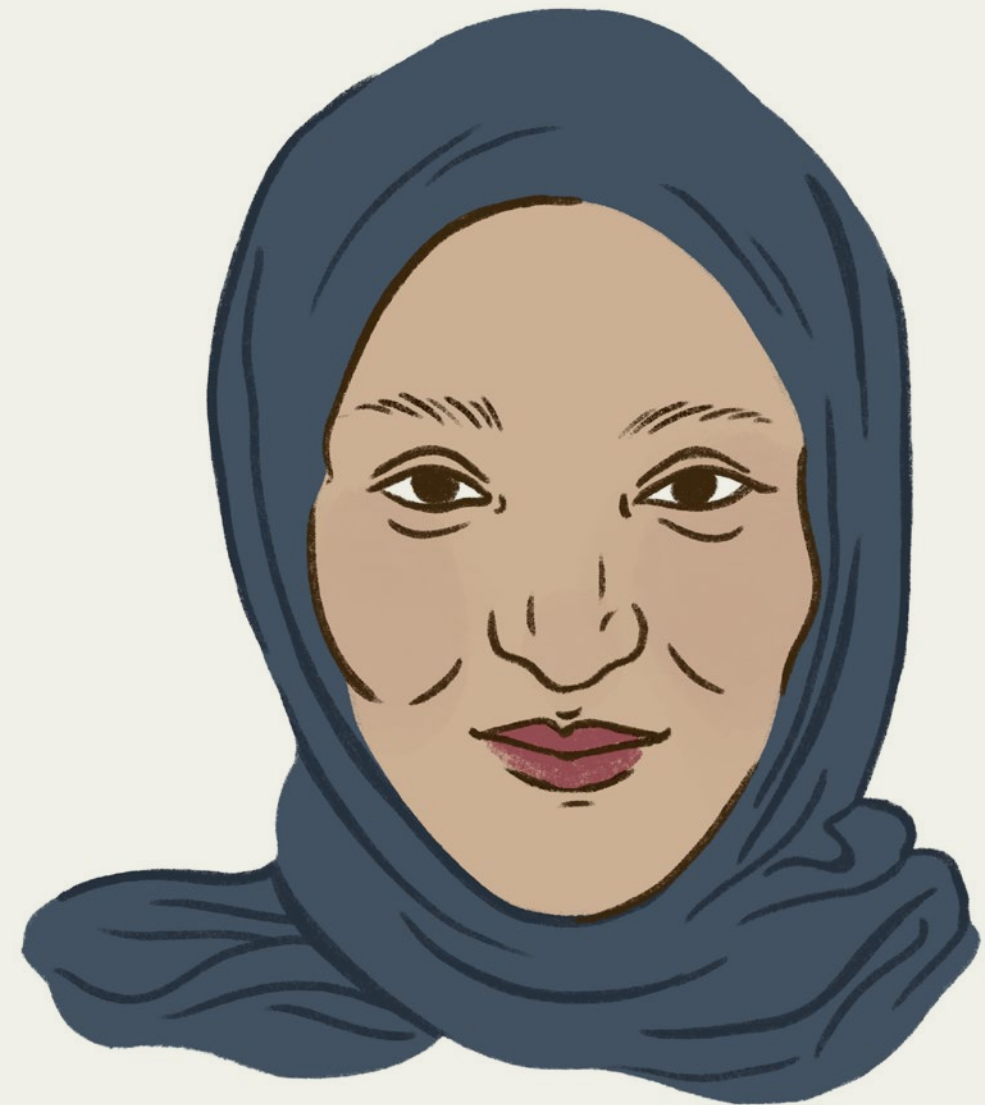
Für Teil·nehmer*innen

Wir wünschen uns: In unseren Seminaren lernen alle gemeinsam und fühlen sich wohl.
Teilnehmer*innen können viel dafür tun.

Hier sammeln wir Ideen und Handlungs·vorschläge zu diesen Fragen:

- Wie teilen wir uns einen Raum?
- Wie gehen wir gut mit·ein·ander um?
- Wie geben wir ein·ander hilf·reiches Feedback?

Wie verbünden wir uns mit·ein·ander und unter·stützen ein·ander?



**„Einzig·artigkeit.
Viel·schichtigkeit.
Wider·sprüchlichkeit.
Makel.
Fehler.
All das sind Privilegien.
Sie gehören zu einem Menschen dazu.
Und es gibt keinen Menschen ohne diese Eigenschaften.
Aber die Gesellschaft verweigert diskriminierten Menschen diese Eigenschaften.
Diese Menschen sieht die Gesellschaft als eine gleich·förmige Gruppe.“**

Sagt Kübra Gümüşay. 03

Bild von Johanna Eisl

Was ist für ein gelungenes Seminar wichtig?

In Seminaren leben und lernen wir gemeinsam.
Diese Dinge sind uns dafür besonders wichtig:

- Jeder Mensch ist wert·voll.
- Jeder Mensch ist einzig·artig. **Kein** Mensch steht für eine Gruppe.
- Jeder Mensch ist verantwortlich für das eigene Verhalten.
Gleich·zeitig sind Menschen mehr, als nur ihr Verhalten.
- Es gibt immer mehrere Sicht·weisen.
- Menschen verletzen ein·ander manch·mal ohne Absicht.
- Wir gehen respekt·voll mit·ein·ander um. Das ist wichtig.
- Gefühle sind wichtig und haben hier einen Platz.

Diese Sätze klingen gewöhnlich.

Aber sie sind schwierig umzusetzen.

In Gruppen scheitern wir oft daran.

Zum Beispiel:

Viele Menschen haben hohe Erwartungen an **be_hinderte** Menschen
und andere Menschen mit **Diskriminierungs**-erfahrungen.

Sie sollen ihre Schwierigkeiten überwinden und ein scheinbar normales Leben führen.

Damit sollen sie anderen Menschen Mut machen.

Aber alle Menschen haben Fehler und Wider·sprüche.

Solche Erwartungen verweigern Menschen ihre Einzig·artigkeit.



Wie geht es der Gruppe?

Wie geht es dir heute?

Was lernen wir heute?

Das ist wichtig für unser gemeinsames Lernen.

Genau·so wichtig sind gesellschaftliche Macht·strukturen.

Und die eigene gesellschaftliche Position.

Du kannst damit beginnen, deine eigene Position heraus·zufinden.

Zum Beispiel mit diesen Fragen:

Bin ich weiblich, männlich, nicht·binär, cis, trans* oder inter*?

Bin ich hetero·sexuell, homo·sexuell, asexuell, aromantisch, bi·sexuell oder pan·sexuell?

Bin ich weiß oder BIPOC?

Bin ich jung oder alt?

Habe ich viel Geld oder eher wenig?

Haben meine Eltern studiert?

Wie bin ich selbst gebildet und ausgebildet?

Ist Deutsch meine erste Sprache und wie gut spreche ich deutsch?

Kann ich meine Gedanken immer gut ausdrücken?

Fällt es mir leicht oder schwer, zu lernen, zu lesen, zu schreiben?

Bin ich ableisiert oder be·hindert oder eingeschränkt durch chronische Krankheiten oder Schmerzen?

Habe ich psychische Erkrankungen?

Bin ich schlank oder dick?

Welche Kategorien fallen mir noch ein?

Wie wirken sich diese ganzen Kategorien auf mein Leben aus?

Wie sind sie mit·ein·ander verbunden?



Bild von Caroline Pochon

Deine Antworten auf diese Fragen helfen,
deine **gesellschaftliche Position** zu erkennen.
Sie beeinflusst, wie du die Welt erlebst.
Und was für dich normal bedeutet.
Sie beeinflusst, wie du mit deiner Umwelt umgehst.
Und wie du dich in den Seminaren verhältst.
Du kannst damit umgehen.
Wir haben verschiedene Möglichkeiten dafür gesammelt.
Du findest sie in diesem Abschnitt.

James Baldwin sagt:

„Wenn du auf eine bestimmte Art behandelt wirst,
wirst du diese Art Mensch.

Wenn dir bestimmte Dinge als wahr beschrieben werden,
sind sie für dich wahr.

Egal, ob sie stimmen oder nicht.“ 04

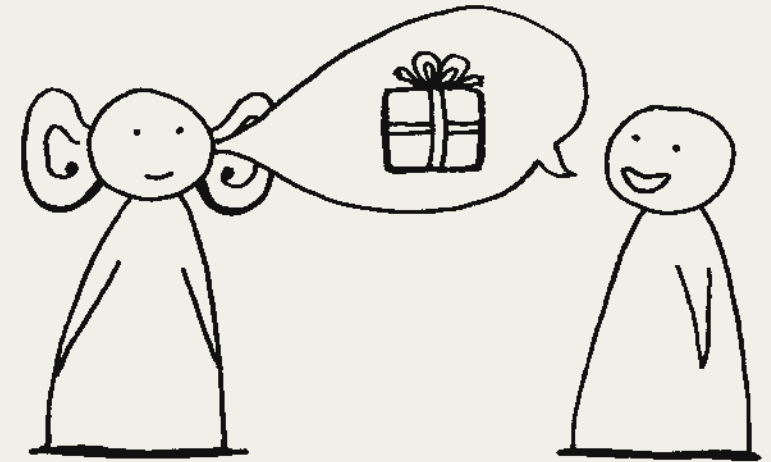


*if you're treated a certain way
you become a certain kind of
person. if certain things are
described to you as being real
they're real for you wether they're
real or not.*

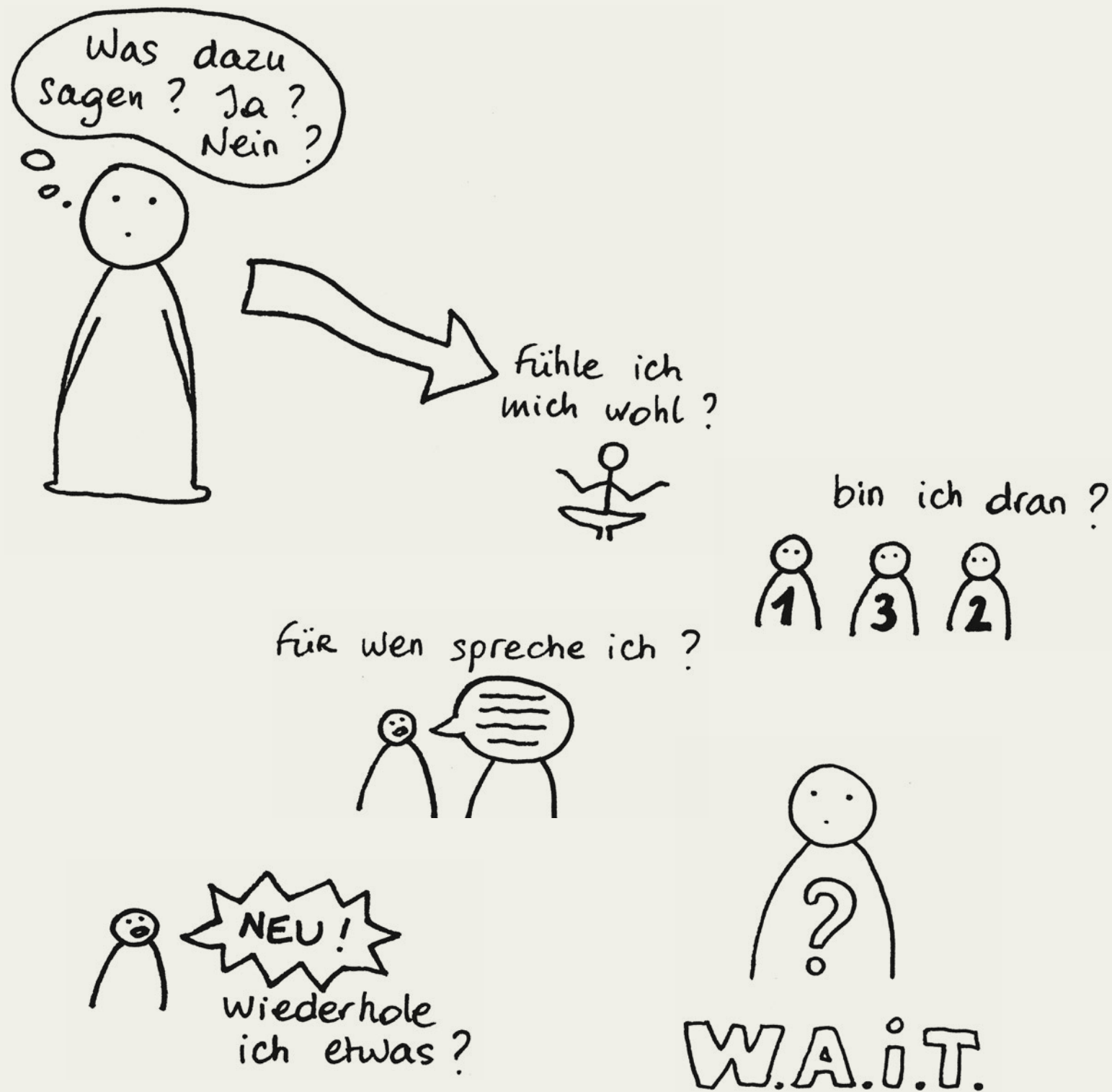
Bild von Ellen Gabriel

Raum nehmen und Raum geben

Sei aufmerksam im Gespräch.



- Alle können jederzeit eine Pause machen oder den Raum verlassen.
- Höre aufmerksam zu. Sei einfühlsam und offen.
- Sei den anderen dankbar für ihre Beiträge und Ideen.
Und dafür, dass sie sie dir erzählen.
- Sprich in der Ich Form. Erzähle deine eigenen Geschichten.
- Achte darauf, wie viel du redest. Versuche ungefähr so viel zu reden, wie die anderen.
Vielleicht helfen dir die WAIT-Fragen dabei. 05
WAIT ist Englisch. Es ist die Abkürzung für* „Why Am I Talking?“ und „Why Aren't I Talking?“
Das bedeutet: „Warum rede ich?“ und „Warum rede ich **nicht**?“
Wenn du darüber nachdenkst, helfen dir diese Fragen vielleicht:
Bin ich achtsam und bei mir, wenn ich spreche?
Möchte ich gerade gerne Anerkennung oder Aufmerksamkeit?
Spreche ich im Namen von anderen, die hier **nicht** zu Wort kommen?
Welche Frage kann mir helfen zu verstehen, was ein anderer Mensch meint?
Bin ich jetzt dran?
Wieder·hole ich etwas, das gerade gesagt wurde?
Bekomme ich für die Wieder·holung mehr Aufmerksamkeit, als der Mensch, der es zuerst gesagt hat?
Und wenn ja, warum?



Lass die anderen ausreden.

- Ist die Sprecher*in wirklich fertig?
- Atme vor dem Sprechen bewusst durch.
- Pausen und Denk·pausen sind gut für ein Gespräch.
- Warte ab, bevor du sprichst.

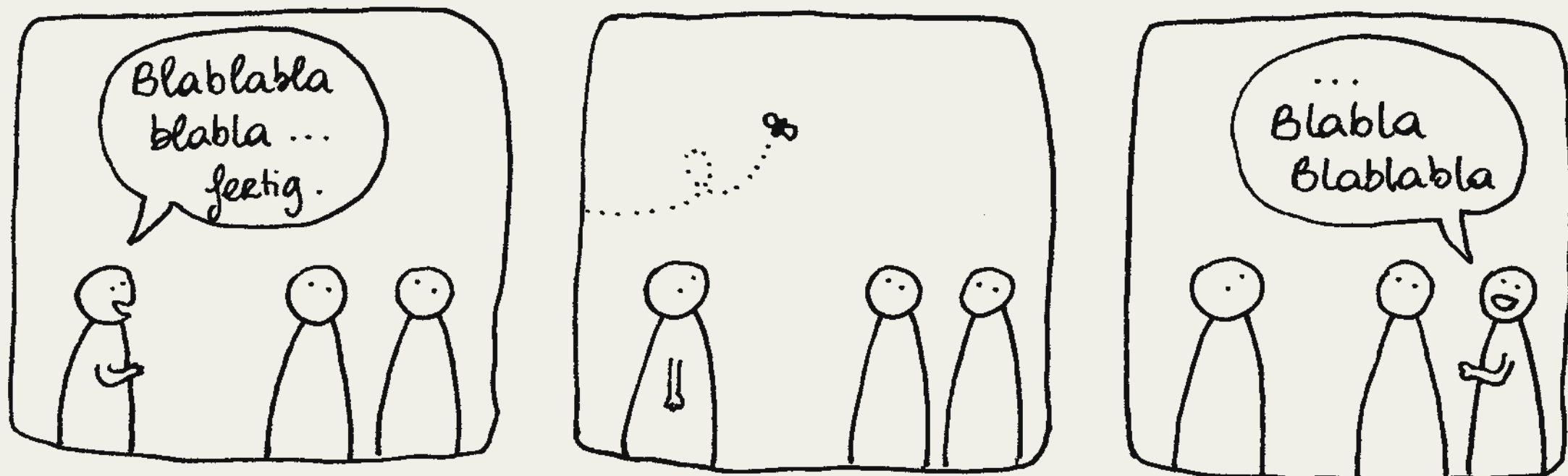


Bild von Caroline Pochon

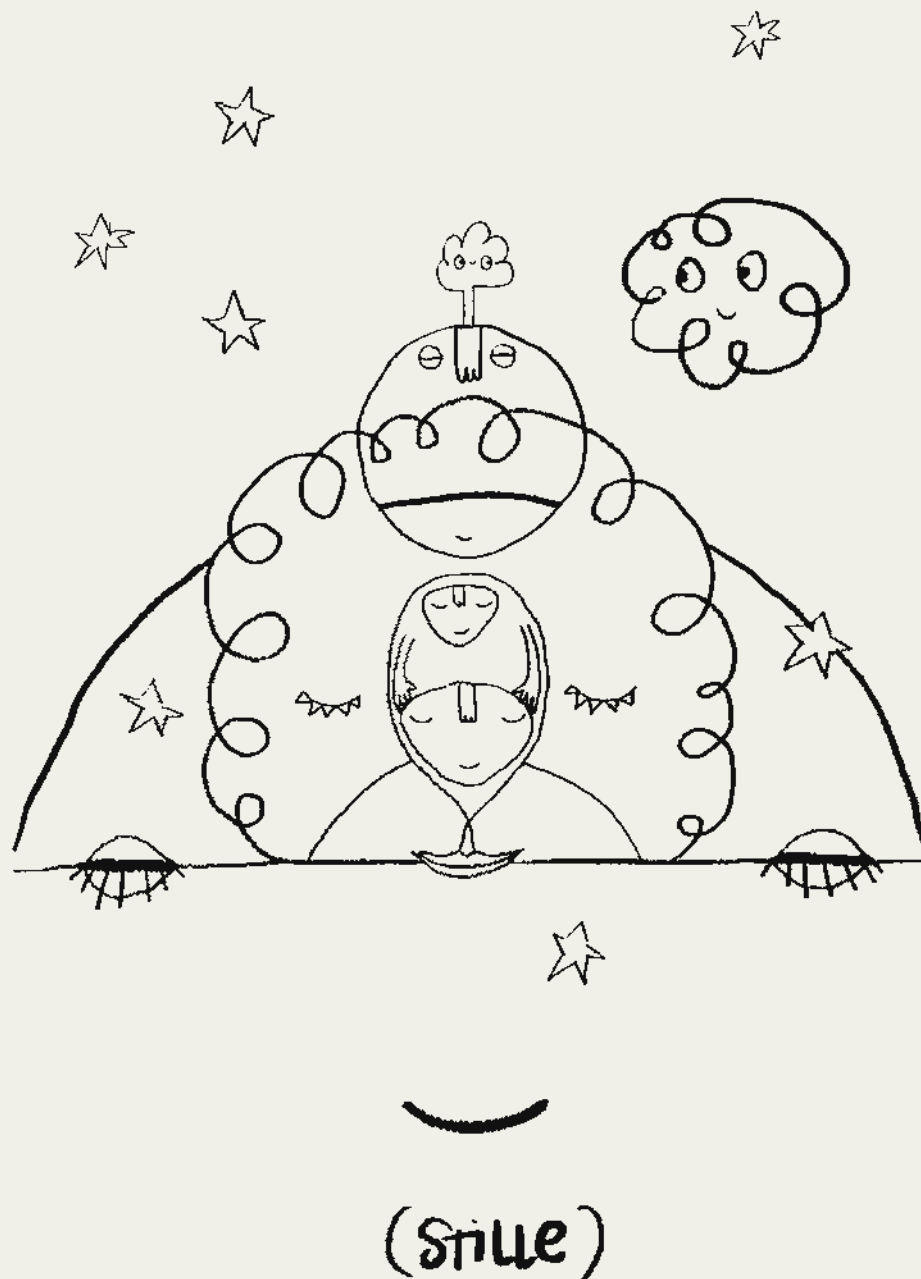
Überlasse anderen den Raum.

1. Achte auf deine Rede·zeit.

Alle die etwas sagen möchten, sollen etwas sagen können.

- Beobachte, was im Raum geschieht.
- Halte Stille aus.
- Manche Menschen brauchen Stille zum über·legen.
- Hast du schon viel gesagt?
Dann schau, ob ein anderer Mensch etwas sagen möchte.
- Höre der Stille zu.





„Schweigen und Sprechen sind Möglichkeiten, sich zu zeigen.
 Beide haben verschiedene Arten und Abstufungen.
 Es gibt die leere Stille von Schlaf oder Gleich·gültigkeit.
 Es gibt die schlichte Stille von einem ernsten Tier·gesicht.
 Es gibt die fruchtbare Stille von Achtsamkeit.
 Sie nährt die Seele, während diese neue Gedanken hervor·bringt.
 Es gibt die lebendige Stille von geweckter Aufmerksamkeit.
 Sie ist bereit, zu sprechen.
 Es gibt eine Stille, die ist wie Musik.
 Sie entsteht, wenn ein Mensch ganz vertieft in sein Tun ist.
 Es gibt die Stille vom ein·ander Zuhören.
 Sie ist einfühlsam und hilft, sich klar auszudrücken.
 Es gibt die unruhige Stille von Ablehnung und Selbst·vorwürfen.
 Sie formt laute und stimm·lose Worte – und spricht sie doch nicht aus.
 Es gibt verblüffte Stille.
 Es gibt die friedliche Stille vom Einverständnis mit anderen Menschen
 und Verbundenheit mit dem Kosmos.“
 Sagt Paul Goodman. 06

2. Achte auf deine Sprech·weise.

Mit wem redest du über welches Thema?

- Über·lege:

Wen schließe ich mit meinen Themen aus?

Wen schließe ich mit meiner Sprech·weise aus?

Was kann ich tun, damit noch andere mit·reden?

- Toll, dass das Thema dir wichtig ist und du dein Wissen teilst.
Denke bitte daran: schwierige Wörter und Fach·wörter können andere Menschen einschüchtern.
Erkläre schwierige Wörter und Theorien, bis alle dich verstehen.

- Vermeide „splainen“.

Das ist splainen:

Ein **privilegierter** Mensch belehrt einen **diskriminierten** Menschen über ein Thema.

Obwohl der diskriminierte Mensch über dieses Thema mehr weiß.

Zum Beispiel:

Ein **cis Mann** erklärt einer **Frau Sexismus** (Man·splaining).

Oder ein **weißer** Mensch

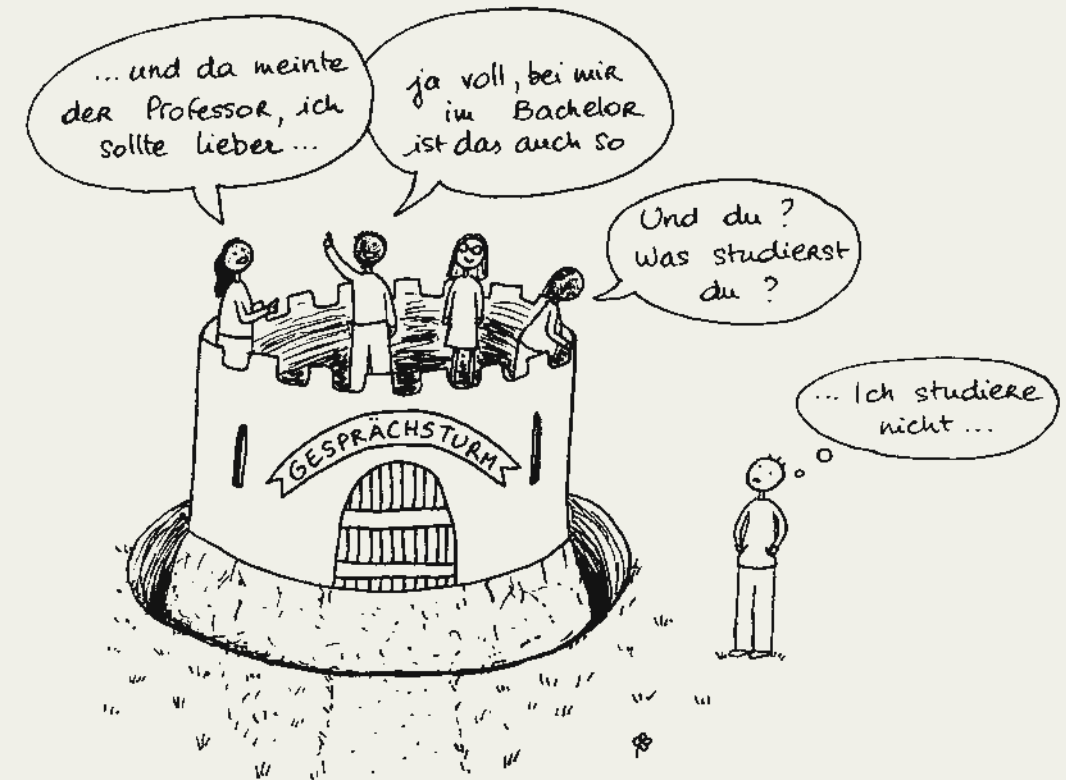
erklärt einem **Schwarzen** Menschen **Rassismus**.

- Achte auf „Man·terupting“.

Das ist Man·terupting:

Ein **cis Mann** unter·bricht andere Sprecher*innen häufig.

Vermeide Man·terupting oder spreche es an.



3. Achte auf deine Körper·sprache.

Körper·sprache findet oft unbewusst statt.
Und sie ist beeinflusst von Macht·strukturen.

- Vermeide „Man·spreading“.
Das ist Man·spreading: ein **cis Mann** breitet sich im Raum aus.
Zum Beispiel: Er setzt sich breit·beinig hin. Er spricht sehr laut.
- Körper·sprache ist wichtig.
Sie unter·stützt, was du sagst.
Und sie zeigt deine Gefühle.
Aber ausladende Körper·sprache wirkt manch·mal einschüchternd.

!!! Hinweis !!!

Man·spreading, Man·terupting und Man·splaining sind nach **Männern** benannt.
Weil viele Männer sich so verhalten.
Nicht alle Männer verhalten sich so.
Nicht nur Männer verhalten sich so.
Egal welches Geschlecht du hast:
Vermeide dieses Verhalten.
Übe, dieses Verhalten zu erkennen.



Bild von Caroline Pochon

Nimm Raum ein.

1. Achte auf deine Rede·zeit.

Vielleicht redest du wenig.

Warum redest du wenig?

Vielleicht staunst du über das Gespräch und hörst gespannt zu.

Vielleicht genießt du es dabei zu sein. Das ist schön.

Du darfst es sagen.

Dann wissen die anderen, was deine Stille bedeutet.

Und du kannst trotzdem weiter·lesen.

Vielleicht findest du gute Tipps.

Du sollst immer wissen: Deine Gedanken sind wert·voll für die Gruppe.

Sie bringen eine neue Sicht·weise ins Gespräch.

Verschiedene Meinungen sind will·kommen.

Über·lege, warum du wenig redest.

- Denkst du, du kannst **nicht** mit·reden?
Ist etwas für dich unverständlich?
Bist du gerade ideen·los?

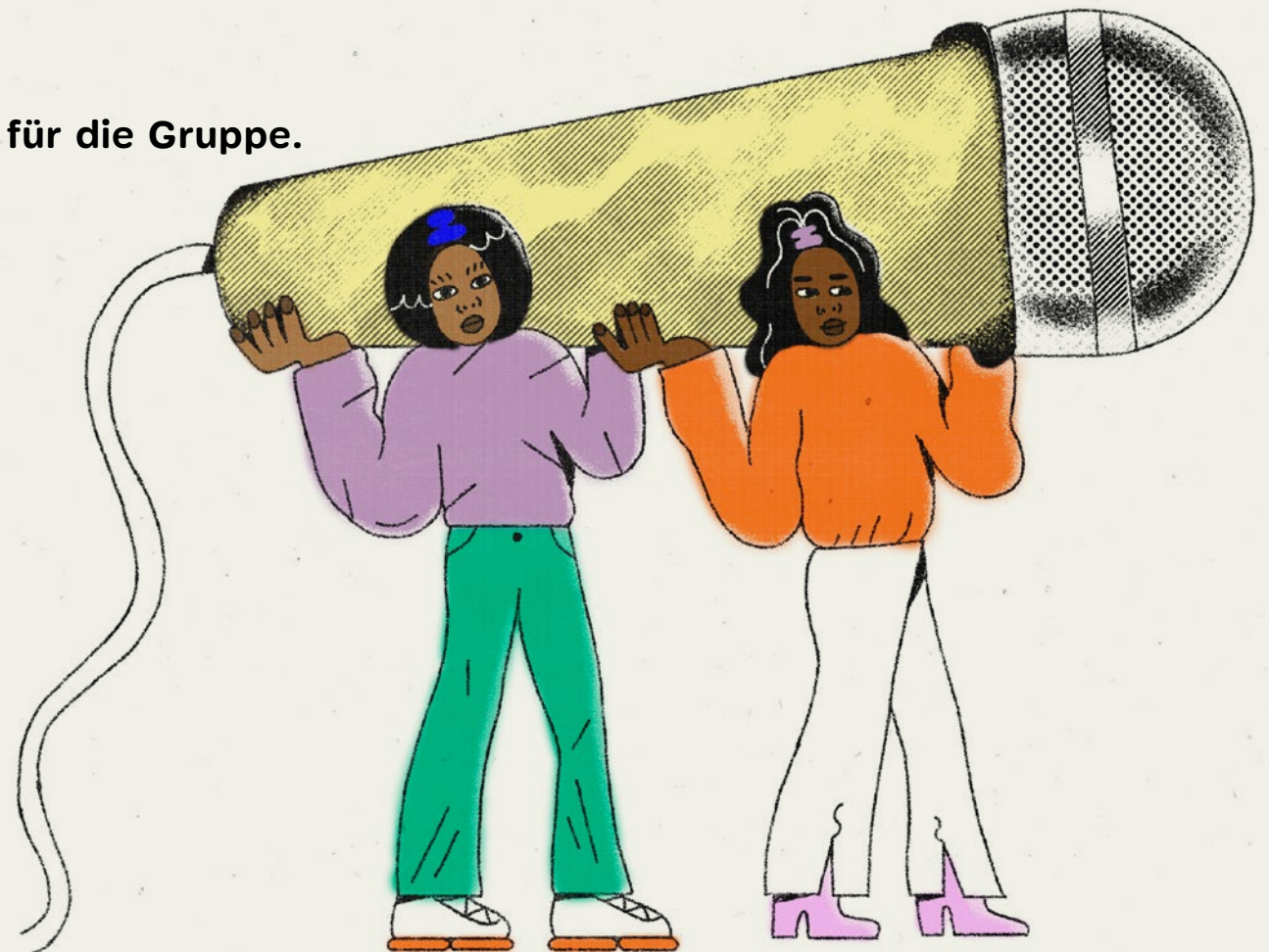


Bild von Ellen Gabriel

- Möchtest du etwas sagen?
Fehlt dir der Mut dazu?
Suchst du den richtigen Moment, um dich zu melden?
- Lang·weilt dich das Gespräch?
Ist das Gespräch vom Thema abgekommen?
- Ist das Gespräch gerade sehr schnell?
Fürchtest du jemanden zu unter·brechen?
- Befürchtest du, niemand teilt deine Meinung?
Fühlst du dich darum unsicher?
- Bist du besorgt, wie andere dich wahr·nehmen?
Hast du Angst, dich zu verhaspeln?
Ist es schwierig, die passenden Worte zu finden?
- Hast du Angst, etwas Falsches zu sagen?
Bist du unsicher im gendern?
Bist du unsicher mit deiner Wort·wahl?
- Möchtest du erstmal deine Gedanken ordnen?
Brauchst du einen Moment Stille zum Nach·denken?



Bild von Caroline Pochon

- Bist du still, weil du still sein gelernt hast?
Wie wichtig ist für dich höflich sein oder die anderen vorlassen?

Wir lernen unser Rede·verhalten von anderen Menschen.

Zum Beispiel: in unserer Familie und mit unseren Freund*innen,
im Kinder·garten, in der Schule oder bei Hobbies.

Darum beeinflussen Macht·verhältnisse unser Rede·verhalten.

Zum Beispiel: Vielleicht hast du viel Man·splaining und Man·terupting erlebt.

Das kann einen Menschen sehr verunsichern und Zweifel am eigenen Wissen wecken.

Vielleicht zögerst du darum, mit·zureden.

Wir haben uns ein Beispiel ausgedacht:

Eine **Frau** wird sehr oft von **Männern** unter·brochen.

Die Männer denken, sie wissen mehr als die Frau.

Darum ist es wirklich schwieriger für die Frau, klar ihre Meinung zu sagen.

Das verunsichert sie.

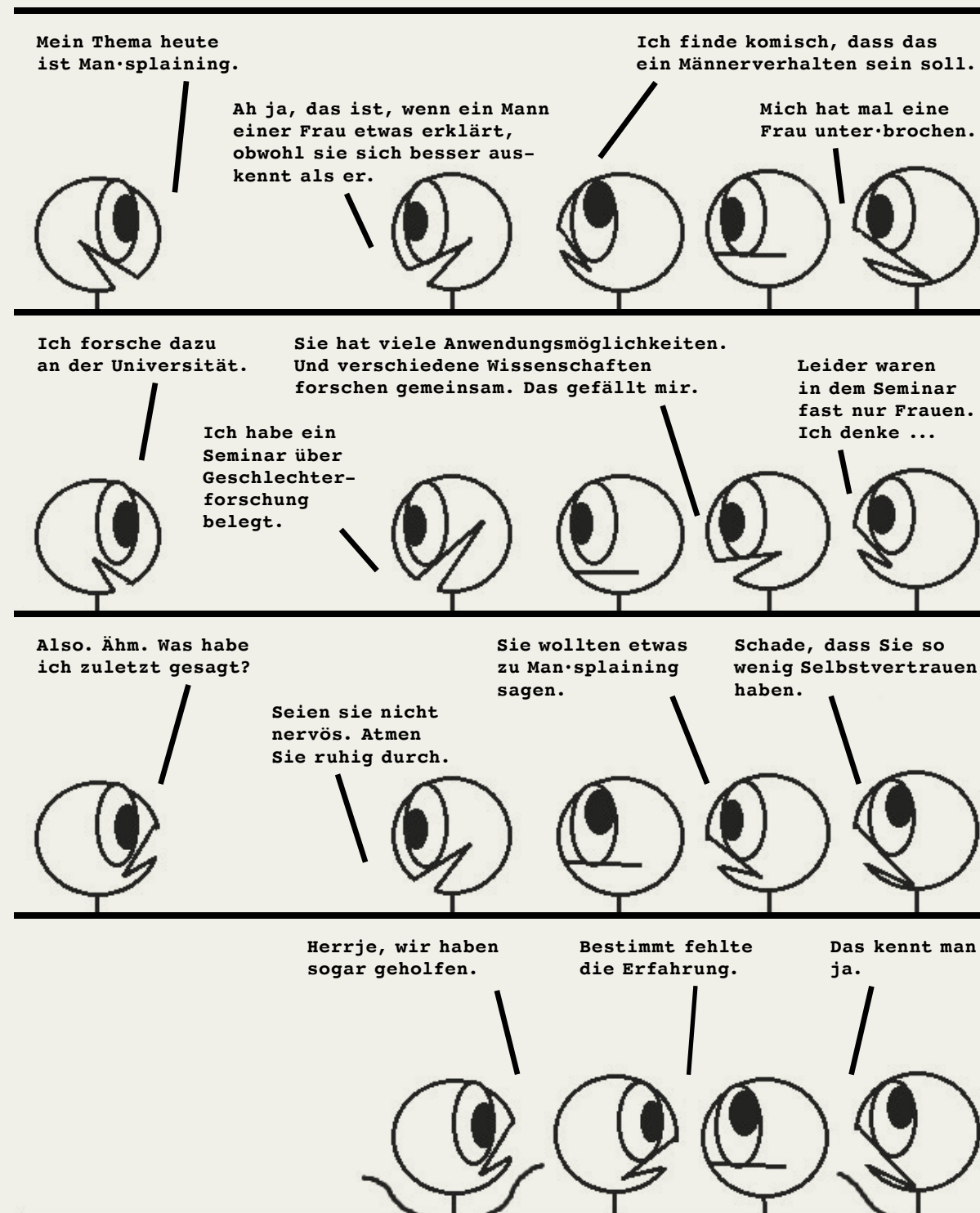
Schließlich kommt sie darum wirklich durch·ein·ander. 07

Was die Männer hier tun, heißt Man·terupting.

Sie verhalten sich respekt·los.

Du kannst sagen: „Ich möchte jetzt zu Ende sprechen.“

Und du kannst Selbst·vertrauen üben.



2. Was brauchst du, um dich mehr zu trauen?

- Was sagt dein Bauch·gefühl?
- Verstehst du alles gut?
Brauchst du bessere Erklärungen?
- Brauchst du Stille zum Nach·denken?
- Brauchst du eine Pause?
- Brauchst du die Sicherheit, dass Fehler machen okay ist?
- Brauchst du mehr Mut?
Vielleicht befürchtest du, etwas **nicht** gut genug zu sagen.
Und das andere dich dafür verurteilen.
Vielleicht ist diese Sorge unnötig.
Denn oft haben andere die·selben Sorgen.
Sie möchten sich das **nicht** anmerken lassen und tun besonders selbst·sicher.
Sie nehmen viel Raum ein, weil sie unsicher sind.
Wären sie sicherer, würden sie weniger reden.

3. Sage den Teamer*innen und der Gruppe, was du brauchst.

- Rede über deine Bedürfnisse.
Nur dann können andere darauf Rück·sicht nehmen.
Vielleicht haben noch mehr Menschen die gleichen Bedürfnisse wie du.
Und ihr traut euch alle **nicht**, etwas zu sagen.
- Deine Bedürfnisse sind wichtig.
Die anderen Teil·nehmer*innen und Teamer*innen lernen daraus.
Sie lernen mit verschiedenen Bedürfnissen einfühlsam umzugehen.
- Bist du unsicher mit der Sprache?
Das darfst du der Gruppe sagen.
Niemand kann immer das Richtige sagen.
Wir alle lernen und üben, wie einfühlsam reden geht.
Es ist **nicht** wichtig, ob du das Richtige sagst.
Wichtig ist, über Sprache und Wörter nach·denken und sie hinter·fragen.
Dabei kann Unsicherheit helfen.
Bitte andere um Rück·meldungen zu deiner Sprache.
Lerne mit ihnen gemeinsam und lerne auch alleine.



Bild von Caroline Pochon

- Es ist oft schwierig, passende Worte zu finden.
Es ist okay, wenn dir das manch·mal **nicht** gelingt.
Aber du kannst es üben.
Je öfter du dich traust, desto einfacher wird es.
- Achte auf deine eigenen Grenzen.
Frage dich:
Möchte ich darüber reden?
Hilft es mir, darüber zu reden?
Was brauche ich, um darüber zu reden?



Bild von Viktoria Cichon

Viel·fältige Sicht·weisen austauschen

- Es gibt viele verschiedene Sicht·weisen und Meinungen.
Eine einzige Wahrheit gibt es **nicht**.
- Meinungs·freiheit ist sehr wichtig.
Sie braucht, dass Menschen gefährlichen Meinungen wider·sprechen.
Und klare Grenzen setzen.
Meinungs·freiheit bedeutet **nicht**:
Alles sagen dürfen.
Allen zuhören müssen.
Ein·ander niemals wider·sprechen.
- Gespräche in der Gruppe sind manch·mal schwierig.
Zum Beispiel wenn die Teil·nehmer*innen über persönliche Erfahrungen sprechen.
Darum ist es wichtig, sich vorher abzusprechen:
Das Gruppen·gespräch ist vertraulich.
Niemand redet außerhalb von der Gruppe darüber, was andere Teil·nehmer*innen erzählen.
- Alle Teil·nehmer*innen sind wichtig für das Gespräch.
Sie bekommen gleich viel Raum.
Egal, wie rede·gewandt sie sind.
Egal, welches Wissen sie in das Gespräch einbringen.

- Mehrere Sicht·weisen können gleich·wertig neben·ein·ander·stehen.

Aber **nicht** alle.

Zum Beispiel: Menschen berichten von ihren Erfahrungen mit **Diskriminierung**.

Diese Erfahrungen sind echt und brauchen Anerkennung.

Aber manch·mal sagen Menschen:

„Deine Erfahrung ist nur deine Meinung.

Und ich habe eine andere Meinung.

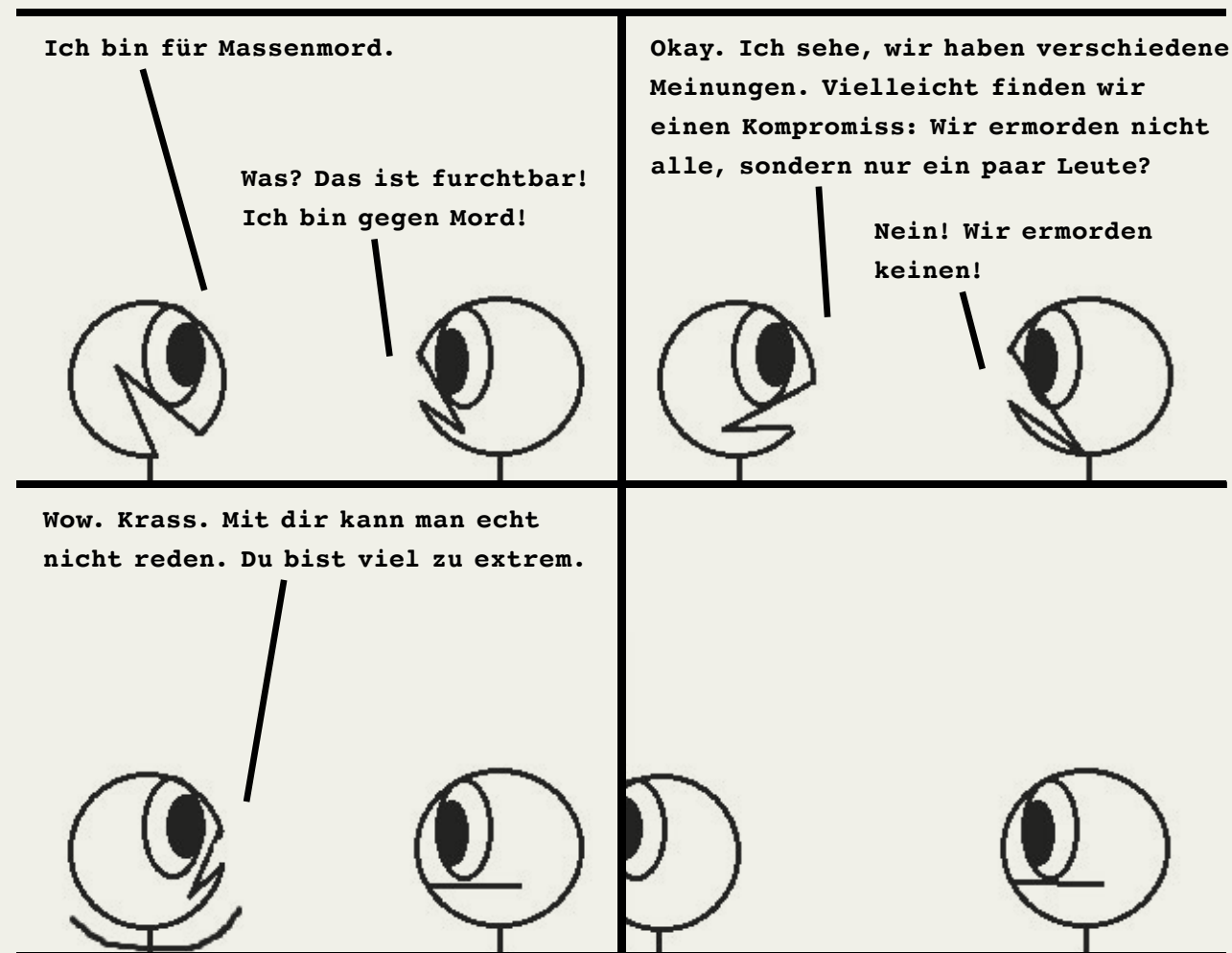
Nämlich, dass diese Erlebnisse **nicht** echt sind.

Oder **nicht** so schlimm.

Einigen wir uns darauf, uns uneinig zu sein.“

Dieses Verhalten heißt „Agree to Disagree“. 08

Es kann sehr verletzend sein.



Respektiert ein·ander

Gewalt·freie Kommunikation

Wir wünschen uns:

In den Seminaren gehen alle respekt·voll mit·ein·ander um.

Wir achten auf·ein·ander.

Das gelingt nur, wenn wir respekt·voll mit·ein·ander sprechen.

Dafür gibt es viele Ideen und Tipps.

Wir möchten dir „Gewalt·freie Kommunikation“ vorstellen.

Marshall Rosenberg hat Gewalt·freie **Kommunikation** entwickelt.

Er war Psychologe.

Die Abkürzung für Gewalt·freie Kommuniaktion ist GFK.

GFK unter·stützt Menschen im Umgang mit·ein·ander.

Sie hilft bei vielen verschiedenen Gesprächen.

Vor allem wenn Menschen einen Streit klären.

Wir Menschen streiten uns fast jeden Tag.

Und wir lernen dabei viel.

Bei einem Streit ist besonders wichtig, **wie** wir streiten.

Das beeinflusst unsere Beziehung zum anderen Menschen mehr, als worüber wir streiten.

Manch·mal gelingt ein Streit **nicht**.

Dann führt er zu mehr Streit und Verletzungen.

Gewalt·freie Kommunikation hilft, damit ein Streit gelingt.

Damit finden die Streitenden leichter eine gemeinsame Lösung.

Das denkt GFK:

Mit allem, was wir machen, möchten wir Bedürfnisse erfüllen.

Wir haben ein Bedürfnis nach Nahrung. Darum essen wir.

Wir haben ein Bedürfnis nach Ruhe. Darum schlafen wir.

Manch·mal stört uns etwas dabei, ein Bedürfnis zu erfüllen. Dann streiten wir.

Wenn wir ein Bedürfnis **nicht** erfüllen können, löst das bei uns Gefühle aus.

Marshall Rosenberg unterscheidet Gefühle und Pseudo·gefühle.

Gefühle sagen aus, wie es dir jetzt gerade geht.

Ein Gefühl geht nur um dich.

Ein Gefühl bewertet niemanden.

Daran erkennst du ein Gefühl:

Du kannst sagen: „ich bin“

Das sind einige Gefühle:

abenteuer·lustig, abgespannt, aktiv, angeödet, aufgeregt, ausgeglichen, bedrückt, befreit, begeistert, behaglich, bekümmert, bereichert, berührt, beruhigt, beschwingt, besorgt, betrübt, dankbar, durch·ein·ander, enthusiastisch, entrüstet, entschlossen, entspannt, enttäuscht, erfreut, erfüllt, erleichtert, ermüdet, ermutigt, ernüchtert, erschöpft, erstaunt, fassungs·los, fasziniert, frei, friedlich, fröhlich, froh, gebannt, gekränkt, geladen, gelang·weilt, gelassen, genervt, gespannt, gerührt, gesammelt, geschützt, gestresst, getröstet, glücklich, harmonisch, heiter, herzlich, hilflos, hungerissen, inspiriert, interessiert, klar, konzentriert, kraftvoll, kreativ, lebendig, leidenschaftlich, liebevoll, locker, lustig, melancholisch, motiviert, munter, mutig, neugierig, nüchtern, offen·herzig, optimistisch, ruhig, sanft, sauer, schlapp, schwer, selbst·sicher, selig, sorgen·voll, souverän, spritzig, stark, staunend, still, stolz, traurig, überrascht, verärgert, vergnügt, verletzt, verliebt, verstimmt, vertrauens·voll, wach, wohl·wollend, zufrieden, zuversichtlich ...

Pseudo·gefühle verstecken Gefühle.

Sie gehen um dich und jemand anderen.

Sie bewerten das Verhalten von dem anderen Menschen.

Und sie geben dem anderen Menschen die Verantwortung.

So erkennst du ein Pseudo·gefühl:

Du kannst **nicht** sagen: „Ich bin ...“

Sondern zum Beispiel: „Ich fühle mich“

Oder* „Ich habe das Gefühl, dass ...“

Pseudo·gefühle sind zum Beispiel: ausgenutzt, bedroht, beschuldigt, im Stich gelassen, provoziert, über·gangen.

Manch·mal ist es schwierig, Gefühle und Pseudo·gefühle zu unterscheiden.

Du kannst es üben.

Und Gefühls·listen können dabei helfen.

Gewalt·freie Kommunikation hat 4 Schritte:**1. Beobachtung**

Beobachte: Was ist passiert?

Stell dir vor, du schaust durch eine Kamera.

Was siehst du?

Beschreibe es sachlich.

- Bewerte **nicht**.
- Urteile **nicht**
- Belehre **nicht**.
- Deute **nicht**.
- Vermeide Worte wie: immer, schon wieder, nie, alle, keiner.

2. Gefühl

Fühle: Wie hast du dich dabei gefühlt?

- Benenne deine Gefühle.
- Vermeide Pseudo·gefühle.

3. Bedürfnis

Über·lege: Was brauchst du jetzt?

- Erkenne deine Bedürfnisse.
- Sie sind oft sehr allgemein. Zum Beispiel: Sicherheit, Verständnis, Ordnung, Kontakt.

4. Bitte

Teile mit: Was wünschst du dir?

- Benenne, was du hier und jetzt brauchst.
- Vermeide Verneinungen.
- Fordere **nicht**.
- Drohe oder strafe **nicht**.

Das sind einige Bedürfnisse:

Achtsamkeit, Allein·sein, Annahme, Akzeptanz, Anerkennung, Anregung, Aufmerksamkeit, Aufrichtigkeit, Ausdruck, Ausgeglichenheit, Austausch, Authentizität, Autonomie, Beitragen, Berechenbarkeit, Berührung, Bestätigung, Beständigkeit, Bewegung, Bewusst·sein, 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, Gleich·gewicht, Gleich·wertigkeit, Glück, Handeln, Harmonie, Heilung, Heraus·forderung, Hilfe, Intensität, Intimität, Klarheit, Komfort, Kommunikation, Können, Kontakt, Kontinuität, Kreativität, Lernen, Liebe, Menschlichkeit, Mit·gefühl, Mit·teilung, Nähe, Nahrung, Offenheit, Ordnung, Orientierung, Platz finden, Privat·sphäre, Respekt, Ruhe, Sättigung, Schaffen, Schönheit, Schutz, Selbst·bestimmung, Sexualität, Sicherheit, Sinn, Spaß, Spiel, Stabilität, Stille, Stimmigkeit, Stimulation, Struktur, Teil·nahme, Toleranz, Transparenz, Treue, Trost, Unabhängigkeit, Unter·stützung, Verantwortung, Verbindlichkeit, Verbundenheit, Verständigung, Verständnis, Vertrauen, Weiter·kommen, Wert·schätzung, Wirksamkeit, Wissen, Würdigung, Zärtlichkeit, Zugehörigkeit, Zuhören, Zuneigung, Zuspruch ... 09

Das ist das Ziel von Gewalt·freier Kommunikation:

Beide Menschen fühlen sich verstanden.

Sie gehen respekt·voll und freundschaftlich mit·ein·ander um.

Sie finden gemeinsam eine Lösung.

Die Lösung erfüllt die Bedürfnisse beider Streitenden.

So gewinnen beide.

Du bist **nicht** für die Gefühle und Gedanken von dem anderen Menschen verantwortlich.

Aber du bist verantwortlich dafür,

ob du die Gefühle und Gedanken von dem anderen Menschen anerkennst

und ob du sie berück·sichtigst.

Diese drei Dinge können dich dabei unter·stützen:

1. Selbst·empathie

Das bedeutet: fühle dich selbst.

Schaue auf dich und die Gegebenheit.

Was ist wirklich passiert? (Beobachtung)

Welche Gefühle gibt es in dir? (Gefühl)

Welche Bedürfnisse hast du? (Bedürfnis)

Sage, was du jetzt brauchst. (Bitte)

Ein anderes Wort für diese Schritte ist Selbst·klärung.

2. Selbst·ausdruck

Das bedeutet: sei ehrlich über dich selbst.

Sage was in deinem Herzen ist und was dir wichtig ist.

Wie geht es dir mit dem, was dein Gegen·über tut?

Sprich über dich selbst und benutze die Ich-Form.

Sprich von deiner Erfahrung, deiner Sicht·weise und deinen Bedürfnissen.

Und sei gleich·zeitig offen für die Sicht von deinem Gegen·über.

3. Empathie

Das bedeutet: fühle dich in dein Gegen·über ein.

Nimm die Sicht·weise von deinem Gegen·über ein.

Wie erlebt dein Gegen·über die Gegebenheit? (Beobachtung)

Was fühlt dein Gegen·über? (Gefühl)

Was braucht dein Gegen·über? (Bedürfnis)

Welche Lösung wünscht sich dein Gegen·über? (Bitte)

Sei aufmerksam für dein Gegen·über.

Unter·stütze sie*ihn bei ihrer*seiner Selbst·klärung.

Mit Selbst·empathie, Selbst·ausdruck und Empathie sprichst du ziel·gerichteter.
Und beugst Missverständnissen und Verletzungen vor.
Du und dein Gegen·über können eure Ziele schneller erreichen,
wenn ihr einfühlsam, offen, ehrlich und wert·schätzend seid.
Gewalt·freie **Kommunikation** ist viel·schichtig.
Aber es lohnt sich, wenn du dich weiter damit beschäftigst:
Was sind Gefühle?
Was sind Bedürfnisse?
Was bedeutet es, sich einzufühlen?
GFK ist eine Unter·stützung für gelingende Streit·gespräche.
Sie ist kein Zauber·mittel, das immer wirkt.

**„Wie wir reden beeinflusst wie wir die Welt wahr·nehmen.
Und wie wir uns die Welt vorstellen.
Wie wir über die Welt denken, beeinflusst wie die Welt ist.“**

Sagt Louie Läuger. 10



Bild von Johanna Eisl

Achte auf deine Sprache

Sprich verständlich

- Verwende kurze Sätze.
- Sprich langsam.
- Benutze einfache Wörter und vermeide schwierige Wörter.
Fach·wörter und Fremd·wörter sind schwierige Wörter.
- Erkläre Fach·wörter und Fremd·wörter, wenn du sie benutzt.
- Sei offen für Rück·meldungen. du kannst daraus lernen.
- Frag nach, wenn etwas für dich unverständlich ist.

Am besten sofort.

Andere verstehen es vielleicht auch **nicht**.

Denn niemand kann alles wissen und verstehen.

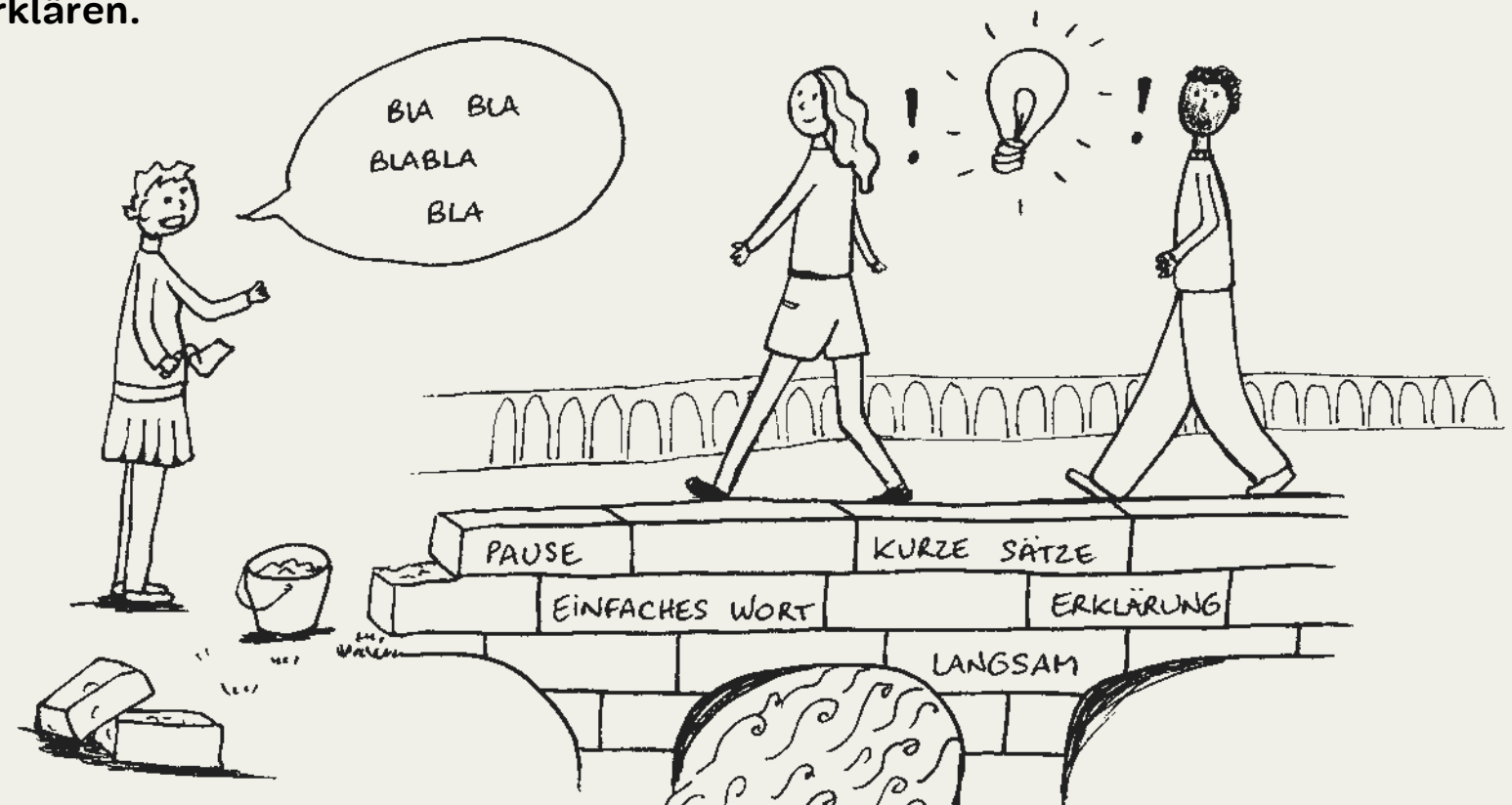
Tipp: Vielleicht hörst du ein schwieriges Wort, dass du schon kennst.

Du kannst trotzdem nach·fragen oder es erklären.

Das ist für alle gut.



Bild von Caroline Pochon



Bleibe aufmerksam für Diskriminierungen in der Sprache

Sprache ist wichtig, weil sie unser Zusammen·leben formt.

Aber sie ist nur ein Bau·stein für Veränderungen.

Sie ist **nicht** perfekt.

Darum hinter·frage Sprache immer wieder.

Hinter·frage auch gute Lösungen oder „politisch korrekte“ Ausdrücke.

Manch·mal ist etwas hinter·fragen wichtiger als eine Antwort.

Wir glauben, es gibt **keine** richtige Antwort, die immer richtig bleibt.

Sprache verändert sich.

Und manch·mal ist es wichtiger, über die Veränderung zu sprechen, als über die jetzt richtige Antwort.

Denn wir wollen die gesellschaftlichen Macht·strukturen verändern.

Dafür verwenden wir unsere Kraft.

Und dabei sprechen wir so achtsam und gerecht, wie wir können.

Darum hinter·frage dich selbst:

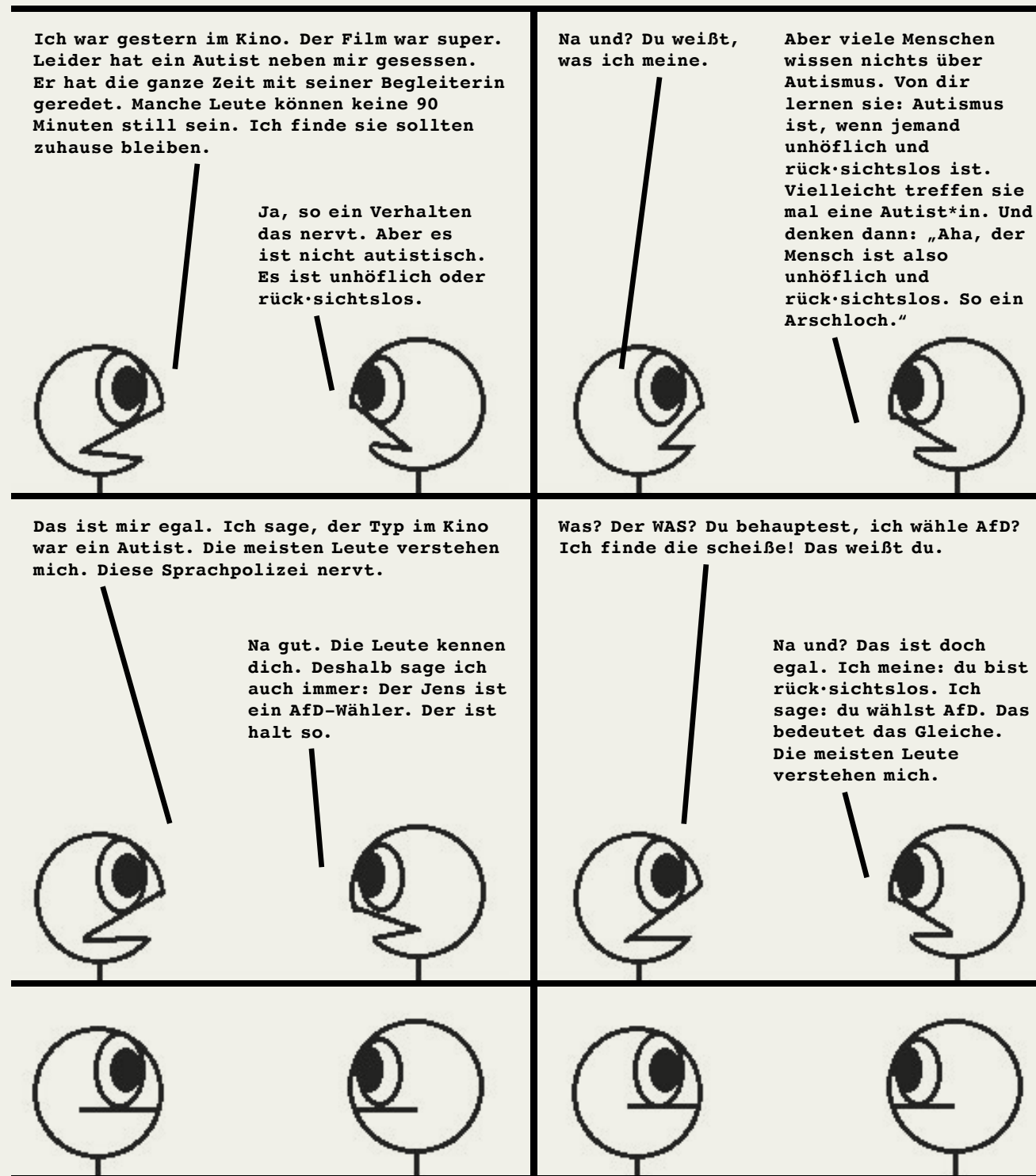
Wie sprichst du?

Welche Wörter benutzt du?

Wie wirken diese Wörter?

Wir haben ein paar Themen gesammelt, die uns wichtig sind.

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



Bleibe rassismus·kritisch.

Es gibt viele Worte, um über **Rassismus** und **rassifizierte** Menschen zu sprechen.
Viele diese Worte sind in der Kolonial·zeit entstanden.
In diesen Worten wirken immer noch koloniale Denk·muster.
Und auch in vielen all·täglichen Worten.

Zum Beispiel in dem Wort „fair“. 11

Oft sagen wir „fair“ und meinen damit: Etwas ist gerecht, gut und wünschens·wert.
Zum Beispiel bei Lohn oder Wett·kampf·regeln.
Aber ursprünglich bedeutet „fair“: hell·häutig.
In der Kolonial·zeit dachten **weiße** Menschen: hell ist gut und dunkel ist böse.
Damit haben sie Versklavung und **Kolonialismus** gerecht·fertigt.
Diese Gedanken wirken bis heute fort.

Hier sind drei Beispiele:

- In Filmen sind die „Guten“ oft hell und die „Bösen“ sind oft dunkel.
- Die Polizei kontrolliert häufiger **BIPoC** als **weiße** Menschen.
- Die Werbung behauptet oft: helle Haut ist besonders schön.

Das Alles ist ein Teil von der Wort·bedeutung von „fair“.

Vielleicht möchtest du das Wort in Zukunft nicht mehr benutzen.

Du kannst zum Beispiel sagen: Es ist gerecht.

Sprich geschlechter·gerecht.

Viele Menschen gendern.

Gendern bedeutet: Über bestimmte Geschlechter sprechen oder schreiben.

Es gibt verschiedene Möglichkeiten zu gendern:

- Eine ist, nur über **Männer** sprechen und schreiben und alle anderen Geschlechter unsichtbar machen.
Zum Beispiel: Teamer.
Sie heißt generisches Maskulinum. 12
- Manche gendern und sprechen von Männern und **Frauen**.
Sie benutzen zum Beispiel:
Doppel·nennung. Sie sagen Teamer und Teamerin.
Binnen-I. Sie schreiben TeamerInnen.
Auch damit sprechen sie **nicht** von allen Menschen.
Denn es gibt **nicht-binäre** Menschen. Sie sind **nicht** Mann oder Frau.
- So kannst du von allen Geschlechtern sprechen:
Gender·stern: Schreibe Teamer*in.
Gender·gap: Schreibe Teamer_in.
So sprichst du Gender·stern und Gender·gap:
Mache eine kurze Pause. Teamer in.
Wir benutzen den Gender·stern. 13
- Viele Worte kannst du auch sagen, ohne ein Geschlecht zu nennen.
Zum Beispiel:
Statt Teamer*innen sagst du Teamende, Team oder Teil vom Team.

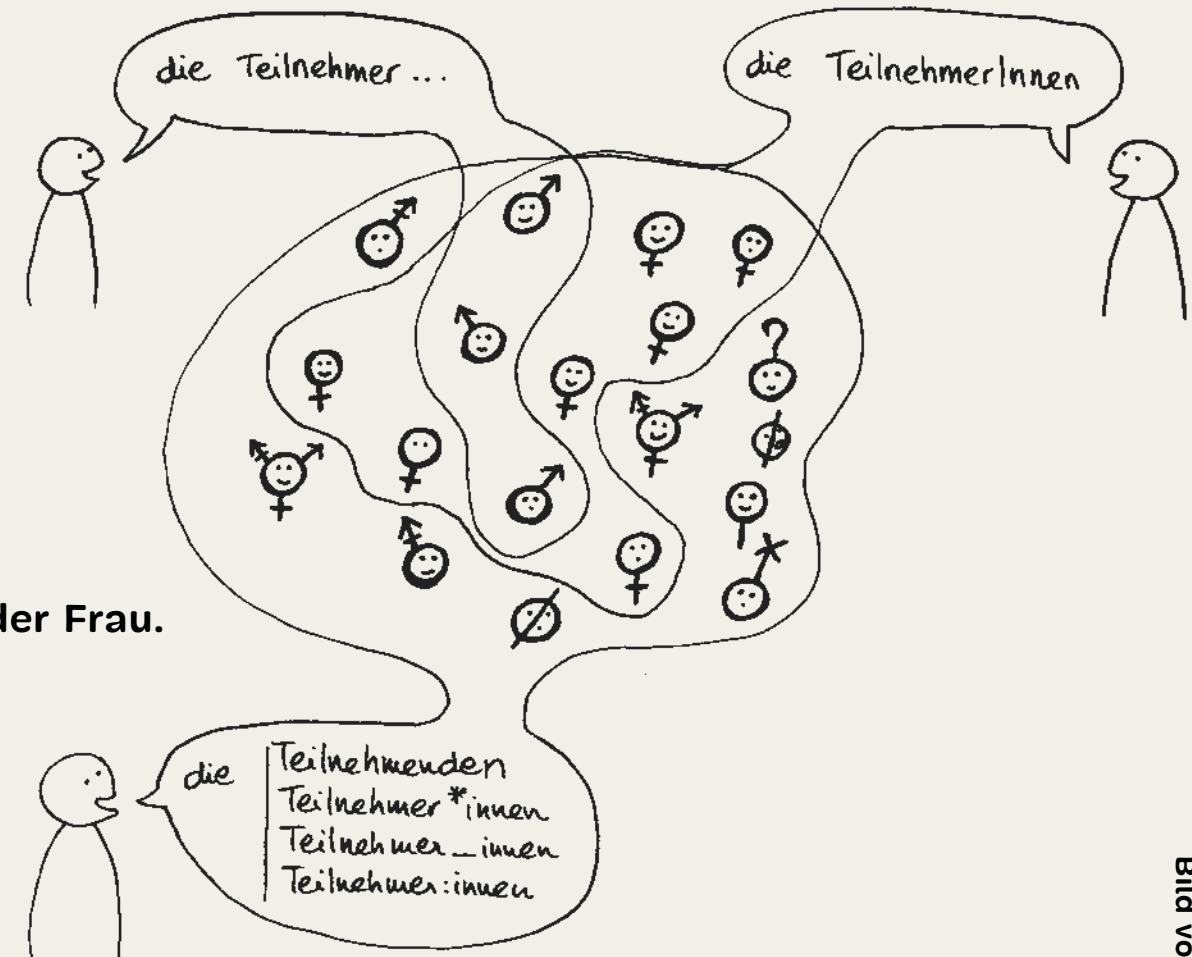


Bild von Caroline Pochon



Hinter·frage Schimpf·wörter.

Die National·sozialist*innen haben viele Menschen·gruppen geplant ermordet.

Zu diesem Gruppen gehörten:

- Menschen mit Lern·schwierigkeiten
- Menschen mit Be_hinderung
- Menschen mit psychischen Erkrankungen
- neuro·divergente Menschen
- Frauen, Lesben, trans* Menschen
- Menschen ohne festen Wohn·sitz
- Menschen ohne feste Lohn·arbeit
- Sinti*zze und Rom*nja
- Anarchist*innen
- und viele andere

Die National·sozialist*innen haben Kategorien erfunden.

Und damit die Morde begründet.

Solche Kategorien waren zum Beispiel:

- asozial
- doof, dumm, blöd
- irre, verrückt
- krank
- Idiot

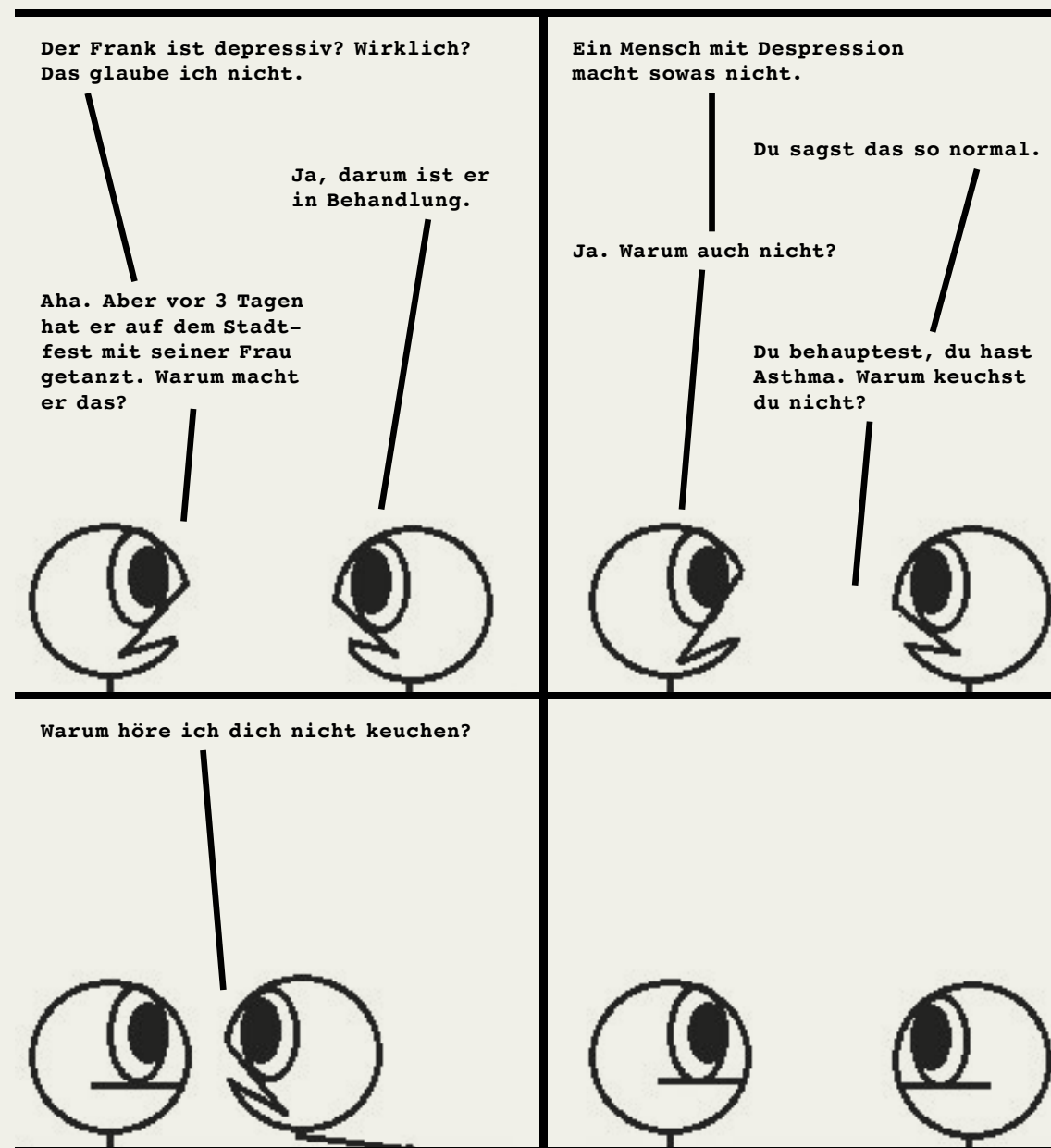
Heute werden diese Kategorien oft als Schimpf·worte benutzt.

Das ist sehr verletzend.

Vielleicht möchtest du diese Worte in Zukunft vermeiden?

Dafür kannst du über·legen, was du wirklich sagen möchtest.

Wir haben ein paar Vorschläge: gemein, eklig, unangenehm, unfreundlich, kritisch, rück·sichts·los.



!!! Inhalts·warnung folgende
Seite: Trans* feindlichkeit !!!

Bild von Nadja Hermann / Erzählmixin

Meinen Namen sagen ist einfach ... aber nicht immer.

- Hi, Ich bin Nino.
- Hallo, ich heiße Selina.
- Hey! Kennen wir uns irgend-woher?
- (denkt: Oh nein)
- Hast du früher bei TUSLI gespielt?
- Warst Du auch auf der Goethe-Schule?
- Ja genau.
- Hä? Ich dachte, du heißt anders.
- Ist Nino wirklich Dein echter Name?
- Viele Leute fragen das. Ich finde es komisch.
- Ich denke viel an das Wort „echt“.
- Das Gegenteil von echt ist falsch.
- Absichtlich etwas Falsches sagen ist lügen.
- Aber mein Name ist keine Lüge. Dein Name auch nicht.



Erkenne Selbst·beschreibungen an

Erkenne alle Menschen so an, wie sie sich selbst beschreiben.
Achte sie so, wie sie gesehen werden möchten.
Bestärke Menschen in ihrer Selbst·beschreibung.

Jeder Mensch entscheidet selbst, wie er*sie sich selbst beschreibt.
Denn es geht um das Selbst dieses Menschen.
Alle anderen Menschen sollen das anerkennen.
Das heißt Definitions·macht.

Selbst·beschreibungen von trans* und inter* Menschen

Es gibt viele Worte, wie **trans*** Menschen sich beschreiben.
Zum Beispiel:, trans·ident, trans·geschlechtlich ...
Und es gibt viele Worte, wie **inter*** Menschen sich beschreiben.
Zum Beispiel: inter, inter·geschlechtlich ...
So viele Wörter wirken manch·mal verwirrend.
Aber alle trans* und inter* Menschen erleben sich verschieden.
Sie machen verschiedene Erfahrungen.
Und sie beschreiben sich selbst verschieden.
Diese Viel·falt braucht Anerkennung.
Denn trans* und inter* Menschen richtig ansprechen ist wichtig.
Nur so behandeln wir trans* und inter* Menschen mit Achtung und Einfühlungs·vermögen.

Selbst·beschreibungen von rassismus·erfahrenen Menschen

Es gibt viele Worte, mit denen **rassifizierte** Menschen sich beschreiben.

Viele Menschen sagen Black, **Indigenous** and **People of Color**.

Die Abkürzung dafür ist **BIPoC**.

Aber **nicht** alle Menschen fühlen sich mit den gleichen Worten wohl.

Zum Beispiel benennen sich manche Menschen als **Schwarz**.

Und andere benennen sich als afro·deutsch.

Manche Worte zeigen:

Eine bestimmte Gruppe wird auf eine besondere Weise **diskriminiert**.

Zum Beispiel Sint*izze und Rom*nja.

Oder indigene Menschen.

Das I in BIPOC steht für indigene Menschen.

Trotzdem benutzen **nicht** alle Menschen aus dieser Gruppe das Wort.

Viele indigene Menschen sagen lieber, wo sie sich zugehörig fühlen.

Zum Beispiel: Great Sioux Nation oder Sorb*innen.

Darum ist Zuhören wichtig.

Und darauf achten, wie Menschen sich selbst benennen.

Sich Worte aneignen

Es gibt viele **diskriminierende** Worte.

Manch·mal eignen Menschen sich diese Worte an.

Aneignen geht so:

Ein Mensch wird von einem bestimmten Wort diskriminiert.

Der Mensch benutzt dieses Wort für sich.

Und sagt: Ich bin stolz darauf.

Ich bin gut, so wie ich bin.

Sich ein Wort aneignen können nur Menschen, die dieses Wort diskriminiert.

Rück·sichts·volle **privilegierte** Menschen vermeiden diese Worte.

Selbst·beschreibungen sind verschieden wichtig

Menschen wählen verschiedene Worte für sich.

Diese Worte und Identitäten sind ihnen auch verschieden wichtig.

Und das kann sich mit der Zeit verändern.

Vielleicht sind diese Worte jetzt gerade für einen Menschen sehr wichtig:

Schwarz·sein, **homo·sexuell** sein, **Frau** sein, aus einer armen Familie sein.

Vielleicht sind sie zu einer anderen Zeit **nicht** wichtig.

Vielleicht sind sie für einen anderen Menschen **nicht** wichtig.

Pronomen anerkennen

Pronomen benutzen wir anstelle von Namen.

Wir reden **mit** einem Menschen und sagen Sie oder du.

Wir fragen zum Beispiel: „Anna, welche Pronomen magst du?“

Oder wir reden **über** einen Menschen.

Dafür gibt es viele Pronomen:

- xier, xies
- sier, sies
- er, sein
- sie, ihr

Und noch viele mehr.

Wir sagen zum Beispiel: „Das ist Anna. Xier teamt unsere Seminare. Xies Mit·arbeit ist sehr wichtig.“

Manche Menschen haben **kein** Pronomen.

Für diese Menschen verwenden wir immer den Namen.

Wir sagen zum Beispiel: „Das ist Deniz. Deniz nimmt an unserem Seminar teil. Deniz Meinung ist uns wichtig.“

Aber wie erfahren wir das Pronomen für einen Menschen?

Wir schlagen vor:

Wir schreiben unsere Pronomen auf unsere Namens·schilder.

Wir sagen unsere Pronomen bei der Vorstellungs·runde dazu.

Wir haben als Kinder gelernt: wir sollen das Geschlecht von Menschen erraten.

Und ihre Pronomen.

Wir erraten das von ihrem Aussehen und Verhalten.
 Aber dabei machen wir Fehler.
 Für manche Menschen wird häufig ein falsches Geschlecht
 und **Pronomen** geraten.
 Dadurch wird diesen Menschen ihre Identität abgesprochen.
 Das ist verletzend und schmerzhaft.
 Manche beschreiben es so:
 Das fühlt sich an wie ständige Nadel·stiche.
 Ein Stich ist erträglich.
 Aber hunderte Stiche tun sehr weh.
 Darum fragen wir Menschen: „Was ist dein Pronomen?“
 Wir achten ihr Pronomen.
 Und hinter·fragen es **nicht**.
 Das ist wichtig. 14

Manch·mal verwenden Menschen ein falsches Pronomen.
 Das ist verletzend.
 Ein falsches Pronomen verwenden heißt misgendern.
 Wie gehen wir damit um?
 Wir schlagen vor: Ein anderer Mensch sagt das richtige Pronomen.
 Zum Beispiel: „Annas Pronomen ist xier.“
 Und der Mensch, der misgendert hat, berichtigt sich.
 So über·nehmen alle Verantwortung dafür, dass es allen gut geht.
 Und dafür, dass Selbst·beschreibungen geachtet werden.
 Aber wenn **trans*** Menschen selbst etwas sagen wollen,
 lasse sie zuerst sprechen.



So kann mensch damit umgehen ...

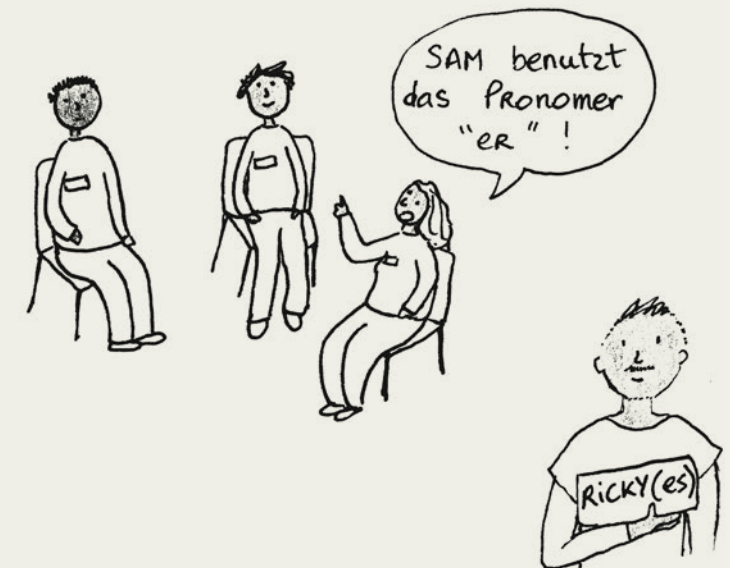
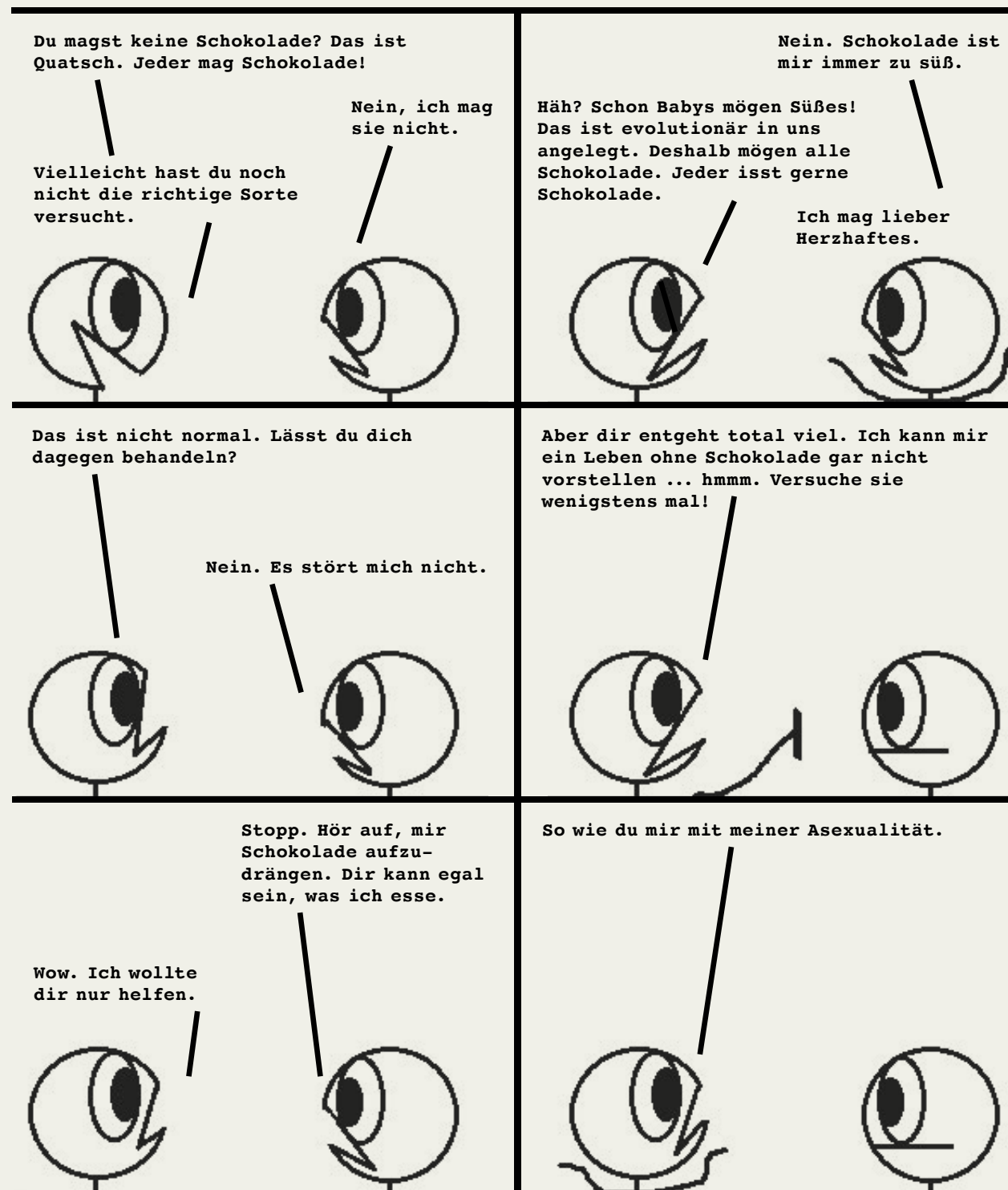


Bild von Caroline Pochon



Über·nimm Verantwortung für die Gemeinschaft

Manch·mal üben Menschen Macht aus, indem sie **nichts** tun.

Oder keine Verantwortung über·nehmen.

Denn sie verändern die Macht·ungleichheit **nicht**.

Wir haben das oft beobachtet in den letzten Jahren.

Hier sind ein paar Beispiele:

- Eine Fort·bildungs·reihe hat verschiedene Seminare.
Bei manchen Seminaren möchten zu viele Menschen mitmachen.
Und bei anderen Seminaren sind noch Plätze frei.
Die Teamer*innen bitten die Teil·nehmer*innen, sich gleich·mäßig zu verteilen.
Aber dafür müssen manche Teil·nehmer*innen auf ihr Lieblings·seminar verzichten.
Dazu sind erstmal fast nur **FLINTA** und **BIPOC** bereit.
- Wir haben einen Frage·bogen. Er heißt „Macht und **Kommunikation**“.
Er hat Fragen mit Antworten zum Ankreuzen und Platz für eigene Worte.
Nach einem Seminar verteilen wir den Frage·bogen an alle Teil·nehmer*innen.
So sammeln wir ihre Rück·meldungen.
Fast nur FLINTA und BIPOC schreiben selbst etwas in den Frage·bogen.
Sie geben uns ausführliche Rück·meldungen.
Andere Menschen kreuzen nur Antworten an.

- Manch·mal verpassen Menschen eine Frist.
Oder antworten auf eine Anfrage **nicht**.
Manche Menschen entschuldigen sich dafür.
Und erklären den Grund.
Das machen fast nur **FLINTA** und **BIPOC**.
Andere Menschen antworten **nicht**.
Wir müssen sie mehrmals fragen.
Das kostet uns Zeit und Kraft.
- Manch·mal sagen Menschen, dass ihnen etwas gut gefällt.
Einfach so.
Diese Menschen sind fast immer FLINTA und BIPOC.
- Nach jedem Seminar räumen wir den Raum auf.
Wir bitten die Teil·nehmer*innen um Hilfe.
Es helfen fast nur FLINTA und BIPOC.

Die Beispiele sollen dir Mut machen.
Damit du dein Verhalten hinter·fragst.
Es gab auch Ausnahmen.
Wir hoffen, dass diese Ausnahmen häufiger werden.
Bis sie normal sind.
Darum schreiben wir den Leit·faden.

Feedback: Wir lernen mit·ein·ander und von·ein·ander

Was ist Feedback und wofür ist es da?

- Feedback ist eine persönliche Rück·meldung zu einem Verhalten.
Dabei sagt ein Mensch, wie er das Verhalten vom anderen Menschen wahr·genommen hat.
Feedback sagt **nichts** über den ganzen Menschen.
- Feedback hinter·fragt das Verhalten von Menschen.
Es zeigt Veränderungs·möglichkeiten.
Daraus können wir viel lernen.
- Feedback hinter·fragt Überzeugungen von Menschen.
Es hilft beim Abbauen von Annahmen und Vorurteilen.
- Feedback unter·stützt die Beziehung zwischen Menschen.
Feedback hilft dabei, offen und wert·schätzend mit·ein·ander umzugehen.
Damit sich alle wohl·fühlen können.
- Feedback ist eine Chance. Es hilft uns bei guten Veränderungen.
Wenn der Mensch, der das Feedback bekommt, etwas verändern will.
Vielleicht will der Mensch sein Verhalten **nicht** ändern.
Dann hilft das Feedback **nicht**.



Bild von Viktoria Cichon

Alle machen mal Fehler

Fehler machen ist okay.

Wir nennen das fehler·freundlich.

- Niemand ist perfekt.
Du **nicht**. Die anderen Teil·nehmer*innen **nicht**.
Und die Teamer*innen auch **nicht**.
Alle machen Fehler. Alle irren sich. Alle scheitern.
Das ist okay. Das ist auf den Seminaren erlaubt.
Weil wir aus Fehlern, Irrtümern und Miss·erfolg lernen.
Denke daran, wenn du Feedback gibst.
Und versuche, Menschen freundlich auf Fehler anzusprechen.
- Menschen lernen nur aus Feedback, wenn sie es verstehen.
So gibst du verständliches Feedback:
Erkläre Zusammen·hänge.
Zum Beispiel: Warum ist etwas **diskriminierend**?
Beantworte Verständnis·fragen.
Gib Tipps: Wo findet der Mensch mehr Wissen?
- Wer ist für verständliches Feedback verantwortlich?
Am besten über·nimmt diese Aufgabe ein **privilegiertes** Mensch.
Wir sind alle in irgend·einer Kategorie privilegiert.



Bild von Caroline Pochon

- Alle Gefühle dürfen da sein.

Das ist uns wichtig.

Manch·mal lehnen wir den Grund für das Gefühl ab.

Zum Beispiel: „White Fragility“ oder „Male Fragility“. 15

Fragility wirkt in einer Macht·struktur.

Dabei fühlt sich ein privilegiertes Mensch verletzt.

Weil sein Privileg hinter·fragt wird.

Vielleicht reagiert er wütend oder traurig.

Die Gefühle sind echt. Und sie dürfen da sein.

Gleich·zeitig ist der Grund für die Gefühle nicht okay.

Darum sprechen wir darüber.

Wir zeigen die Macht·struktur auf, um sie zu verändern.

Hilfreiches Feedback geben

Wann ist ein guter Moment für Feedback?

- Bei einem Seminar gibst du am besten bald Feedback.
Damit der andere Mensch etwas verändern kann.
Und damit er sich gut erinnert:
Von welchem Ereignis du sprichst.
Und was er gemacht hat.
- Sage, was dir gut gefällt.
- Und sage, was dich stört.
- Vor vielen Leuten Feedback bekommen ist aufregend.
Darum ist es schwieriger, alles zu verstehen.
Dann ist ein Gespräch zu zweit am besten.
- Frage nach:
Möchte der andere Mensch Feedback bekommen?
Kann er es jetzt gerade an·nehmen?

- Probleme kommen oft in unpassenden Momenten.
Dann ist es schwierig, sie anzusprechen.
Vielleicht fragst du dich:
Darf ich im Plenum Feedback geben?
Darf ich ein Gespräch unter·brechen, um Feedback zu geben?
Ja. Probleme ansprechen ist wichtig.
Sonst bleiben sie und stören dich oder die Gruppe.
Darum sind Teamer*innen meistens dankbar für dein Feedback.
Wenn du trotzdem unsicher bist:
Warte bis zur Pause und frage das Team.
Oder bitte um Unter·stützung.

Wie gibst du hilf·reiches Feedback?

- Vielleicht fragst du dich:
Wie gebe ich hilf·reiches Feedback?
Bitte Teil·nehmer*innen oder Teamer*innen, mit dir gemeinsam zu über·legen.
Sucht zusammen nach guten Worten.
Oder übt das Gespräch.
Dafür kann eine Helfer*in den Menschen spielen, der Feedback bekommt.
- So kannst du das Gespräch gestalten:
Teile dein Feedback ein.

1. Wahrnehmung

Was hat der Mensch gesagt oder getan?

Beschreibe deine Beobachtung.

Sage zum Beispiel: „Du hast mich beim Sprechen unter·brochen.“

Bewerte das Verhalten **nicht**.

Und spricht **nicht** über den ganzen Menschen.

Zum Beispiel: „Du bist ein rück·sichtsloser Mensch.“

Erzähle am besten von einem bestimmten Ereignis.

Wie du es wahr·genommen hast.

Und vermeide Verallgemeinerungen. Zum Beispiel: immer, nie, ständig ...



Bild von Mira Schönege

2. Wirkung

Wie ging es dir dabei?

Erzähle wie das Verhalten auf dich gewirkt hat.

Und benenne deine Gefühle.

Benutze Ich-Botschaften.

Zum Beispiel: „Das hat mich durch·ein·ander·gebracht. Ich war verunsichert und genervt.“

3. Wunsch

Was brauchst du?

Über·lege dir ein Ziel:

Möchtest du den Menschen bestärken?

Möchtest du, dass der Mensch sein Verhalten ändert?

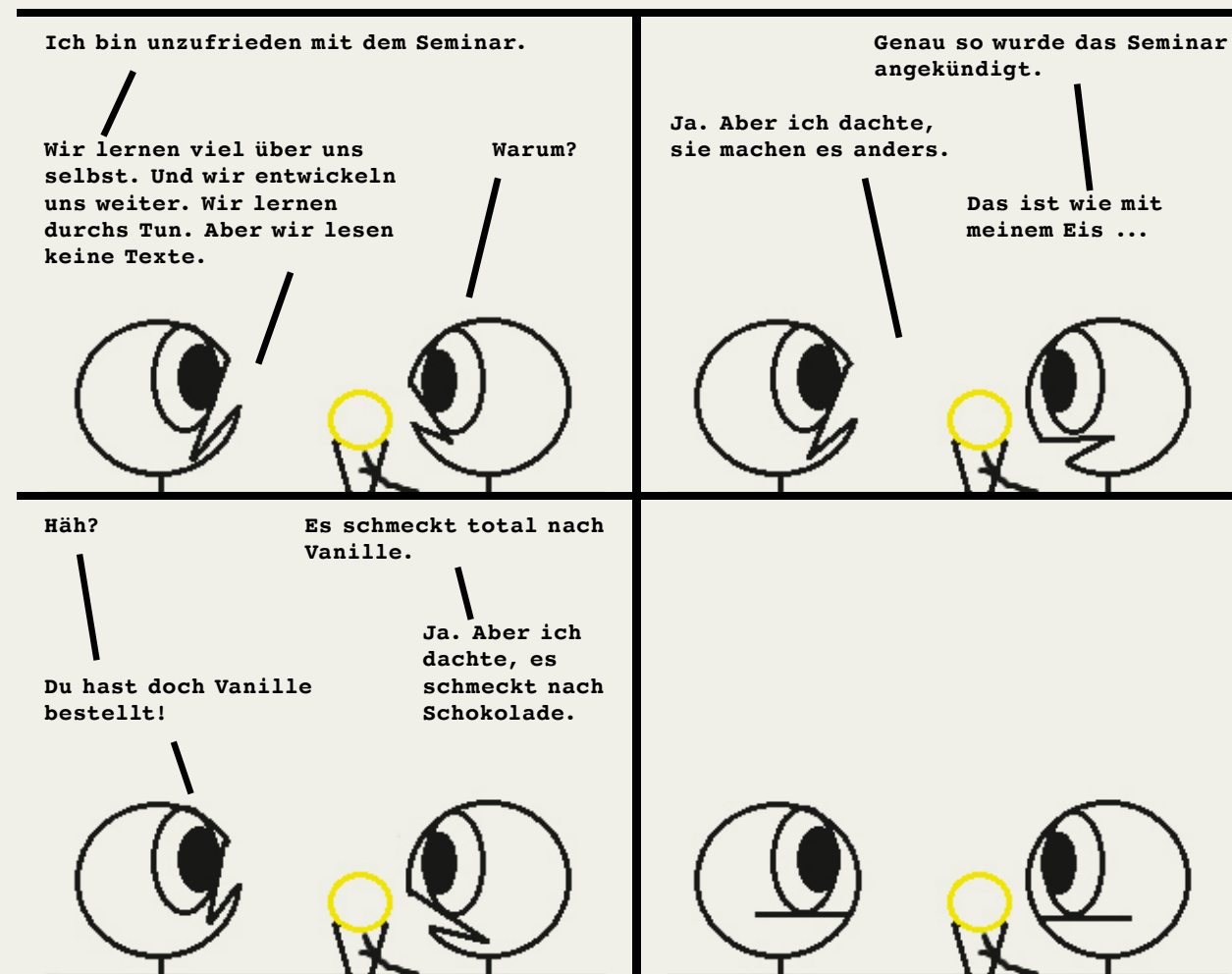
Sprich es aus.

Und benenne deine Bedürfnisse.

Wähle bestärkende und wert·schätzende Worte.

Zum Beispiel: „Ich möchte ausreden. Dann kann ich dir auch besser zuhören.“

- Trotzdem: manch·mal versteht der andere Mensch dein Feedback **nicht**.



Um Feedback bitten

Feedback ist sehr wert·voll.

Sage, wie andere dir Feedback geben können.

Bitte in der Gruppe um Feedback.

Oder bitte einzelne Menschen darum.

Frage zum Beispiel: „Möchtest du mir Feedback für mein Rede·verhalten geben?“

Wie kannst du Feedback an·nehmen?

Feedback hinter·fragt dein Verhalten und deine Meinungen.

Manch·mal ist das schwierig anzunehmen.

Darum haben wir ein paar Tipps für dich:

Wenn dir Feedback angeboten wird:

Über·lege, ob du jetzt Feedback bekommen möchtest.

Oder lieber später.

Verabrede dich mit dem anderen Menschen.

Wenn du Feedback bekommst:

- Denke daran: Feedback sagt **nichts** über dich als Mensch.
Es geht um dein Verhalten oder deine Meinungen.
Die kannst du verändern. Wenn du das möchtest.
- Höre zu.
Lass den anderen Menschen ausreden.
Frage nach, wenn du etwas **nicht** verstehst.
- Erkenne die Gefühle vom anderen Menschen an.
So wie sie sind.
- Vielleicht möchtest du dich für das Feedback bedanken.

Wenn du Feedback bekommen hast:

- Du musst **nicht** auf das Feedback antworten.
Wenn du darauf antwortest:
Vermeide Rechtfertigungen.
Und schwäche das Feedback **nicht** ab.
Zum Beispiel: „Ich habe es **nicht** so gemeint.“
- Kannst du das Feedback nachvollziehen?
Wenn **nicht**:
Überlege, mit wem du darüber reden kannst.
Oder wo du mehr Wissen und Tipps findest.
- Denke in Ruhe über das Feedback nach.
Was möchtest du davon annehmen?
Wie möchtest du das umsetzen?
Möchtest du dein Verhalten ändern?
Vielleicht möchtest du deine Gedanken teilen.
Oder auch **nicht**. Beides ist okay.

Feedback für diskriminierendes Verhalten

Du wirst diskriminiert und möchtest Feedback geben?

- Du **musst** niemals Feedback geben.
Und du **darfst** immer Feedback geben.
- Es gibt viele Möglichkeiten für erfolg·reiches Feedback.
Am Wichtigsten ist, dass es dich bestärkt.
Viele Dinge beeinflussen dein Feedback.
Es hilft, vorher darüber nach·zu·denken.
Betrachte dich und den Menschen, dem du Feedback geben möchtest.
Welche Macht·strukturen wirken zwischen euch?
Welche Beziehung habt ihr zu·ein·ander?
Warum möchtest du diesem Menschen Feedback geben?
Welchen Rahmen brauchst du dafür?
Plane dein Feedback.
- Manch·mal verletzen Taten oder Worte dich.
Und vielleicht weißt du **nicht** warum.
Oder du möchtest es **nicht** erklären.
Das ist okay.
Und du kannst trotzdem etwas tun.
Sage zum Beispiel: „Stopp“

- Vielleicht soll jemand anderes Feedback geben.
Hast du Verbündete oder Vertraute?
Bitte sie, das Feedback zu geben.
So gibst du **emotionale Arbeit** ab.
- Vielleicht möchtest du selbst Feedback geben.
Über·lege:
Wann möchtest du Feedback geben?
Wie möchtest du Feedback geben?
Möchtest du Unter·stützung?
Du bestimmst, wie du Feedback gibst.
- Wir möchten dich mit Worten von Audre Lorde ermutigen, Feedback zu geben:
„Meine Stille hat mich **nicht** geschützt.
Deine Stille wird dich **nicht** schützen.“ 16

**„Meine Stille hat mich nicht geschützt.
Deine Stille wird dich nicht schützen.
Aber ich habe wahre Worte gesagt.
Und Worte für unbekannte Wahrheiten gesucht.
Dabei bin ich anderen Frauen begegnet.
Und wir haben diese Worte untersucht:
Wie passen sie in eine Welt, an die wir alle glauben?
Und wir sind ein·ander näher·gekommen.“**

Schreibt Audre Lorde in „Cancer Journals“ 17



Bild von Johanna Eisl

Du hast diskriminiert und bekommst Feedback?

So kannst du Feedback für **diskriminierendes** Verhalten an·nehmen.

- Deine Worte oder Taten haben einen Menschen diskriminiert.
Wenn du das erfährst:
Lass das Feedback zu.
Höre zu.
Über·nimm Verantwortung für dein Verhalten.
Entschuldige dich, wenn du das möchtest.
Und verändere dein Verhalten.
Das ist schwierig und wichtig.
- Vielleicht verstehst du das Problem **nicht**.
Erwarte **keine** Erklärung von diskriminierten Menschen.
Viele erklären häufig, wie Diskriminierung wirkt.
Das ist anstrengend.
Über·lege selbst, wo du mehr darüber erfahren kannst.
Sprich mit anderen Menschen darüber.
Frage nach und lass es dir erklären.
- Das Feedback zeigt:
Gesellschaftliche Macht·strukturen beeinflussen dein Verhalten.
Und es hilft dir, diese Strukturen zu hinter·fragen.
Über·lege, was deine **gesellschaftliche Position** ist.
Und wie Macht·strukturen dein Verhalten beeinflussen.



- Erkenne deine **Fragility** an.
Beobachte und hinter·frage sie.
Was ist der Grund für deine Gefühle?
Vielleicht siehst du dich als einzig·artigen Menschen.
Trotzdem lebst du in Macht·strukturen.
Vielleicht hast du dein **Privileg** noch nicht gesehen.
Trotzdem ist es da.
Vielleicht wolltest du gar nicht **diskriminieren**.
Trotzdem hast du diskriminiert.
Tausche dich mit anderen gemeinsam
über eure Fragility aus.

Was ist eigentlich *white Fragility*?



Darf ich vorstellen: *weiße* Zerbrechlichkeit. Auch bekannt unter dem Begriff *white Fragility*. Dies beschreibt das Abwehrverhalten seitens *weißer* Personen, wenn sie mit Informationen zu Rassismus konfrontiert werden. Dabei kommen oft Verleugnung, Fremdbenennung und Rechtfertigung ins Spiel. Was kannst du als *weiße* Person stattdessen in diesen Situationen tun?



Bild von Ellen Gabriel

- Denke daran: Du bekommst Feedback,
weil dein Verhalten verletzend war.
Nimm das Feedback ernst.
Und erkenne die Gefühle vom anderen Menschen an.
So wie sie sind.
Vermeide „Tone Policing“.
Das ist Tone Policing:
Beurteilen, **wie** jemand Feedback gibt.
Und davon ablenken, **worum** es bei dem Feedback geht.
Zum Beispiel:
„Du sprichst so wütend. Ich will höfliches Feedback.“
Tone Policing ist ein Werk·zeug, um Feedback zu stören. 18
- Mehr Tipps findest du im Kapitel „Um Feedback bitten“.



Was bedeutet Tone Policing?



Tone Policing ist eine unterbewusste Ablenkungsstrategie, bei der eine Person, statt auf die Argumente des Gegenübers einzugehen, ihren Ton kritisiert, um die Diskussion zu kontrollieren. Das führt zu einer Diskursverschiebung und suggeriert Betroffenen, dass ihre Diskriminierungserfahrungen ungültig sind, wenn sie an Emotionen gebunden sind.



Für von Diskriminierung betroffene Personen können Erfahrungen mit Schmerzen und Emotionen verbunden sein. Das bedeutet nicht, dass diese Erfahrungen weniger glaubwürdig sind. In Situationen, in denen Tone Policing betrieben wird, bleiben die Privilegien derjenigen Person erhalten, die sich „aussuchen“ kann, sachlich bleiben zu wollen.



Zusammengefasst: Es geht nicht um die Art, wie eine Person ihre Rückmeldung gibt. Sag der Person nicht, sie sollte höflicher oder weniger emotional sein. Tone Policing ist eine Waffe des Schweigens, da es dir ermöglicht, eine Diskussion zu beenden, indem du eine Person, die dir eine Rückmeldung gibt, wütend machst, um ihre Rede besser zu delegitimieren.

Was bedeutet Tone Policing?

- Im deutschen Kabinetts·ausschuss zur Bekämpfung von Rechts·extremismus und Rassismus sind nur **weiße** Menschen.
- Whoa! Reg dich nicht auf. Bleib sachlich. Sonst rede ich nicht mit dir.
- Wer entscheidet, was sachlich ist?
- Wenn du deine Gefühle zeigst, nehme ich dich nicht ernst.
- Meine Glaub·würdigkeit ist unabhängig von meinen Gefühlen.

Du beobachtest diskriminierendes Verhalten und möchtest Feedback geben?

Desmond Tutu sagt:

„Du beobachtest ein ungerechtes Ereignis und bleibst neutral.

Dann stehst du auf der Seite von den Unter·drücker*innen.

Zum Beispiel: Ein Elefant steht auf dem Schwanz einer Maus.

Du sagst: Ich bin neutral.

Die Maus findet das gemein.“ 19



Bild von Johanna Eisl

- **Diskriminierung** taten·los beobachten ist **nicht** neutral.

Desmond Tutu sagt:

„Du beobachtest ein ungerechtes Ereignis und bleibst neutral.

Dann stehst du auf der Seite von den Unter·drücker*innen.“ 20

- Neutral ist, etwas gegen Diskriminierung tun.
Schreite ein, wenn du Diskriminierung beobachtest.
Sage etwas dagegen.
Erkläre dem diskriminierenden Menschen das Problem.
Aber sei ruhig, wenn der betroffene Mensch selbst etwas sagen will.
Und unter·stütze ihn.

- Oft sagen **diskriminierende** Menschen:
„Das meine ich **nicht** so.“ oder „Ich finde das **nicht** schlimm.“
Erinnere diese Menschen an die Feedback·regeln.
- Vielleicht versteht ein **privilegiertes** Mensch das Problem **nicht**.
Wenn du auch privilegiert bist:
Biete diesem Menschen ein Gespräch an.
Über·lege, warum der Mensch so handelt.
Diskriminiert der Mensch absichtlich?
Oder weil er es **nicht** besser weiß?
Erkläre das Problem.
Denkt euch gemeinsam Lösungen aus.
- Vielleicht möchte ein Mensch sein Verhalten **nicht** ändern.
Obwohl er **nicht** diskriminieren will.
Dann kannst du zum Beispiel sagen:
„Wir beide möchten Diskriminierung vermeiden.
Warum ist es für dich schwierig,
dein Verhalten zu ändern?
Oder Selbst·beschreibungen zu verwenden?“

Als **Verbündete*r** hast du viele Möglichkeiten,
etwas zu tun.
Auf den nächsten Seiten haben wir Tipps gesammelt.



Bild von Viktoria Cichon

Allyship – Verbündete sein

Lilla Watson sagt:

„Warum bist du her·gekommen?

Vielleicht willst du mir helfen.

Damit verschwendest du deine Zeit.

Vielleicht verstehst du:

Deine Befreiung ist verbunden mit meiner Befreiung.

Dann lass uns zusammen·arbeiten.“ 21

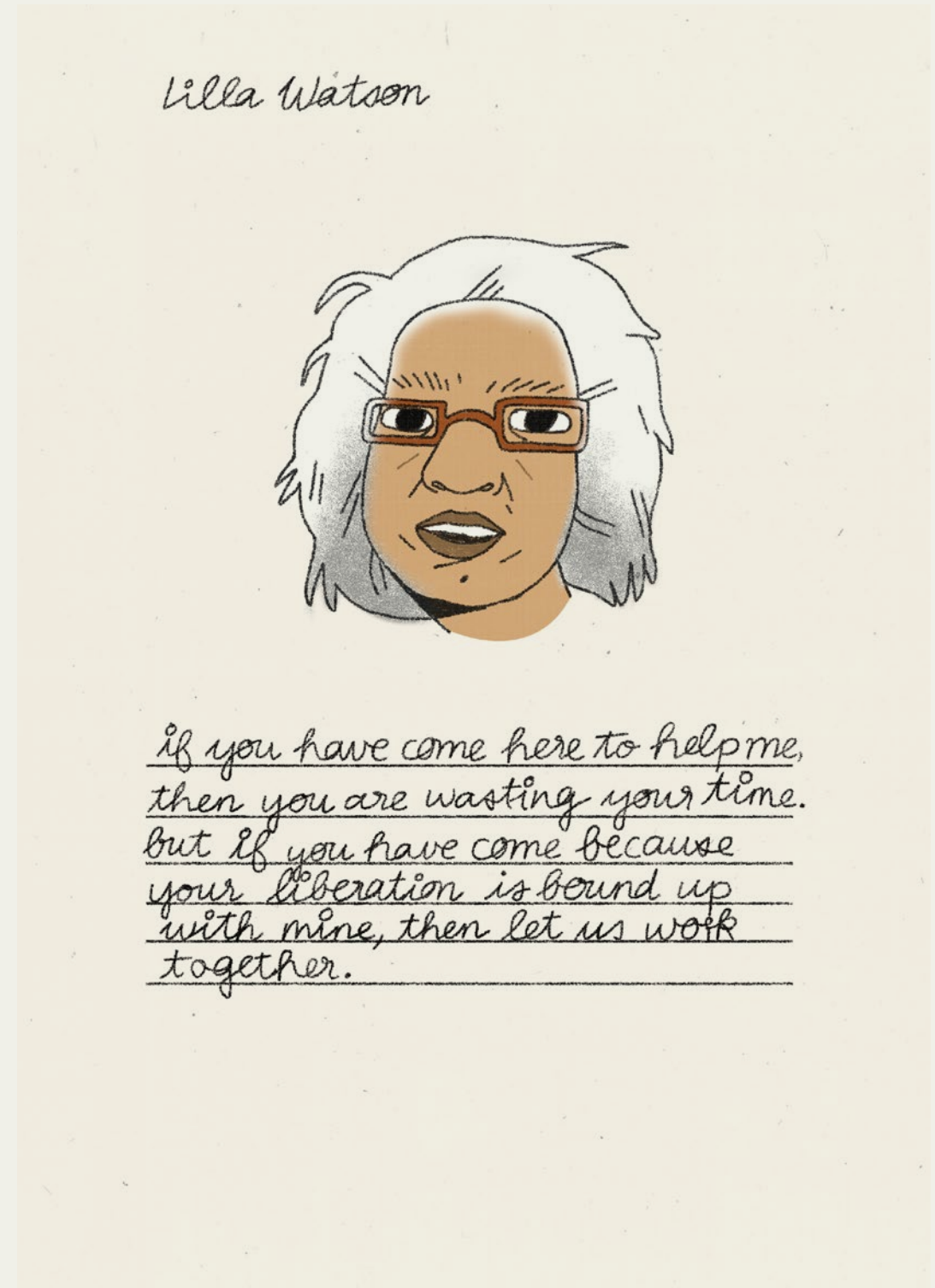


Bild von Ellen Gabriel

Wie werde ich ein guter Verbündete*r?

Denke an **Inter·sektionalität**:

Es gibt verschiedene **gesellschaftliche Macht·strukturen**.

Sie alle wirken gleich·zeitig und gemeinsam.

Und sie beeinflussen unsere Leben:

Wir alle werden gleich·zeitig **privilegiert** und **diskriminiert**.

Bei verbündet sein geht es um deine **Privilegien**.

Auch wenn du gleich·zeitig in anderen Bereichen diskriminiert wirst.

Wir möchten dir diesen Leit·satz mitgeben:

„Wir brauchen **keine** Beschützer*innen.

Wir wollen Verbündete.“

Und wir haben Tipps gesammelt.

Das kannst du tun, wenn du privilegiert bist:

1. Lerne zuhören und schweigen.

- Wenn Menschen von **Diskriminierungs**-erfahrungen sprechen:
Höre ihnen zu.
Lasse sie aus·reden.
Erkenne ihre Erfahrungen an.
Behandle das Gespräch vertraulich.
- Beobachte dein Gesprächs·verhalten.
Wenn du möchtest, beteilige dich.
Und stelle wichtige Fragen.
Aber reiße das Gespräch **nicht** an dich.
Sondern lasse vor allem die Betroffenen sprechen.
Zeige Wohl·wollen für die Gefühle, Berichte und Lösungs·vorschläge.
Vielleicht ist dir das Thema unangenehm.
Dann schweige und höre zu.
Und lasse die Betroffenen darüber reden.



Bild von Johanna Eisl

2. Lerne dazu

- Verbündete bilden sich ständig weiter.
Lerne selb·ständig über **Diskriminierung**.
Und was du dagegen tun kannst.
Zum Beispiel:
Höre Betroffenen in deiner Umgebung zu.
Lese Texte von Betroffenen oder höre ihre Pod·casts.
Suche im Internet nach Berichten und Tipps.
- Vermeide, die Betroffenen in deiner Umgebung aus·zufragen.
Vielleicht ist das für sie erschöpfend.
Denn Diskriminierung erklären ist harte Arbeit.



3. Nimm Feedback an.

- Vermeide, dich zu verteidigen.
Statt·dessen bitte um Entschuldigung für dein Verhalten.
Höre zu und nimm das Feedback ernst.
Übernehme Verantwortung für dein Verhalten und verändere es.

4. Gib das Mikrofon weiter.

Das ist eine Rede·wendung für: Lass Betroffene sprechen.

- Lass Betroffene sprechen, wenn sie das möchten.
Sie wissen am besten, was sie erleben.
Und welche Veränderungen sie brauchen.
- Betroffene entscheiden selbst, was sie sagen.
Betroffene entscheiden selbst, wann sie sprechen.
Nötige sie **nicht** zum Sprechen.
Und nimm sie **nicht** als Beispiel.
- Bist du eingeladen, um über eine bestimmte **Diskriminierung** zu sprechen?
Denke an WAIT.
Über·lege, ob andere darüber besser sprechen können.
Und empfehle geeignetere Redner*innen.
So gibst du das Mikrofon weiter.
- Oft geschieht das:
Ein **privilegierter** Mensch gibt das Mikrofon an einen Betroffene*n.
Und bekommt dafür viel Anerkennung.
Andere Menschen finden ihn groß·zügig.
Darum achte darauf, wie du das Mikrofon weiter·gibst.
Mache deutlich: Du gibst das Mikrofon einer Expert*in.
Der betroffene Mensch spricht darüber besser, als du. 22



Bild von Johanna Eisl

5. Tausche dich mit Menschen aus, die dein Privileg teilen.

- Verbündete bekämpfen Unter·drückung.
Dafür sprechen sie mit anderen **Privilegierten** über Unter·drückung.
Sie erklären ... feindlichkeit.
Und geben Feedback für ... feindliches Verhalten.
Auch bei ihren Freund*innen oder in der Familie.
Zum Beispiel:
Wenn du **weiß** bist, sprich mit deinen weißen Verwandten über **Rassismus**.
Und sprich darüber, was Rassismus mit Weißen macht.
- Wenn du **Diskriminierung** erklärst, denke daran:
Diskriminierende Gewalt ist **keine** Unterhaltung.
Sie eignet sich **nicht**, um ein Gespräch spannend zu machen.
Erkläre lieber sachlich, wie Macht·strukturen wirken.
Und mache Veränderungs·vorschläge. 23
- Vielleicht bist du unsicher, wie du das Gespräch gestalten kannst.
Übe es mit anderen Verbündeten.
Oder mache bei einem Argumentations·training mit.
Das ist ein Kurs.
Dabei üben Menschen gemeinsam,
Gespräche über Diskriminierung zu führen.



Bild von Johanna Eisl

6. Sei bereit, etwas gegen Diskriminierung zu tun.

- **Diskriminierung** passiert immer.
Und diskriminierte Menschen bekommen **keine** Pause von Diskriminierung:
Rassifizierte Menschen erleben täglich **Rassismus**.
FLINTA erleben überall **Sexismus**.
Sie müssen sich damit aus·ein·ander·setzen.
Sie haben **keine** Wahl.
Also setze dich auch damit aus·ein·ander.
Und tu etwas gegen Diskriminierung.
So über·nimmst du deinen Teil von der Arbeit.



Bild von Johanna Eisl

7. Verbündete*r sein ist ein Prozess

- Als **Verbündete*r** lernst du jeden Tag dazu.
Und übst dein Verhalten zu ändern.
Verbündete machen Fehler und über·nehmen Verantwortung dafür.
Verbündet sein ist ein Prozess, der immer weiter geht.



8. Diskriminierte Menschen sind einzig·artig.

- Denke daran:
Alle Menschen sind einzig·artig.
Sie haben einzig·artige Erfahrungen, Meinungen und Wünsche.
Was ein betroffener Mensch dir erzählt, gilt für diesen einen Menschen.
Achte, was Betroffene dir anvertrauen.
Und benutze es **nicht** für deine Ziele.
Deine Aufgabe ist es, Betroffene zu unter·stützen.
Nicht andersrum.
- Wenn Betroffene dir persönliche Erfahrungen erzählen:
Behalte sie für dich.





9. Vermeide die „Olympiade der Unter·drückung“

- „Olympiade der Unter·drückung“ ist eine Rede·wendung. Sie bedeutet: Wett·eifern, welche **Diskriminierung** schlimmer ist. Zum Beispiel:
Du bist mitten in einem Gespräch über Be_Hinderung.
Du bist nicht **be_hindert**.
Und du möchtest lieber über eine andere Diskriminierung sprechen.
Als **Verbündete*r** bleibst du beim Thema.
Du weißt: Jede Diskriminierung ist schlimm.
Und muss bekämpft werden.
Du hörst zu und lernst.

10. Nimm Rück·sicht auf die Kraft betroffener Menschen.

- Vielleicht bist du nach einem Gespräch über Diskriminierung traurig. Oder du hast Diskriminierung beobachtet. Und du möchtest darüber reden. Suche andere **privilegierte** Menschen und rede mit ihnen.
- Lasse dich **nicht** von Betroffenen trösten. Sie erleben jeden Tag Unter·drückung. Und möchten vielleicht jetzt **nicht** daran erinnert werden.



Bild von Johanna Eisl

11. Mach weiter!

- Macht·strukturen abbauen dauert sehr lange.
Manch·mal tut es weh.
Und manch·mal wirst du erschöpft sein.
Also Sorge für dich.
Und denke daran:
Die Mühe lohnt sich.
Wir verändern die Welt! 24



Bild von Johanna Eisl

10. Nimm Rück·sicht auf die Kraft betroffener Menschen.



Ich bin nicht queer. Aber ich habe auch Diskriminierung erlebt. Das war krass! Also, ich war in der Bahn ...



Was? Der Begriff ist diskriminierend? Ich habe eine be_hinderte Freundin. Die findet das Wort nicht schlimm.

9. Vermeide die Olympiade der Unter·drückung.



8. Gehe achtsam mit den Berichten und Meinungen betroffener Menschen um.

11. Mach weiter



Ich war ein·mal beim CSD. Da habe ich gezeigt: Ich unter·stütze die LGBTQ+ Community. Das reicht nicht?



7. Verbündete*r sein ist ein Prozess.

Teil·nehmer*innen

1. Lerne Zuhören und Schweigen.



2. Lerne dazu.



3. Nimm Feedback an.



4. Gib das Mikrofon weiter.

Ich glaube dir. Es ist nicht deine Absicht. Aber ...

Ich meine das nicht rassistisch!



6. Über·nimm deinen Anteil.



5. Tausche dich mit Menschen aus, die dein Privileg teilen.

Manipulation, Über·griffigkeit, sexualisierte Gewalt

Spätestens die #MeToo-Bewegung hat gezeigt:

Sexualisierte Gewalt gibt es überall in der Gesellschaft.

Jeder Mensch kann sexualisierte Gewalt anwenden – manch·mal ohne es zu bemerken.

Sexualisierte Gewalt kann jede*n treffen.

Und sie wirkt auf jeden Menschen anders.

Darum schreiben wir im Leit·faden über sexualisierte Gewalt.

Und auch über Manipulation und Über·griffigkeit.

Das heißt Manipulation:

Ein Mensch lenkt die Entscheidungen von einem anderen Menschen.

Das heißt Über·griffigkeit:

Ein Mensch verletzt die Grenzen von einem anderen Menschen.

Manipulation und Über·griffigkeit sind manch·mal selbst ein Teil von sexualisierter Gewalt.

Aber sie fördern sexualisierte Gewalt immer.

Wir bitten um Feedback nach den Seminaren.

Und wir fragen, ob jemand Über·griffigkeit erlebt hat.

Bisher haben wir selten erfahren, dass sexualisierte Gewalt in unserer Fort·bildungs·reihe passiert ist.

Wir möchten einen sichereren Rahmen schaffen.

Damit Menschen etwas sagen, wenn jemand sie manipuliert.

Oder über·griffig ist.

Oder sexualisierte Gewalt anwendet.

Das ist sexualisierte Gewalt:

Sexualisierte Handlung gegen den Willen von einem Menschen.

Wir schreiben „sexualisiert“, um den Unterschied zu sexuellen Handlungen zu zeigen:

Bei sexuellen Handlungen stimmen alle zu, die mitmachen.

Bei sexualisierten Handlungen stimmt mindestens ein Beteiligte*r **nicht** zu.

Oder **nicht** freiwillig.

Sexuelle und sexualisierte Handlungen sehen manch·mal fast gleich aus.

Der wichtige Unterschied ist, ob **alle** Beteiligten diese Handlung wollen.

Sexualisierte Gewalt ist zum Beispiel:

- unangenehme Blicke
- peinliche Worte
- unangemessene Gesten
- ungebetene Berührungen
- ohne Erlaubnis etwas aus dem Sex·leben von einem Menschen öffentlich machen.
- ungewollte Sex·praktiken
- eine Vergewaltigung

Sexualisierte Gewalt wirkt auf jeden Menschen anders.

Für jeden Menschen ist etwas anderes unangenehm oder schlimm.

Jeder Mensch fühlt und denkt nach sexualisierter Gewalt etwas anderes.

Und jeder Mensch braucht danach etwas anderes.

Manche Menschen fragen sich:

War das wirklich Gewalt?

Die Antwort ist meistens: ja.

Aber das darf jeder Mensch selbst für sein Erlebnis entscheiden.

Manche Menschen fragen sich auch:

Bin ich selbst schuld daran?

Die Antwort ist immer nein.

Wenn jemand sexualisierte Gewalt erlebt, ist es manch·mal schwierig darüber zu sprechen.

Und manch·mal ist es schwierig zu verstehen: Das war wirklich Gewalt. 25

Denn niemand will sexualisierte Gewalt erleben.

Und die Gesellschaft redet wenig über sexualisierte Gewalt.

Die Gesellschaft macht es schwierig, über sexualisierte Gewalt zu sprechen.
Dafür benutzt sie diese Techniken:

1. **„Victim-Blaming“** bedeutet: Die Gesellschaft gibt dem Menschen Schuld, der sexualisierte Gewalt erlebt.
Und sie entschuldigt den Menschen, der sexualisierte Gewalt anwendet.
2. **Relativierung** bedeutet: Die Gesellschaft verharmlos Gewalt.
Sie nimmt die Gewalt **nicht** ernst und sagt: „Die Gewalt war **nicht** schlimm.“
3. **Tabuisierung** bedeutet: Die Gesellschaft verheimlicht Gewalt.
Sie verhindert, dass Menschen über sexualisierte Gewalt sprechen.

So erreicht die Gesellschaft Tabuisierung und Relativierung:

Sie behauptet: Menschen erfinden sexualisierte Gewalt.

Oder sie behauptet: Menschen bilden sich sexualisierte Gewalt ein.

Oder sie behauptet: Menschen, die über sexualisierte Gewalt reden, sind **psychisch krank**.

Vielleicht verhält sich jemand unangenehm dir gegen·über.

Oder du beobachtest unangenehmes Verhalten gegen·über anderen Menschen.

Und vielleicht zweifelst du an deiner Wahr·nehmung.

Wir bitten dich: Nimm dein Gefühl ernst!

Über·lege, was du tun möchtest.

Es ist besser ein·mal mehr über sexualisierte Gewalt zu reden,

als ein·mal darüber zu schweigen, wenn sexualisierte Gewalt passiert.

Wir haben ein paar Vorschläge, wie du mit sexualisierter Gewalt umgehen kannst. 26

Das kannst du tun, wenn du sexualisierte Gewalt erlebst:

- Tue nur, was sich für dich richtig anfühlt.
- Vertraue deinem Bauch·gefühl.
Es zeigt dir meistens: Das brauche ich jetzt.
- Suche dir Unter·stützung.
Am besten von einem Menschen, dem du vertraust.
Zum Beispiel:
ein Verbündete*r.
die Leiter*in vom Seminar.
ein Braver Space.
eine Beratungs·stelle oder eine Beratungs·hotline.
Oder mehreres zugleich.
- Achte auf deine Sicherheit und Gesundheit.
So gut du kannst.
- Was brauchst du, um mit der Gewalt umzugehen?
Das ist bei allen Menschen verschieden.
Zum Beispiel: ausruhen, schlafen, lecker essen, es dir gemütlich machen, schreien, Sport machen.

- Vielleicht möchtest du über die Gewalt sprechen.
Zum Beispiel mit:
 - den verantwortlichen Menschen
 - der Gruppe
 - ausgebildeten Berater*innen.
- Vielleicht möchtest du dein Erlebnis als Feedback geben.
Bei jedem Seminar sammeln wir Feedback zu Macht und Gesprächs·verhalten.
Das Feedback ist vertraulich.
Du kannst deinen Namen dazu schreiben.
Oder du bleibst anonym.

Das kannst du tun, wenn du einen anderen Menschen unter·stützt: 27

- **Bleibe ruhig.**
- **Vermeide weitere Gewalt.**
- **Glaube dem betroffenen Menschen.**
- **Sei aufmerksam für die Bedürfnisse vom betroffenen Menschen.**
- **Unter·stütze die Entscheidungen vom betroffenen Menschen.**
- **Sprich deine weiteren Schritte mit dem betroffenen Menschen ab.**
- **Der Mensch braucht Zeit und Raum, um das Erlebte zu verarbeiten.
Gib beides.**
- **Sei zuverlässig.
Passe dich an die Bedürfnisse vom betroffenen Menschen an.**
- **Mache ein Gedächtnis·protokoll.
In einem Gedächtnis·protokoll steht:
Was hast du erlebt?
Was hat der betroffene Mensch dir erzählt?**

- **Achte auf deine eigenen Grenzen.**
Und zeige sie dem betroffenen Menschen.
- **Hole dir Unter·stützung für dich.**
Am besten von Menschen, die das beruflich machen.

Das kannst du tun, wenn du sexualisierte Gewalt angewendet hast. 28

- Du hast sexualisierte Gewalt angewendet.
Erkenne das an.
Und gestehe es dir ein.
- Wie du dich jetzt verhältst, ist wichtig.
Es beeinflusst, welche Auswirkungen dein gewalt·volles Verhalten haben wird.
- Achte auf die Bedürfnisse vom betroffenen Menschen.
Frage nach, was der Mensch jetzt möchte.
- Bleibe ruhig.
Frage dich: Was willst du jetzt tun?
Warum willst du das tun?
Wem nützt das?

- **Über·nimm Verantwortung für dein Verhalten.**
- **Lerne deine eigenen Grenzen kennen.**
Übe, auf deine Grenzen zu achten.
Und über deine Grenzen zu sprechen.
Dabei lernst du auch, die Grenzen von anderen zu erkennen.
- **Suche dir Unter·stützung.**
Deine Unter·stützer*innen sollen dir ehrliches Feedback geben.
Am besten machen sie die Unter·stützung beruflich.

Online·seminare

Wir haben ein Hand·buch für Online·seminare geschrieben.
Darin geht es um Macht·strukturen und Gesprächs·regeln in Online·seminaren.
Hier fassen wir die wichtigsten Tipps zusammen.

Darauf kannst du als Teil·nehmer*in achten:
Auch online seid ihr zusammen in einem Raum.
Achte auf die anderen Menschen im Raum.
Versuche ein Gespräch mit ihnen.
Frage nach und höre zu.
Das unter·stützt dich dabei:

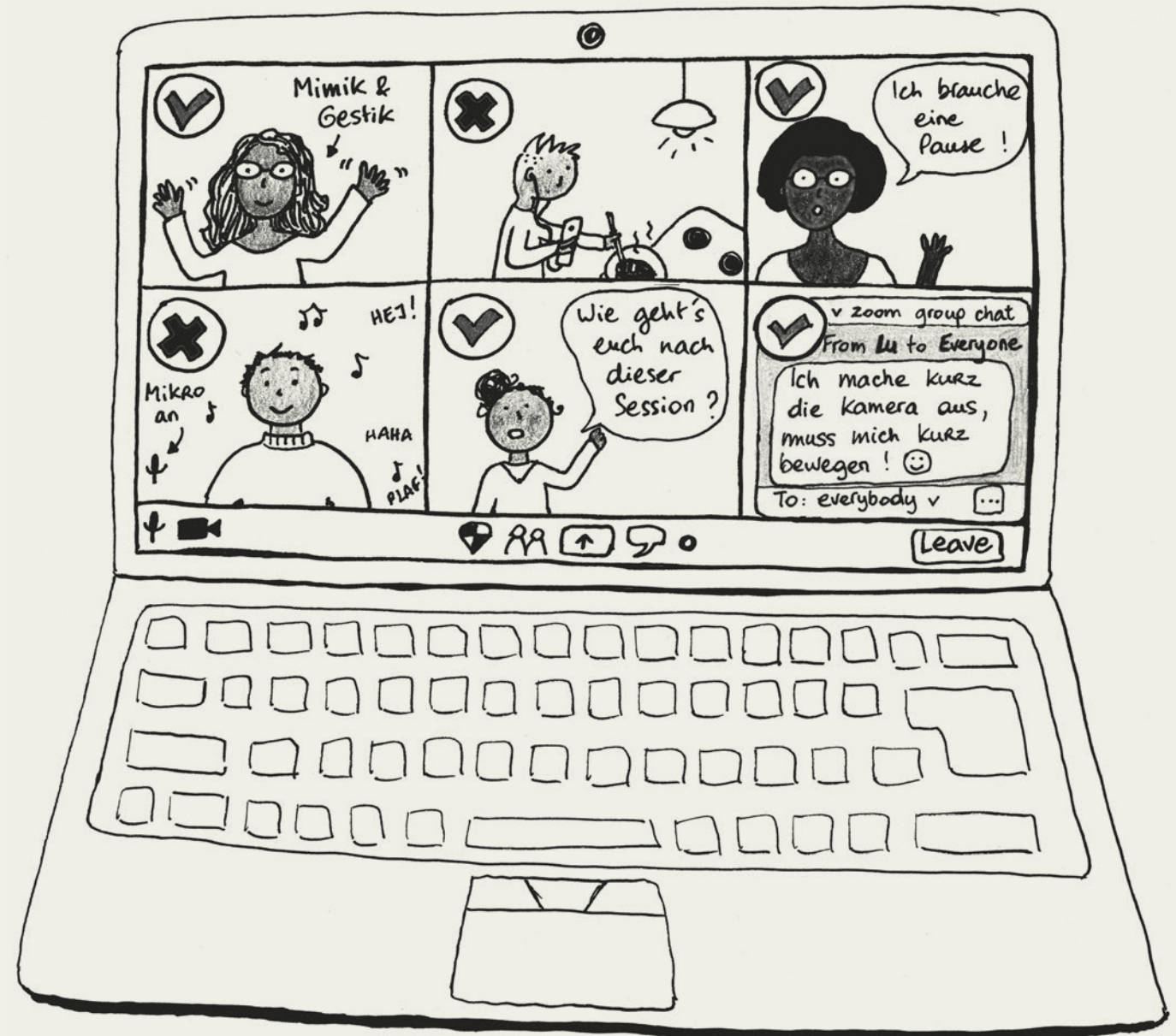


Bild von Caroline Pochon

- **Lenke dich nicht ab.**
Sei aufmerksam für das Seminar.
Und achte auf die Teil·nehmer*innen und Teamer*innen.
Denn Online·seminare sind echte Termine.
Sie vorbereiten und durch·führen ist viel Arbeit.
- **Gib Rück·meldungen und bitte um Rück·meldungen.**
Das ist online besonders wichtig.
Denn online ist schwieriger erkennbar, wie es allen geht.
- **Manche Rück·meldungen sind still.**
Zum Beispiel:
 - nicken,
 - lächeln,oder die Hände in der Luft schütteln. So, dass die Finger·spitzen nach oben zeigen.
Das kommt aus der Gebärden·sprache.
Und zeigt deine Zustimmung.
Oder du gibst virtuelle Rück·meldungen.
Zum Beispiel Emojis.
- **Wenn du sprichst:**
Schalte die Kamera an, wenn du sprichst.
Warte ab, bis der Mensch vor dir das Mikrofon aus·geschaltet hat.
Schalte dein Mikrofon nach dem Sprechen aus.
Manche lassen ihr Mikrofon in einem vollen Seminar an.
So machen sie Lärm, während andere sprechen.
Das ist die Online·form von Man·spreading.

- Die Kamera anlassen unter·stützt eine gute Lern·umgebung.
Vielleicht machst du die Kamera trotzdem zwischen·durch aus.
Am besten erklärst du das dann kurz.
Vielleicht brauchst du mal eine Pause vom Bild·schirm.
Du kannst zum Beispiel ein wenig tanzen oder herum·laufen.
In der Zeit kannst du die Kamera aus·machen.
Dann lenkst du niemanden ab.
- Brauchst du eine Pause?
Dann sage das.
Stört dich etwas?
Dann sprich es an.
Vielleicht redest du erst·mal
nur mit einem Menschen darüber.
Oder gleich mit der ganzen Gruppe.
- Was tut dir gut?
Wie fühlst du dich wohl?
Achte darauf und sage, was du brauchst.

Hintergrund

Hinter·grund

In den Seminaren beschäftigen wir uns viel mit diesen 4 Macht·strukturen:

- Rassismus
- Sexismus
- Klassismus
- Ableismus

Hier sammeln wir Wissen über diese Machtstrukturen.

Und Tipps zum Weiterlesen und Weiterhören.

Wir zeigen auch Feedback von Teil·nehmer*innen.

Rassismus

Rassistische Kategorien sind **gesellschaftliche Konstruktionen**.
Das bedeutet: Sie beruhen auf erfundenen Unterschieden.
Trotzdem wirkt **Rassismus** auf uns alle und die Welt um uns herum.
Rassismus tötet.

Das Happy·land verlassen: Grund·lagen für weiße Menschen.

In Happy·land sein, ist wie in einer Blase leben.

Du siehst die Welt draußen verzerrt.

Drinne bist du geborgen und geschützt vor der Wirklichkeit.

Bis jemand versucht, dich heraus·zuzerren.

Tupoka Ogette hat das Buch „Exit Racism“ geschrieben.

Darin beschreibt sie das Happy·land.

Im Happy·land sind alle glücklich.

Und es gibt keine Diskriminierungen.

Darum ist die schlimmste Beleidigung:

Einen Menschen rassistisch oder diskriminierend nennen.

Menschen im Happy·land sagen zum Beispiel:

„Warum nennst du mich weiß?

Ich bin ein einzig·artiger Mensch.

Darum beleidigst du mich, wenn du nur über meine Haut·farbe sprichst.“

Oder:

„Warum spielt es eine Rolle, dass ich ein cis Mann bin?

Du verletzt mich, weil du mich nicht als einzig·artigen Menschen siehst.“

Denn im Happy·land leben nur privilegierte Menschen.

Sie beschäftigen sich nicht mit Macht·strukturen.

Im Happy-land denken die Menschen:

Wir brauchen **nicht** über **Privilegien** und **Diskriminierungen** sprechen.

Wir sind alle einzig·artige Menschen.

Und es ist egal, wer wir sind. 29

Das ist eine schöne Vorstellung.

Aber diese Vorstellung gibt es nur für **privilegierte** Menschen.

Weil Macht·strukturen ihnen nützen.

Auch wenn sie es **nicht** bemerken.

Denn in Wirklichkeit ist es wichtig, wer wir sind.

Weil wir darum verschiedene Möglichkeiten haben.

Und verschieden viel gesellschaftliche Macht. 30

Zum Beispiel:

Rassifizierte Menschen sind ebenfalls einzig·artige Menschen.

Mit einzig·artigen Lebens·geschichten und Erfahrungen.

Trotzdem teilt die Gesellschaft sie in Gruppen ein und diskriminiert sie.

Dabei wirken verschiedene Zuschreibungen und Macht·strukturen, die die Gesellschaft entwickelt hat.

Dennoch versteht die Gesellschaft rassifizierte Menschen oft als einheitliche Gruppen.

So zwingt die Gesellschaft **BIPoC** schon früh, sich mit Macht·strukturen zu beschäftigen.

Das Happyland schadet Menschen ohne Privilegien.

Tupoka Ogette gibt dafür Beispiele.

Die Gesellschaft fordert:

BIPoC sollen **Rassismus** einfach hin·nehmen.

Sie sollen sich **nicht** wehren.

Und **nicht** darüber sprechen, dass es Rassismus gibt.

Wenn **weiße** Menschen das Happy·land verlassen, lernen sie:

Über **gesellschaftliche Macht·strukturen** sprechen ist wichtig.

Feedback für **diskriminierendes** Verhalten ist wichtig.

Beides hilft dabei, Macht·strukturen abzubauen.

Wie entsteht Rassismus?

- **Rassismus** begann im 15. und 16. Jahr·hundert mit dem europäischen **Kolonialismus**. 31
Europäer*innen haben Menschen auf der ganzen Welt beraubt, versklavt und ermordet.
Um dieses Verhalten zu recht·fertigen, haben sie Rassismus entwickelt. 32

- So **konstruiert** die Gesellschaft Rassismus:

1. Sie teilt Menschen in Gruppen ein.

Dafür nimmt sie Merk·male wie:

- Gesichts·züge, Haar·struktur, Haut·farbe
- Sprache oder Akzent
- Religion

Und die Gesellschaft behauptet:

Diese Merk·male sind unveränderlich und vererbbar.

2. Die Gesellschaft behauptet:

In jeder Gruppe sind alle Menschen gleich.

Und die Gruppen unterscheiden sich deutlich von·ein·ander.

3. Die Gesellschaft stellt die Gruppen in eine Rang·ordnung.

An der Spitze sind **weiße** Menschen.

Am Schluss sind **Schwarze** Menschen. 33

- Der Gedanke von der Aufklärung war: Alle Menschen sind gleich·berechtigt.
Aber **Rassismus** und **Sexismus** wurden fort·gesetzt.
So haben **weiße cis Männer** sich gemeinsame **Privilegien** geschaffen.
Philosophen in der Aufklärung haben das in ihren Theorien unter·stützt.
Zum Beispiel Immanuel Kant und Friedrich Hegel.

Was ist Rassismus?

- Es gibt wider·sprüchliche Erklärungen, was genau **Rassismus** ist.
Manche Menschen betrachten Rassismus ohne seine Geschichte.
Darum denken sie zum Beispiel:
Jeder Mensch kann rassistisch **diskriminiert** werden. 34
Wir benutzen eine Erklärung, für die Geschichte wichtig ist.
Wir denken:
Die rassistische Macht·struktur ist über Jahr·hunderte gewachsen.
Kolonialismus hat die rassistische Rang·ordnung geprägt.
Und Teile von Kolonialismus werden bis heute fort·gesetzt.
Darum diskriminiert Rassismus bestimmte Gruppen.
 - Es gibt einen Austausch über verschiedene Formen von Rassismus.
Verschiedene Formen von Rassismus zu unterscheiden ermöglicht:
 - Aktuelle Ereignisse genauer betrachten.
Wie beim anti·muslimischen Rassismus. 35
 - Auswirkungen von Rassismus sichtbar machen, die eine bestimmte Gruppe betreffen.
Wie bei Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen. 36
- Und es gibt verschiedene Meinungen, wie einzelne Formen von Rassismus heißen sollen.
Zum Beispiel Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja oder Gadge·rassismus.
Gadge sind Menschen, die keine Sinti*zze oder Rom*nja sind. 37

- Es gibt viele Worte, um zu benennen, dass ein Mensch **Rassismus** erlebt.
Und verschiedene Meinungen, welche Worte geeignet sind.
Im Leit·faden benutzen wir häufig **BIPoC**.
Weil BIPoC viele verschiedene Menschen sichtbar macht.
Und wir schreiben von **rassifizierten** Menschen.
Damit zeigen wir: Rassismus ist gesellschaftlich **konstruiert**.
Und wir schreiben von rassismus·erfahrenen Menschen.
Damit zeigen wir: Nur manche Menschen erfahren Rassismus.
Und sie können **nichts** dafür.
Diese drei Worte sind **Umbrella-Terms**.
Sie fassen viele Menschen und Gruppen zusammen.
Wenn es nur um eine bestimmte Gruppe geht, schreiben wir nur von dieser Gruppe.
- **Anti·semitismus** ist eine eigenständige Macht·struktur.
An manchen Stellen ähnelt sie Rassismus:
Zum Beispiel hat der National·sozialismus Jüdinnen*Juden als „Rasse“ konstruiert.
Und Anti·semitismus wirkt teil·weise ähnlich wie Rassismus.
Aber Anti·semitismus unterscheidet sich an wichtigen Stellen von Rassismus:
Er hat eine andere Geschichte als Rassismus.
Und Anti·semitismus stellt Jüdinnen*Juden als über·mächtig dar.
Aber Rassismus erniedrigt rassifizierte Menschen.
Dadurch haben die beiden Macht·strukturen verschiedene Auswirkungen. 38

Wie wirkt Rassismus?

- **Rassismus** wirkt auf vielen Ebenen gleich·zeitig.

Darum zeigt er sich auf verschiedene Arten.

Zum Beispiel:

- Rassismus zeigt sich in Regeln und Gesetzen.
Und er wirkt in Einrichtungen, die uns schützen sollen.
- Rassismus wirkt auf jede*n Einzelne*n von uns.
Wir lernen und verfestigen Rassismus unser ganzes Leben lang.
- Rassismus wirkt überall im Alltag.
Manch·mal scheint er selbst·verständlich.
Manch·mal handeln Menschen unabsichtlich rassistisch.

- Rassismus wirkt auf **BIPoC** manch·mal besonders hinter·hältig:
Dann bewirken Rassismus·erfahrungen Selbst·zweifel und verinnerlichte Unter·drückung.
Manch·mal bewirken sie auch Selbst·hass.

- Rassismus ist ein Werk·zeug, um Macht ungleich zu verteilen.

Zum Beispiel:

Menschen recht·fertigen damit **Kolonialismus** und Versklavung.

Oder welche Bewerber*in die Wohnung bekommt. 39

Oder warum eine Schüler*in eine bessere Note bekommt, obwohl 2 Schüler*innen gleich gut sind. 40

- **Rassismus** wirkt auch auf Kinder·bücher. 41
BIPoC sind fast nie Haupt·figuren.
Manch·mal sind sie Neben·figuren.
Dann haben sie oft **keine** eigene Geschichte.
Oder sie sollen Mit·leid erregen.
Manch·mal meinen Kinder·bücher es gut und erzählen so eine Geschichte:
Am Anfang gehört die **diskriminierte** Neben·figur **nicht** zur Gruppe dazu.
Aber dann rettet sie die **privilegierte** Haupt·figur.
Darum wird sie jetzt von der Gruppe angenommen.
So eine Geschichte erweckt den Eindruck,
dass diskriminierte Menschen sich Zugehörigkeit verdienen müssen.
Dieser Eindruck verstärkt Diskriminierung.
Denn in Wirklichkeit sind alle Menschen von sich aus gleich viel wert.
- Rassismus wirkt sich auf unser Aufwachsen aus.
Wir lernen rassistische Denk·muster von klein an.
Und verankern sie tief in uns.
Darum handeln wir oft unabsichtlich rassistisch.
Wir können Verantwortung für unseren eigenen Rassismus über·nehmen.
Dann setzen wir uns damit aus·ein·ander.
Und üben, rassistisches Denken zu verlernen.
Das ist ein lebens·langer Prozess.

- **Rassismus** wirkt sich auch darauf aus, wie über Wider·stand gegen Rassismus berichtet wird. Oft werden wider·ständige **BIPoC** unsichtbar gemacht. Zum Beispiel in Berichten vom Kampf gegen Versklavung. Darin wird oft von **weißen** Menschen als groß·zügigen Retter*innen erzählt. Und selten von den versklavten und wider·ständigen Menschen. Obwohl sie die entscheidende Rolle in diesem Kampf hatten. 42



**„An den weißen Menschen der wissen möchte,
wie er meine Freund*in sein kann.
Zu·erst vergiss, dass ich Schwarz bin.
Dann denke immer daran, dass ich Schwarz bin.“**

Sagt Pat Parker. 43

Es gibt viel Wider·stand gegen Rassismus.

- Seit es **Rassismus** gibt, gibt es auch Wider·stand dagegen.
Überall, wo Rassismus wirkt, leisten Menschen Wider·stand dagegen.
Darum ist es ein sehr viel·fältiger Kampf.
Es gibt anti·kolonialen Wider·stand.
Zum Beispiel hat Nzinga den Wider·stand gegen die portugiesische Kolonial·macht angeführt.
Nzinga war die Königin von Ndongo und Matamba.
Es gibt anti·koloniale Befreiungs·bewegungen.
Zum Beispiel die Revolution auf Haiti.
1804 haben sich die Menschen auf Haiti von der französischen Kolonial·macht unabhängig erklärt.
Es gibt soziale Bewegungen.
Zum Beispiel Black Lives Matter.
Und es gibt selbst·geplante Aktionen.
Zum Beispiel den March of Hope.
Oder Nacht·schichten für Geflüchteten·unterkünfte, um sie vor Nazi·angriffen zu schützen.
Und es gibt Empowerment·kurse für Menschen mit Rassismus·erfahrung.

- In den USA gab es das Civil Rights Movement.
Diese Soziale Bewegung wurde vor allem von **Schwarzen** Menschen getragen.
Sie haben das Konzept von Empowerment entwickelt:
Lawrence Oduro-Sarpong beschreibt Empowerment als „die heilende Kraft von innen“.
Denn **Rassismus** ist eine zerstörende Erfahrung.
Sie verursacht Ohn·macht und Unter·drückung.
Empowerment gibt **BIPoC** Raum, Kraft zu tanken. 44
Es gibt Wissen und selbst·ermächtigende Erfahrungen.
Dazu kann gehören:
Sich an geschichtliche und heutige Wider·stände erinnern.
Und aus diesen Wider·ständen lernen.
Rassismus als gemeinsame Erfahrungen erleben.
Sich austauschen über Handlungs·möglichkeiten und Kämpfe.
Und von·ein·ander lernen.

- Den Kampf gegen **Rassismus** führen vor allem rassismus·erfahrene Menschen.
In Berichten über diesen Kampf geht es aber oft um **weiße** Mitstreiter*innen.
Außerdem werden oft verschiedene Wider·standformen gegen·ein·ander ausgespielt.
Wie beim Wider·stand von Dr. Martin Luther King Jr. und Malcom X. 45
Martin Luther King wird als der „gute“ **Schwarze** Antirassismus·kämpfer gesehen.
Er hat sehr viel Anerkennung vom Staat bekommen.
Sogar von Donald Trump:
Donald Trump hat am 8. Januar 2018 den „Martin Luther King, Jr. National Historical Park Act“ unter·schrieben.
So hat er die „Martin Luther King Jr. National Historical Site“ zu einem „National Historical Park“ aufgewertet.
Malcolm X wird als der „schlechte“ Antirassismus·kämpfer gesehen.
Er hat **keine** Form von Ehrung bekommen.
Und wird oft als radikal und gewalt·bereit dargestellt.
Während Martin Luther King als gewalt·frei und gut dargestellt wird.
Aber am Ende ihres Lebens haben beide ähnliche Meinungen vertreten. 46



**„Weiß ist keine Farbe.
Weiß ist ein politisches Fach·wort.
Es benennt die gesellschaftliche Position
einer bestimmten Gruppe.
Heute und in der Geschichte.
Diese Gruppe hatte und hat Privilegien.
Sie hat Zugang zu Macht·positionen
in Einrichtungen von der Gesellschaft.
Weiß·sein zeigt die Geschichte und
Lebens·welt dieser Gruppe.
Ein Gespräch über Weiß·sein ist ein Gespräch über Politik
und nicht über Biologie.
Genau·so ist Schwarz eine politische Identität.
Sie bezieht sich auf die Lebens·welt.
Also auf die gesellschaftliche Position
und die Geschichte von Menschen.
Und nicht auf ihre Körper.“**

Sagt Grada Kilomba. 47

Bild von Johanna Eisl

Wie über·nehmen weiße Menschen Verantwortung?

- Gespräche über **Rassismus** sind meistens Gespräche über **BIPoC**.

Über **weiße** Menschen wird **nicht** gesprochen.

Obwohl sie Teil von Rassismus sind. Er nützt ihnen.

Bei Rassismus über weiße Menschen schweigen und nur über BIPoC reden bewirkt:

Weiße Menschen erscheinen „normal“ und BIPoC erscheinen „anders“.

Auch das ist eine Wirkung von Rassismus.

Wir können sie durch·brechen, wenn wir auch von weißen Menschen sprechen.

- Weiß·sein bringt viele **Privilegien**.

Oft scheinen sie weißen Menschen selbst·verständlich.

Weil weiße Menschen darüber **nicht** nach·denken.

Das zeigen sie auch mit ihren Taten.

Über das eigene Weiß·sein nach·denken ist wichtig, um Verantwortung zu über·nehmen.

Gemeinsam darüber nach·denken geht zum Beispiel

in Gesprächen mit anderen weißen Menschen.

Oder in Kursen für weiße Menschen, um gemeinsam über Rassismus zu lernen.

Diese Kurse heißen auch **Awareness**·kurse.

- Grada Kilomba hat das Buch „Plantation Memories“ geschrieben.
Darin beschreibt sie „Selbst·verteidigungs·mechanismen“. 48
Das sind Reaktionen von **weißen** Menschen, die sich mit **Rassismus** beschäftigen.
Sie führen zu einem Verantwortungs·vollen Umgang mit **weißen Privilegien**.
Grada Kilomba beschreibt fünf Stufen.
 1. Denial (Abwehr)
 2. Guilt / Bargain (Schuld / Verhandeln)
 3. Shame (Scham)
 4. Recognition (Anerkennung)
 5. Reparation (Wieder·gut·machung).
- Worauf sollten **weiße** Menschen achten, wenn sie über **Weiß·sein** nach·denken?
Manche Menschen beschäftigen sich dann nur mit sich.
Sie denken nur über **Weiß·sein** nach.
Und rücken sich wieder in den Mittel·punkt.
Über·lege gleich·zeitig, wie du solidarisch mit **BIPoC** sein kannst.
Über·lege, wie du rassistische Macht·strukturen ab·bauen kannst.
Manche Menschen stellen sich als besonders aufgeklärt dar.
Und erwarten gleich·zeitig, dass alle dieselben Fach·wörter kennen.
So schließen sie wieder Menschen aus. 49
Teile dein Wissen mit anderen **weißen** Menschen.

- **Awareness**-kurse für **weiße** Menschen haben oft „Critical Whiteness“ im Namen.
Das heißt „kritisches Weiß·sein“
Viele Menschen denken:
Critical Whiteness ist Wissen für weiße Menschen.
Oder eine soziale Position für weiße Menschen, die über ihr Weiß·sein nach·denken.
Das sind Missverständnisse.
Dr. Natasha A. Kelly erklärt:
Critical Whiteness beschreibt das Nach·denken **Schwarzer** Menschen über **Rassismus**.
Sie basiert auf dem gesammelten Schwarzen Wissen.
Und gibt Ideen,
wie Schwarze Menschen in einer weißen Mehrheits·gesellschaft über·leben können.
Critical Whiteness ist so alt wie Versklavung und **Kolonialisierung**.
- Möchtest du mehr Tipps, wie du Verantwortung über·nehmen kannst?
Dann lies im Abschnitt „**Allyship**“ nach.

Sexismus

Wir stellen manche Worte in Frage.
Und wir benutzen manche unbekannten Worte.
Diese Grund·lagen zeigen, warum wir das tun.

Geschlechtliche Viel·falt vor der Kolonisation

Geschlecht ist eine **gesellschaftliche Konstruktion**.

Viele Menschen denken:

Geschlecht ist eine biologische Wirklichkeit.

Das bedeutet: Geschlecht hängt von Körper·eigenschaften ab.

Und Geschlecht ist unveränderlich.

Und Geschlecht ist unabhängig von gesellschaftlichen Entwicklungen.

Aber verschiedene Gesellschaften haben auch verschiedene Geschlechter.

Zum Beispiel:

- In mindestens 30 afrikanische Gesellschaften gab es den female husband.
Ein female husband ist eine **Frau**, die eine andere Frau heiratet.
Und dann alle üblichen Männer·aufgaben über·nimmt. 50
- In Europa dachten Wissenschaftler lange:
Es gibt nur 1 Geschlecht: **Mann**.
Und Männer ohne Penis sind unvoll·ständige Menschen. 51

- In den meisten **indigenen** Gesellschaften Nord·amerikas gibt es mehr als 2 Geschlechter·rollen.
1990 haben sich Aktivist*innen
auf der „Native American / Indigenous gay / lesbian American conference“ getroffen.
Bei diesem Treffen haben sie einen **Umbrella-Term** für diese Geschlechter·rollen geschaffen: Two-Spirit.
Two-Spirit sind indigene Menschen,
die eine traditionelle 3. Geschlechter·rolle in ihrer Kultur über·nehmen. 52
- In Indien gibt es Hijras.
Auch Hijras sind in der Kultur und Religion ein eigenes Geschlecht. 53

Diese Beispiele zeigen:

Typische Geschlechts·merk·male werden von der Gesellschaft festgelegt.

Geschlecht entsteht also in der Gesellschaft. 54

Und ist unabhängig von Körper·eigenschaften.

Wie ist die zwei·geschlechtliche Ordnung entstanden?

- Vor einigen 1000 Jahren begannen Menschen mit Land·wirtschaft.
Sie haben Land zu ihrem Besitz erklärt.
Und dieses Land not·falls gewaltsam verteidigt.
Und es weiter·vererbt von Vater zu Sohn.
Männer sind also bei ihrem Land geblieben.
Und bei ihren Familien.
Frauen sind zu ihren Partnern gezogen.
Also in eine fremde Familie.
Und sie sollten mehr Kinder gebären als vor der Land·wirtschaft.
So sind 2 verschiedene Geschlechter·rollen entstanden.
Gleich·zeitig wurden auch Bewegungs·räume und Aufgaben
zwischen diesen 2 Geschlechtern aufgeteilt:
Frauen über·nahmen Aufgaben im Haus:
Care-Arbeit, emotionale Arbeit und Produktions·arbeit.
Männer über·nahmen Aufgaben in der Öffentlichkeit.
Dadurch verloren Frauen ihren Einfluss in der Gesellschaft.
Und das **Patriarchat** entstand. 55

- Vor einigen 100 Jahren bauten Menschen die ersten Fabriken.
So fand **Produktions·arbeit** nicht mehr Zuhause statt, sondern in der Fabrik.
Männer über·nahmen weiterhin Arbeiten in der Öffentlichkeit.
Jetzt also auch die Produktions·arbeit.
Produktions·arbeit ist bezahlte **Lohn·arbeit** und Menschen bekommen Anerkennung dafür.
Frauen sollten weiterhin Arbeiten im Haus über·nehmen.
Also die **Care-Arbeit**.
Sie wird meistens **nicht** bezahlt und Frauen bekommen auch **keine** Anerkennung dafür.
Feminist*innen nennen Care-Arbeit auch **Reproduktions·arbeit**.
Also Männer machten Produktions·arbeit und bekamen Geld.
Und Frauen machten unbezahlte Reproduktions·arbeit.
Dadurch wurde die Macht·ungleichheit zwischen Männern und Frauen verstärkt.
Die Gesellschaft machte Frauen abhängig von Männern.
So baut das kapitalistische System auf das **Patriarchat** auf. 56
- Diese Benachteiligung von Frauen in der Gesellschaft brauchte eine Recht·fertigung.
Darum suchte die Gesellschaft biologische Begründungen:
Sie setzte Weiblichkeit mit Schwäche und fehlender Intelligenz gleich.
Und mit einer natürlichen Begabung für Haus·halt und Kinder·erziehung.
Auch **Rassismus** ermunterte Frauen ihre Geschlechter·rolle zu über·nehmen:
Die Haus·frau galt als ein Merk·mal von der modernen und zivilisierten Gesellschaft.
Im Gegen·satz zu den Gesellschaften, die Europa gerade kolonialisierte. 57

- Im 18. Jahr·hundert erneuerte die westliche Wissenschaft viele Überzeugungen.

Wissenschaftler glaubten nun:

Alles muss in 2 Kategorien aufgeteilt werden.

Zum Beispiel:

Mann und Frau

gesund und krank

weiß und Schwarz

hetero·sexuell und homo·sexuell.

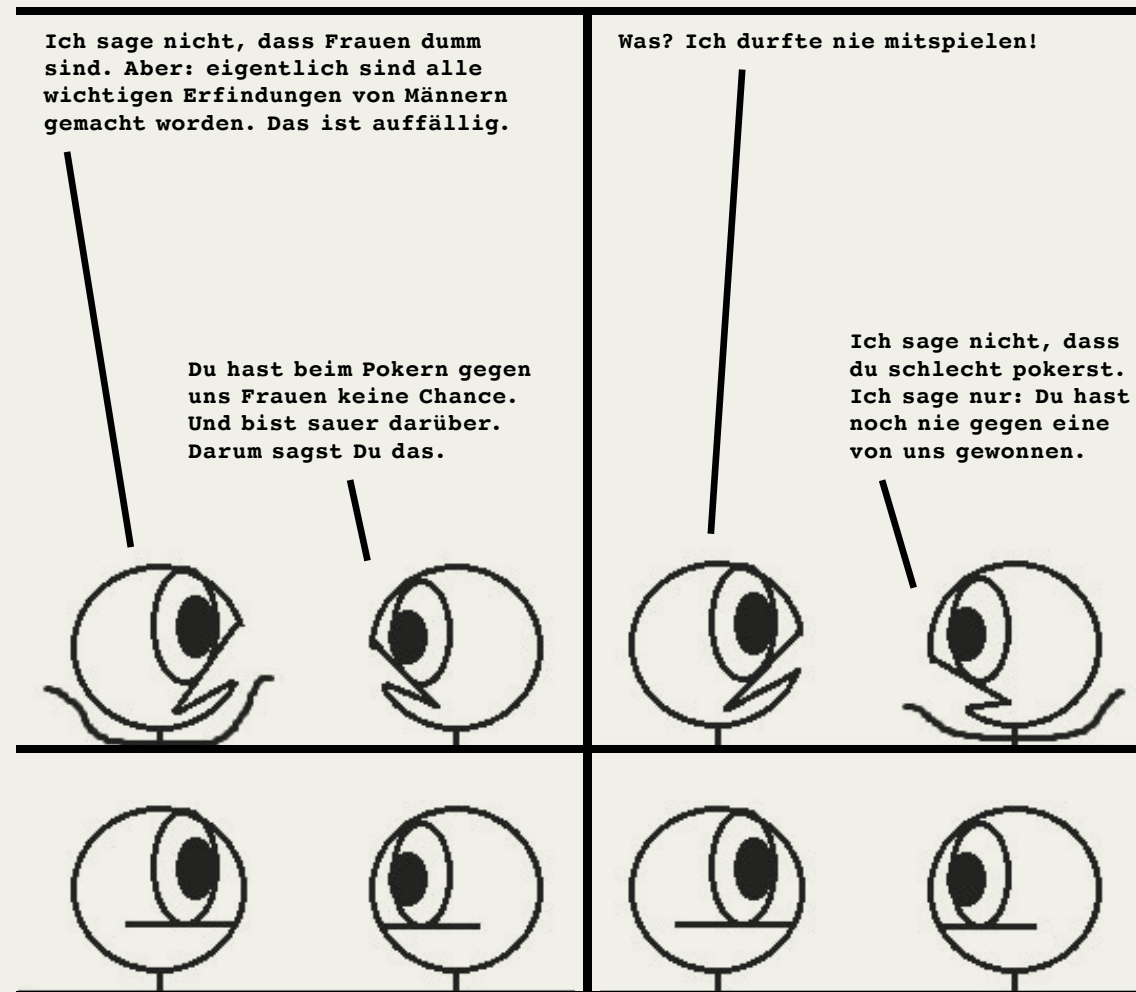
Sie legten fest:

Die 1. Kategorie ist normal oder der Mittel·punkt.

Die 2. Kategorie weicht vom Normalen ab.

Diese Aufteilung fördert Macht·strukturen.

Und sie wird bis heute fort·gesetzt. 58

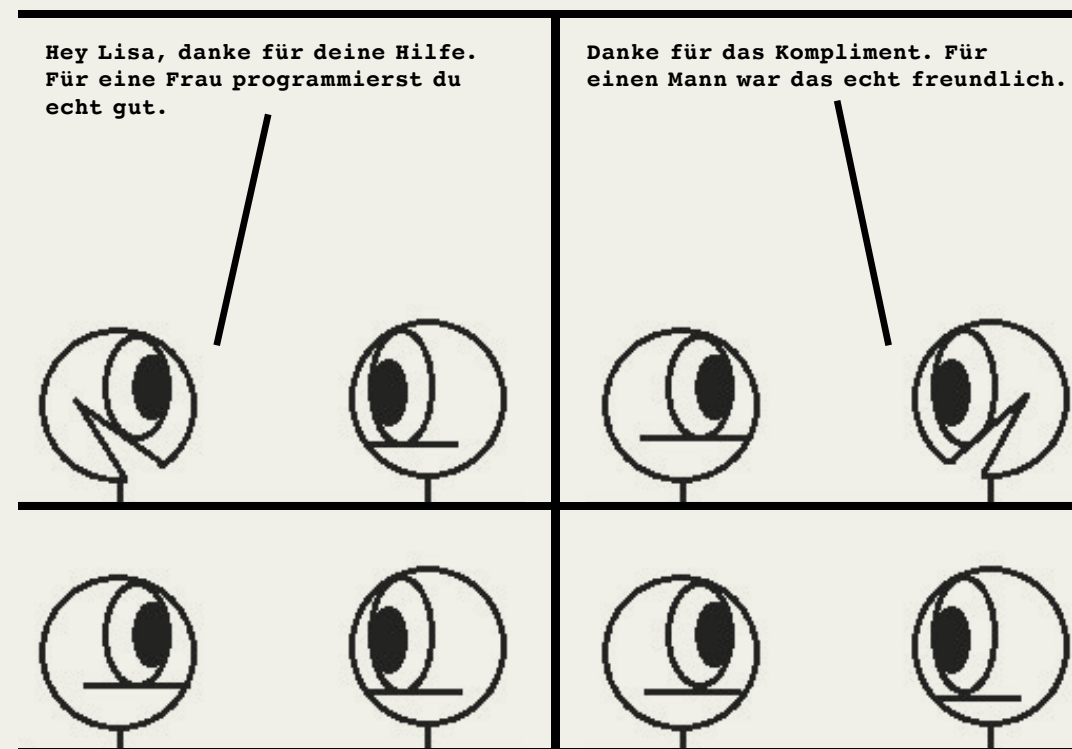


Diese Seite zeigt ein Karten·spiel zum Thema Geschlecht und Sexualität.
Es ist eine lockere Annäherung an körperliche Viel·falt.
Denn alle Intim·organe sehen einzig·artig aus.
Egal, ob ein Mensch **endo** oder **inter*** ist.
Egal, ob ein Mensch **cis** oder **trans*** ist. 59
Fred Stecher und andere Menschen haben das Spiel bei einem Seminar entwickelt.
Das Spiel eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene.
Zum Spielen in der Frei·zeit und auf Seminaren.
Du kannst es kosten·los herunter·laden: bit.ly/spielkartenefef

Wie wird das Geschlecht bestimmt?

- Wir haben erklärt: Geschlecht ist **keine** biologische Wirklichkeit.
Sondern eine **gesellschaftliche Konstruktion**.
Und Geschlecht ist von Macht·verhältnissen beeinflusst.
Aber wer bestimmt dann das Geschlecht von einem Menschen?
Viele Menschen fragen Schwangere zuerst:
„Wird es ein Mädchen oder ein Junge?“
Ärzt*innen bestimmen das schon während der Schwangerschaft.
Aber der entscheidende Moment ist die Geburt:
Die Ärzt*in schaut das äußere Intim·organ vom Baby an.
Und entscheidet, ob es ein Penis oder eine Vulva ist.
Diese Entscheidung beeinflusst das ganze Leben von diesem Baby.

- Viele Menschen denken: diese Entscheidung ist leicht und eindeutig.
Aber alle Föten haben am Anfang das gleiche Intim·organ. 60
Während der Schwangerschaft entwickelt sich daraus das einzig·artige Intim·organ von diesem Baby.
Ärzt*innen haben sich Merk·male ausgedacht.
Damit teilen sie Intim·organe in Penis oder Vulva ein.
Manch·mal fällt ihnen diese Entscheidung besonders schwer.
Menschen mit mehr·deutigen Intim·organen nennen sich selbst **inter***.
Inter* Babys werden oft operiert.
Damit ihre Intim·organe wie ein **endo** Penis oder eine endo Vulva aussehen.
Und in die zwei·geschlechtliche Ordnung passen.
Inter* Menschen kämpfen schon lange gegen diese ungewollten Operationen.
Denn sie sind gewalt·voll.
Und haben schlimme Lang·zeit·folgen für den Menschen.



Als Mädchen oder Junge aufwachsen

- Babys mit Penis werden **männlich** ein·geordnet.

Babys mit Vulva werden **weiblich** ein·geordnet.

Diese Ein·ordnung beeinflusst das ganze Leben vom Baby.

Von Anfang an beeinflusst sie die Entscheidungen von den Menschen, die für das Baby sorgen:

- Welchen Namen das Baby bekommt.
- Welche Farbe die Kleidung vom Baby hat.
- Was für Spiel·zeug das Baby bekommt.
- Wie weit das Baby bald krabbeln darf.

Manch·mal ist den Menschen der Einfluss bewusst.

Und manch·mal bleibt er unbewusst. 61

- Studien dazu haben heraus·gefunden:

Wenn ein Baby schreit, deuten Menschen es verschieden.

Abhängig davon, ob sie denken, es ist ein Junge oder ein Mädchen.

Eltern sprechen mit ihren Töchtern mehr als mit ihren Söhnen.

Mütter über·schätzen die motorischen Fähigkeiten ihrer Söhne.

Und unter·schätzen die motorischen Fähigkeiten ihrer Töchter.

Motorische Fähigkeiten sind zum Beispiel:

Kraft, Ausdauer, Schnelligkeit, Beweglichkeit und Geschicklichkeit. 62

Solche Ungleich·behandlungen wirken durch die ganze Kindheit und Jugend.

Und im Erwachsenen·leben.

- Diese Unterschiede zeigen:

Die Gesellschaft hat verschiedene Erwartungen an **Männer** und **Frauen**.

Und Menschen bestätigen ihre Vorurteile mit diesen Erwartungen.

So beeinflussen Erwartungen die Wirklichkeit:

Die Gesellschaft erwartet zum Beispiel: Frauen haben eine Begabung für **Care-Arbeit**.

So drängt sie Frauen in Care-Arbeit.

Das führt zum Gender Pay Gap.

Gender Pay Gap bedeutet: Gehalts·lücke zwischen den Geschlechtern.

Diese Gehalts·lücke entsteht, weil Frauen im Durch·schnitt weniger Stunden·lohn bekommen als Männer.

Die Gesellschaft denkt auch:

Frauen sind glücklich, wenn ihr Partner glücklich ist.

Sie sind mit Sex zufrieden, wenn ihr Partner einen Orgasmus hatte.

Dann brauchen sie selbst **keinen** Orgasmus.

Dadurch entsteht der Orgasm Gap.

Das ist Orgasm Gap: Bei **hetero·sexuellem** Sex haben Frauen viel seltener einen Orgasmus als Männer.

- Diese Beispiele zeigen:

Die gesellschaftlichen Erwartungen an Geschlechter sind eine Rechtfertigung für **Sexismus**.

Sie festigen Unterdrückung und **Diskriminierung**.

Sie setzen schon Kinder unter Druck,
damit Menschen früh lernen, Geschlechterrollen zu erfüllen.

Das sollen Mädchen lernen:

Brav und zurückhaltend sein.

Fürsorglich sein und auf ihre Bedürfnisse verzichten.

Care-Arbeit gerne machen.

Dadurch werden wichtige Dinge schwierig für Mädchen:

Ein Selbstwertgefühl entwickeln.

Sich für sich selbst einsetzen.

Die eigenen Grenzen erkennen und setzen.

Das sollen Jungs lernen:

Stark und handlungsfähig sein.

Sich große Ziele setzen.

Gefühle unterdrücken. Vor allem Traurigkeit oder Angst.

Dadurch werden wichtige Dinge schwierig für Jungen:

Den eigenen Körper spüren und Grenzen erkennen.

Die eigenen Fähigkeiten richtig einschätzen.

Mit den eigenen Gefühlen umgehen.

Jungs werden extra gelobt und bewundert, wenn sie Care-Arbeit machen.

Dadurch bekommen sie den Eindruck:

Sie helfen oder machen etwas Besonderes.

Auch wenn sie **nicht** mal ihren Anteil vom Haushalt übernehmen.

- Beim Aufwachsen lernen Menschen Geschlechter·rollen.
Dabei erleben **trans*** Menschen ihr Aufwachsen oft anders als **cis Menschen**.
Außerdem lernen Menschen gleich·zeitig, viele andere Erwartungen zu erfüllen.
Denn viele Dinge beeinflussen das Aufwachsen.
Zum Beispiel Ableisierung, **race** oder Klasse.
- Auch Sprache beeinflusst unseren Alltag.
Und festigt **Sexismus**.
Zum Beispiel: Das generische Maskulinum macht nur **Männer** sichtbar.
Meistens lesen Menschen einen Text im generischen Maskulinum.
Und stellen sich nur Männer vor. 63
Darum fühlen sich viele **FLINTA** davon **nicht** angesprochen.
Das wirkt in die Gesellschaft hinein:
In vielen Berufen und Berufungen ist es für FLINTA schwieriger,
sich eine Karriere vorzustellen.
- Die gesellschaftliche Struktur heute beeinflusst auch die Zukunft:
Kinder lernen Erwartungen, die sie als Erwachsene erfüllen sollen.
Wir möchten, dass Kinder frei aufwachsen können.
Ohne Erwartungen und **gesellschaftliche Kategorien**.
Dafür müssen wir heute verändern, wie wir mit·ein·ander umgehen.
Und unsere Rollen·bilder hinter·fragen und abschaffen.

Manch·mal passt das bestimmte Geschlecht nicht.

- Manchen Menschen ordnen Ärzt*innen ein falsches Geschlecht zu.
Diese Menschen merken, dass jenes Geschlecht **nicht** (ganz) zu ihnen passt.
Sie nennen sich zum Beispiel **trans***, **nicht-binär**, gender non·conforming oder **agender**.
Leider ordnen Menschen ein·ander ständig ein Geschlecht zu.
Zum Beispiel: „Sehr geehrter Herr ...“
Oder: „Schau mal, die **Frau** da hinten“.
Menschen schauen auf den Vornamen, das Aussehen, die Gestik oder so.
Und raten ein Geschlecht.
Oft raten sie falsch.
Einige Menschen werden verwirrt, wütend oder verletzend, wenn sie falsch raten.
Das ist gefährlich für **trans***, **inter*** und nicht-binäre Menschen.
Manche Menschen werden sehr oft einem falschen Geschlecht zugeordnet.
Für einige von ihnen ist das sehr verletzend.

- Wir lernen von klein auf, Menschen nach Geschlecht einzuteilen.
Und das Geschlecht von Menschen zu raten.
Aber Achtung: Wir sehen Menschen ihr Geschlecht **nicht** an.
Es ist schwierig, dieses Wissen anzuwenden.
Es ist schwierig, mit dem Geschlechter·raten aufzuhören.
Diese Tipps helfen dabei:
Stelle dich selbst immer mit deinen **Pronomen** vor.
Frage Menschen nach ihren Pronomen, wenn du sie kennen·lernst.
Und auch danach manch·mal.

Es gibt viele Kämpfe gegen das Patriarchat.

- Der Kampf gegen das **Patriarchat** ist viel·fältig.
Und er wird vor allem von **FLINTA** getragen.
Im deutsch·sprachigen Raum unter·teilen wir ihn grob in drei Abschnitte:
 - 1. Frauen·bewegung
 - Neue Frauen·bewegung
 - 3. Welle vom FeminismusSie fanden in der Geschichte nachein·ander statt.

Die **1. Frauen·bewegung** forderte Gleichstellung von **Frauen** und **Männern**.

Gleichstellung bedeutet:

Frauen und Männer haben die gleichen Rechte und Pflichten.

Und die gleichen Möglichkeiten in der Gesellschaft.

Die **Neue Frauen·bewegung** kämpfte für die Selbst·bestimmung von Frauen.

Sie verstand sich als Frauen·befreiungs·bewegung.

Die **3. Welle vom Feminismus** hinter·fragt die Geschlechter·einteilung.

So will sie die Macht·struktur zwischen Geschlechtern auflösen. 64

Diese Bewegungen bauen aufein·ander auf.

Alle drei wirken bis heute im Kampf gegen das **Patriarchat**.

Jede dieser Bewegungen war viel·fältig.

Aus ihnen entstanden viele verschiedene feministische Strömungen.

Zum Beispiel: **Schwarzer** Feminismus, Queerfeminismus oder materialistischer Feminismus.

- Es gibt noch mehr Kämpfe gegen das Patriarchat:
Zum Beispiel: verschiedene Schwulen- und Lesben·bewegungen.
Die Kämpfe von inter*und trans* Menschen.
Und die Kämpfe von asexuellen oder aromantischen Menschen.
- Zwischen diesen Bewegungen gibt es Gemeinsamkeiten, Zusammen·arbeit und Solidarität.
Und gleich·zeitig stehen manche Bewegungen im Wider·spruch mit·ein·ander.
Sie verursachen Diskriminierung und schließen manche Aktivist*innen aus.
Dadurch gibt es Aus·ein·ander·setzungen.
Die Feminismen lernen von·ein·ander und entwickeln sich weiter.

Empowerment – sich mit·ein·ander stark machen

Diskriminierung und Gewalt gegen **FLINTA** hat viele Formen und FLINTA verinnerlichen sie. Dann recht·fertigen sie diese Diskriminierung und Gewalt. Sie wenden beides gegen sich selbst an und gegen·ein·ander. Denn verinnerlichte Diskriminierung verändert, wie Menschen sich selbst sehen. Empowerment bedeutet: Verinnerlichte Diskriminierung hinter·fragen und gegen Ungerechtigkeit kämpfen. Bei Empowerment lernen FLINTA von·ein·ander und mit·ein·ander. Zum Beispiel in **Safer Spaces**.

Bei Empowerment lernen Menschen:

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

Es gibt viele Themen für FLINTA-Empowerment.

Zum Beispiel:

- **Sorge·arbeit** anerkennen und wert·schätzen.
- Täter*innen-Opfer-Umkehr erkennen und beenden.
- Den eigenen Körper wahr·nehmen.
Und selbst über den Körper bestimmen.
- Über Scham sprechen.
- Selbst·bewusstes Auftreten üben.
- Verletzlichkeit und Weichheit aufwerten.
Zum Beispiel mit den Grund·lagen von Radical Softness.
- Begreifen: Es gibt **keinen** Wett·streit zwischen FLINTA.
Und Solidarität zwischen FLINTA üben.

Wie über·nehmen cis Menschen Verantwortung?

- Benenne **cis** genau·so wie **trans***, **agender** oder **nicht·binär**.
Denn cis ist eine **privilegierte** Kategorie.
Das bedeutet: cis gilt als „normal“.
Und bleibt im Alltag oft unsichtbar.
Die Gesellschaft nimmt trans*, nicht·binäre oder agender Menschen als „anders“ wahr.
Es ist wichtig, cis sichtbar zu machen, weil cis **nicht** selbst·verständlich ist.
- Beschäftige dich mit deinen **Privilegien**.
Übe, sie zu erkennen.
Welche Privilegien gibt die Gesellschaft dir?
Wie wirken sie?
Wie willst du damit umgehen?
- Denke daran: Du siehst Menschen ihr Geschlecht **nicht** an.
Stelle dich mit deinen **Pronomen** vor.
Frage Menschen nach ihren Pronomen.
Nutze die passenden Pronomen für Menschen.
Wenn Menschen dir ihr Geschlecht sagen: erkenne es an.
- Mehr Tipps findest du im Abschnitt „Allyship“

Wie über·nehmen Männer Verantwortung?

Das Patriarchat privilegiert Männer.

Aber es gibt auch eine Macht·struktur zwischen Männern.

Viele Männer wirken in dieser Macht·struktur mit, ohne es zu bemerken.

Manche Männer entsprechen der gesellschaftlichen Vorstellung von Männlichkeit.

Dafür werden sie besonders privilegiert.

Sie unter·stützen das Patriarchat und das Patriarchat unter·stützt sie.

Manchen Männern haben Eigenschaften, die die Gesellschaft als weiblich ansieht.

Oder die Gesellschaft betrachtet ihr Verhalten als weiblich.

Dafür werden sie abgewertet.

Manche Männer erfahren Diskriminierung durch andere Macht·strukturen.

Dadurch stehen sie weiter unten in der Macht·struktur zwischen Männern. 65

- Hinter·frage dich:

Wie wirkt sich die Macht·struktur zwischen Männern auf dich aus?

Wie wirkst du in der Macht·struktur zwischen Männern mit?

Passt das zu deinen Bedürfnissen?

Möchtest du dein Verhalten ändern?

- Entwickle deine eigene Männlichkeit.
Die Gesellschaft hat viele Vorstellungen von „echten“ Männern.
Zum Beispiel:
Männer sollen liebevolle Väter sein.
Aber sie sollen **keine** Gefühle haben – außer Wut.
Diese Vorstellungen sind unerreichbar und wider·sprechen ein·ander.
Alle gesellschaftlichen Vorstellungen erfüllen ist unmöglich.
Und es schadet der Gesundheit.
Bestimme selbst, was für ein Mann du sein willst.
Setze dir erreichbare Ziele.
Und schau, was du schon erreicht hast.
- Nimm deine Gefühle wahr.
Achte auf deine Grenzen.
Erlaube dir Fehler.
Über·nimm **Care-Arbeit**.
All das sind Stärken.
Sie haben kaum Platz in der gesellschaftlichen Vorstellung von Männlichkeit.
Aber in deiner eigenen Männlichkeit kannst du ihnen Raum geben.
- Mehr Tipps findest du im Abschnitt „Allyship“

Klassismus

Was ist Klassismus?

- Die Gesellschaft teilt Menschen in Gruppen ein.
Dabei achtet die Gesellschaft auf den **Besitz** von den Menschen.
Wir unterscheiden drei Arten von **Besitz**:
Es gibt **sozialen Besitz**.
Zum Beispiel:
 - Familien und Freund*innen.
 - Bekanntschaften und Netzwerke.Es gibt **wirtschaftlichen Besitz**.
Zum Beispiel:
 - Vermögen und Schulden und Einkommen.
 - Ländereien und Häuser.Und es gibt **kulturellen Besitz**.
Zum Beispiel:
 - Der Geschmack, den ein Mensch hat.
 - Die Sprache*n, die ein Mensch spricht.
 - Der Name vom Menschen.
 - Die Gegend, wo der Mensch wohnt. 66

- Diese Gruppen heißen Klassen. 67

Es gibt privilegierte Klassen.

Sie heißen zum Beispiel: besitzende Klasse, bürgerliche Klasse, oder herrschende Klasse.

Und es gibt Klassen, die diskriminiert werden.

Sie heißen zum Beispiel: Arbeiter*innen·klasse oder Armuts·klasse.

Die Gesellschaft diskriminiert Menschen, die zur Arbeiter*innen·klasse gehören.

Zum Beispiel:

- Menschen mit wenig Einkommen.
- Menschen ohne Lohn·arbeit.
- Menschen ohne Wohnung.
- Und die Kinder dieser Menschen.
- Und Menschen, von denen die Gesellschaft denkt, dass sie zur Arbeiter*innen·klasse gehören. 68

So schafft die Gesellschaft eine Macht·struktur.

Sie heißt Klassismus.

- Macht·strukturen wirken inter·sektional.

Darum trifft Klassismus häufiger Menschen, die auch auf anderen Ebenen diskriminiert werden.

Zum Beispiel:

- trans* Menschen,
- rassismus·erfahrene Menschen,
- allein·erziehende Mütter
- und be_hinderte Menschen. 69

- Die Kategorie Klasse wirkt auch innerhalb von der Frauen·bewegung.
Die Neue Frauen·bewegung hat diese Wirkung sichtbar gemacht:
Sie hat die Worte **Klassismus** und Anti·klassismus eingeführt.
Aufgeschrieben sind sie zum ersten Mal in einem Sammel·band.
Den Sammel·band hat die **weiße** und **lesbische**, feministische Gruppe „The Furies“ heraus·gegeben. 70
- Es gibt verschiedene Namen für die Klassen.
Und verschiedene Ideen, wie die Klassen aufgeteilt werden.
Derzeit sind sich viele Menschen einig:
Wie wir die Klassen nennen, ist unwichtig.
Wichtig ist: Klassismus scharf beobachten und wahr·nehmen üben.
Und Klassismus genau beschreiben und hinter·fragen. 71

Wie wirkt Klassismus?

- **Klassismus** tötet.

Zum Beispiel: Im National·sozialismus gab es die Kategorie „Asozial“.

Menschen aus dieser Kategorie wurden **diskriminiert**, verfolgt, eingesperrt und ermordet.

1938 gab es eine Verhaftungs·welle.

Allein in dieser wurden über 10.000 Menschen verschleppt.

Und in Konzentrations·lager gesperrt. 72

Nach dem National·sozialismus wurden diese Grausamkeiten verschwiegen.

Und Asozial blieb ein Schimpfwort.

Die klassistische Diskriminierung geht einfach weiter.

Erst im Februar 2020 hat der Deutsche Bundes·tag anerkannt:

Menschen aus der Kategorie „Asozial“ wurden im National·sozialismus verfolgt. 73

- **Klassismus** macht krank.

Zum Beispiel während der welt·weiten Covid-19-Pandemie.

Menschen aus der Armuts- oder Arbeitenden·klasse erkrankten häufiger an Covid-19.

Auch bei anderen Krankheiten haben sie ein höheres Risiko. 74

- Mit **Klassismus** schließt die Gesellschaft Menschen aus.
Und sie beutet Menschen aus.
Und sie verteilt Besitz ungleich.
Das bedeutet: Wenige Menschen werden reicher und reicher.
Und viele Menschen werden immer ärmer.
Die Gesellschaft recht·fertigt Klassismus.
Sie behauptet zum Beispiel:
Privilegierte Menschen arbeiten hart und leisten viel.
Die Gesellschaft verschweigt:
Privilegierte Menschen haben oft einfach Glück:
Zum Beispiel weil sie in eine reiche Familie geboren wurden. 75
- Bis ins späte 20. Jahr·hundert gab es noch eine andere Recht·fertigung:
Es gibt eine natürliche gesellschaftliche Ordnung.
Mit biologischen Klassen·unterschieden.
Wissenschaftliche Forschungen wurden gefälscht und beeinflusst.
Damit sie diese Recht·fertigung unter·stützen. 76
- In der Gesellschaft gibt es klassistische Hetze und Erniedrigung.
Auffällige Beispiele dafür sind:
 - Nachmittags·programme wie „Familien im Brenn·punkt“ im Privat·fern·sehen.
 - Zeitungs·berichte wie in der Bild·Zeitung.Sie verbreiten klassistische Vorurteile.
Und verfestigen sie. 77

- So wirkt **Klassismus** in unsere Gedanken hinein.
Und er wirkt sich auf den Alltag aus.
Klassismus beeinflusst Politik und Gesetze.
Er beeinflusst, wie Ämter arbeiten.
Und wie Städte geplant werden.
Und er wirkt auch in Sozialen Bewegungen. 78
- Verschiedenes Verhalten bestärkt Klassismus.
Eins davon ist Wett·bewerbs·denken.
Menschen mit Wett·bewerbs·denken glauben:
Jede*r kämpft für den eigenen Vorteil.
Fürsorglichkeit ist eine Schwäche.
Und wer gerne teilt, ist schwach.
So wird es schwieriger, Klassismus abzubauen. 79
- Klassismus wirkt auf jeden Menschen einzig·artig.
Oft wirkt er unter·schwellig.
Dann bemerken Betroffene, dass sie abgewertet werden.
Aber es ist schwierig zu sagen: „Das ist klassistisch“
Statt·dessen schämen sie sich.
Oder fühlen sich fehl am Platz.
Schließlich vermeiden sie freiwillig Räume mit vielen **privilegierten** Menschen. 80

Es gibt viele Kämpfe gegen Klassismus.

- Wahrscheinlich gibt es Kämpfe gegen **Klassismus**, seit es Klassismus gibt.

Es gibt Streiks und Proteste.

Im Moment zum Beispiel einen Streik von den Fahrrad·kurier*innen.

Sie fordern, dass ihre Arbeits·rechte eingehalten werden.

Und seit fast 20 Jahren Proteste gegen die Hartz-IV-Reformen.

Weil Arbeits·losen·geld II zum Leben zu wenig ist.

Es gibt Empowerment und aktivistische Gruppen.

2 Beispiele dafür sind Proll-**Lesben** und Arbeiter*innen·töchter.

Sie haben Klassismus in der Neuen Frauen·bewegung sichtbar gemacht.

Und sie haben ihn auch in der Gesellschaft aufgezeigt.

Auch davor gab es Arbeiter*innen·bewegungen.

Zum Beispiel die Bauern·kriege im 16. Jahr·hundert. 81

- Klassismus hat viele Formen.

Über Klassismus reden ist wichtig. 82

Weil es hilft, Klassismus zu erkennen.

Und ihn zu hinter·fragen

Um Klassismus abzubauen.

Dafür ist auch wichtig:

Fürsorglichkeit üben.

Und ein·ander unter·stützen.

Um gemeinsam Wett·bewerbs·denken zu bekämpfen. 83

- Lena Hennes hat Tipps für den Kampf gegen **Klassismus** aufgeschrieben:

1. Schaffe Möglichkeiten für inter·sektionalen Anti·klassismus.
2. Unter·stütze Projekte und Räume, die sich bereits damit beschäftigen.
3. Gefühle sind politisch.
Sie deuten auf Macht·strukturen hin.
4. Hinter·frage Normen und Bewertungen
Und hinter·frage Wissens·ungleichheit.
5. Erkenne Erfahrungen als gleichwertig an.
Und nimm inter·sektionale **Diskriminierung** wahr.
6. Erkenne Hürden bei der Aus·ein·andersetzung mit Klassismus.
Sprich darüber und baue sie mit anderen zusammen ab. 84

- Geld umverteilen ist Wider·stand gegen Klassismus.
Zum Beispiel unter Freund*innen.
Oder mit der Hilfe von anti·klassistischen Projekten.
Denn Anti·klassismus bedeutet Besitz·ungleichheit abschaffen.

So über·nehmen privilegierte Menschen Verantwortung:

- Höre Betroffenen zu.
- Nimm ihre Erfahrungen ernst.
- Lerne über **Klassismus**.
- Hinter·frage dich selbst.
- Und lerne immer dazu.
- Verteile Geld um. 85

Ableismus

Wie hat sich Ableismus entwickelt?

- Im Mittel·alter dachte die Gesellschaft:
Be_hinderung ist eine „Strafe Gottes“. 86
Manche Menschen denken auch heute noch so.
- In der Aufklärung suchten Wissenschaftler nach biologischen Erklärungen.
Sie wollten alles in der Natur verstehen und einordnen.
Dabei teilten sie alles in 2 gegen·sätzliche Gruppen.
So recht·fertigten sie auch **Rassismus** und **Sexismus**.
Sie behaupteten zum Beispiel:
Männer und **Weiß**e sind vernünftig, klug und gesund.
BiPoC und **FLINTA** sind verrückt, dumm und krank.
Das zeigt: Die Kategorien von **race** und Geschlecht sind sehr stark mit Be_hinderung verwoben. 87
- Gegen Ende vom 19. Jahr·hundert entwickelten Wissenschaftler den Sozial·darwinismus.
Dafür über·trugen sie die Wirkung von der Evolutions·theorie auf die menschliche Gesellschaft.
Zum Beispiel natürliche Selektion:
Manche Tiere sind besonders gut an die Umwelt angepasst.
Sie vermehren sich.
Schlecht angepasste Tiere sterben.
Wissenschaftler über·trugen diese Wirkung auf die Gesellschaft.
So entwickelten sie Eugenik.

Das ist Eugenik:

Das Ziel von Eugenik ist eine Gesellschaft ohne Krankheiten.

Mediziner*innen entwickelten einen Plan, wie das geht.

Das war ihr Plan:

Die Gesellschaft muss „kranke“ Menschen an der Fort·pflanzung hindern.

Damit sie **keine** „Krankheiten“ vererben.

Mediziner*innen behaupteten:

Der Unterschied zwischen „krank“ und „gesund“ ist, wie viel ein Mensch leistet.

„Gesunde“ Menschen leisten viel.

„Kranke“ Menschen sind zum Beispiel:

- körperlich **be_hinderte** Menschen
- Menschen mit **Lern·schwierigkeiten**
- Menschen mit psychiatrischen Diagnosen
- **neuro·divergente** Menschen
- queere Menschen
- Sex·arbeiter*innen
- arme und obdach·lose Menschen
- jüdische Menschen
- Rom*nja und Sinti*zze
- Straf·täter*innen
- Und viele andere Menschen.

Diese Beispiele zeigen: Be_hinderung ist eng verwoben mit Geschlecht, Klasse und **race**.

In Deutschland hieß Eugenik auch „Rassen·hygiene“.

- Auch im National·sozialismus gab es Eugenik.
In dieser Zeit wurden etwa 400.000 Menschen zwangs·sterilisiert.
Viele Menschen sind dabei gestorben.
Außerdem wurden etwa 300.000 Menschen ermordet. 88
- Nach 1945 wirkte Eugenik weiter:
Deutschland verleugnete lange, dass eugenische Morde und Sterilisationen ein Verbrechen sind.
Wie Mediziner*innen und Psychiater*innen sich daran beteiligt haben, hat Deutschland **nicht** aufgearbeitet.
Deutschland erkennt die Zwangs·sterilisierung **nicht** als eine national·sozialistische Verfolgung an. 89
Bis heute werden in Deutschland jedes Jahr einige **be_hinderte** Menschen
und **inter*** Kinder ohne ihr Einverständnis sterilisiert.
Von 1980–2011 mussten sich in Deutschland auch **trans*** Menschen sterilisieren lassen.
- Seit 1994 steht im Grund·gesetz:
Be_hinderte Menschen benachteiligen ist verboten.
Seit 2008 gibt es die UN-Be_hinderten·konvention.
Beides sind wichtige Entscheidungen für die Gleich·behandlung von be_hinderten Menschen.
Trotzdem **diskriminiert** die Gesellschaft be_hinderte Menschen immer noch und beutet sie aus.
Aber mit den neuen Gesetzen haben be_hinderte Menschen mehr Möglichkeiten, sich zu wehren.

Was ist Ableismus?

Es gibt verschiedene Modelle von Be_hinderung:

Zum Beispiel das medizinische Modell.

Da bedeutet Be_hinderung: der einzelne Mensch hat eine Einschränkung.

Dieser Mensch braucht Heilung oder Hilfs·mittel.

Oder das soziale Modell.

Da bedeutet Be_hinderung: Die Gesellschaft baut Barrieren und schließt Menschen aus.

Dadurch **be_hindert** die Gesellschaft Menschen.

Vielleicht sind beide Modelle teil·weise wahr.

Aber im Leit·faden beschäftigen wir uns mit dem sozialen Modell.

Denn im Leit·faden geht es um Macht und **Diskriminierung**.

Also um den Einfluss von der Gesellschaft auf einen Menschen.

Wir schreiben Be_hinderung.

Der Unterstrich zeigt: Menschen werden von der Gesellschaft **be_hindert**. 90

Be_hinderung ist eine **gesellschaftliche Konstruktion**.

Denn die Gesellschaft benutzt Diagnosen um zwischen „be_hindert“ und „nicht·be_hindert“ zu unter·scheiden.

Oder zwischen „krank“ und „gesund“.

Menschen werden auf verschiedenen Ebenen be_hindert:

Der Körper wird be_hindert.

Zum Beispiel:

- gelähmte Menschen
- Menschen mit Amputationen
- Menschen mit chronischen Entzündungen.

Die Gesellschaft be_hindert diese Menschen zum Beispiel so:

Die Menschen möchten für manche Bewegungen Unter·stützung.

Aber die Gesellschaft verweigert ihnen Hilfs·mittel.

Das Lernen wird be_hindert.

Zum Beispiel: Menschen mit Lern·schwierigkeiten

Die Gesellschaft be_hindert diese Menschen zum Beispiel so:

Die Menschen möchten verständliche Erklärungen.

Aber die Gesellschaft benutzt meistens schwere Sprache.

Die Sinne werden be_hindert.

Zum Beispiel:

- blinde oder seh·be_hinderte Menschen
- taube oder schwer·hörige Menschen.

Die Gesellschaft be_hindert diese Menschen zum Beispiel so:

Die Menschen möchten mit der Familie fern·sehen.

Aber die Gesellschaft macht fast alle Programme ohne Unter·titel oder Audio·deskription.

Die Psyche wird be_hindert.

Zum Beispiel:

- Menschen mit Depressionen
- Menschen mit Ängsten
- Menschen mit Süchten

Die Gesellschaft **be_hindert** diese Menschen zum Beispiel so:

Die Menschen möchten öffentliche Verkehrs·mittel nutzen.

Aber darin ist es schnell über·wältigend eng, stinkend, dreckig und laut.

Der Neuro·typ wird be_hindert.

Zum Beispiel:

- Autistische Menschen
- Menschen mit ADHS.

Die Gesellschaft **be_hindert** diese Menschen zum Beispiel so:

Die Menschen möchten Freund*innenschaften führen.

Aber die Gesellschaft erwartet ein bestimmtes Gesprächs·verhalten.

Manche Menschen werden auf mehreren Ebenen gleich·zeitig be_hindert.

Die Beispiele zeigen: Be_hinderung ist eng mit medizinischen Diagnosen verbunden.

Und Diagnosen teilen ein in „gesund“ und „krank“.

Eine Diagnose bedeutet: etwas an diesem Menschen ist „unnormal“.

Diagnosen sind oft eine Fremd·beschreibung.

Das bedeutet: Menschen bekommen sie von anderen Menschen zugeordnet.

Manch·mal eignen sich Menschen ihre Diagnose an.

Dann ist sie eine Selbst·beschreibung.

Es gibt viele Selbst·beschreibungen von Menschen.

Aber Menschen brauchen Diagnosen, wenn sie Unter·stützung möchten.

Das verstärkt, wie Menschen **be_hindert** werden.

Ableismus unterscheidet sich von anderen Macht·strukturen:

Die meisten Menschen werden ohne Be_hinderung geboren.

Viele be_hinderte Menschen bekommen ihre Be_hinderung irgend·wann im Leben.

Fast alle Menschen werden in ihrem Leben irgend·wann be_hindert.

Viele von ihnen werden für einen Teil ihres Lebens be_hindert.

Wie wirkt Ableismus?

Ableismus nimmt be_hinderten Menschen die Selbst·bestimmung weg.

Ableismus beeinflusst, wie viel Menschen selbst über ihr Leben bestimmen können.

Ob Menschen Unter·stützung bekommen. Und welche.

Wie Menschen an der Gesellschaft teil·nehmen.

Welche inneren Überzeugungen Menschen haben.

Ableismus schließt Menschen aus der Gesellschaft aus.

Und ermöglicht Ausbeutung.

Be_hinderten·feindlichkeit ist ein Teil von Ableismus.

Zum Beispiel: **Be_hinderte** Menschen werden in „Werk·stätten für Menschen mit Behinderung“ ausgebeutet.

Dort arbeiten sie für einen Stunden·lohn von etwa 1€. 91

Die Gesellschaft nimmt be_hinderten Menschen die Möglichkeiten zur Selbst·bestimmung.

Das macht sie mit Regeln in Einrichtungen für be_hinderte Menschen.

Und im All·tag.

Zum Beispiel: Viele Menschen schieben Roll·stuhl·nutzer*innen ohne Erlaubnis zur Seite.

Die Gesellschaft schließt viele be_hinderte Menschen aus.

Dafür baut sie Barrieren.

Nicht·be_hinderte Menschen bemerken sie meistens **nicht**.

Zum Beispiel: Die Gesellschaft baut Förder·schulen für be_hinderte Kinder.

Dort lernen sie **keine** nicht·be_hinderten Kinder kennen.

Deshalb kennen viele nicht·be_hinderte Menschen kaum be_hinderte Menschen.

Ableismus tötet.

Manch·mal tötet **Ableismus** offen·sichtlich.

Zum Beispiel in Potsdam im April 2021:

Ein Mensch arbeitet in einer Einrichtung für **be_hinderte** Menschen.

Der Mensch tötet einige Bewohner*innen.

Die Presse sagt oft: Das war Erlösung.

Manch·mal tötet Ableismus mit politischen oder medizinischen Entscheidungen.

Zum Beispiel in Tuttlingen im November 2021:

Das Land·rats·amt und das Kranken·haus in Tuttlingen haben einen Brief geschrieben.

Sie haben ihn an Einrichtungen für alte und be_hinderte Menschen geschickt.

Darin stand: bestimmte Bewohner*innen sollen mit Corona **nicht** ins Kranken·haus kommen.

Manch·mal tötet Ableismus mit Unsichtbarkeit.

Zum Beispiel in Sinzig im Juli 2021:

Dort gab es ein schlimmes Hoch·wasser.

Die Entwickler*innen von Warn·systemen und Katastrophen·schutz haben be_hinderte Menschen **nicht** mit·geplant.

In einer Einrichtung für be_hinderte Menschen sind 12 Menschen ertrunken.

Ableismus beutet be_hinderte Menschen als Inspiration aus

Medien zeigen meistens, wie Menschen ihre Be_hinderung überwinden.

Zum Beispiel: Menschen werden gesund.

Oder Menschen führen ein glückliches Leben trotz der Be_hinderung.

Be_hinderte Aktivist*innen nennen das inspiration exploitation.

Das heißt Inspitations·ausbeutung.

Das bedeutet: Die Gesellschaft beutet be_hinderte Menschen als Inspiration aus.

Oder Medien stellen nicht·be_hinderte Menschen in den Mittel·punkt.

Dann zeigen sie zum Beispiel:

Wie toll nicht·be_hinderte Menschen be_hinderte Menschen unter·stützen.

Oder wie nicht·be_hinderte Menschen mal einen Roll·stuhl ausprobieren.

Und danach sagen sie: Sie sind sehr froh "normal zu sein".

Es gibt Kämpfe und Empowerment von be_hinderten Menschen.

- 1980 schlossen sich **be_hinderte** Menschen in Deutschland zur „Krüppel·bewegung“ zusammen. Ihr Vorbild waren be_hinderte Aktivist*innen aus den USA und Großbritannien. 92
James LeBrecht ist ein Aktivist aus den USA.
Er hat eine Dokumentation gedreht.
Der Film heißt „Crip Camp“.
Er zeigt, wie be_hinderte Aktivist*innen in den USA einen gemeinsamen Kampf begannen. 93
- Etwa 1960 setzten sich Aktivist*innen für die „person-first“ Sprache ein.
„Mensch mit Be_hinderung“ ist eine Selbst·beschreibung.
Sie zeigt: Menschen mit Be_hinderung sind **Menschen**.
Denn lange wurden Menschen mit Be_hinderung **nicht** als Menschen behandelt.
Auch heute ist das noch oft so.
Für manche Menschen ist das empowernd:
„Ich zeige, dass ich einfach ein Mensch bin.
Und ich habe auch eine Be_hinderung.“
Sie nutzen person-first Sprache.
- Später entstand die „identity-first“ Sprache.
„Be_hinderter Mensch“ ist auch eine Selbst·beschreibung.
Sie zeigt: Be_hinderung ist weder gut noch schlecht.
Be_hinderung ist einfach ein Teil vom Menschen.
Denn oft denken Menschen: Be_hinderung ist schlecht.
Und ein Leben mit Be_hinderung ist traurig.
Für manche be_hinderte Menschen ist es eine langsame Entwicklung:
Sie verstehen: „ich bin be_hindert.
Und das ist ein Teil von mir. Und das ist okay.“

Diese Entwicklung ist für manche Menschen empowernd.

Sie nutzen Identity-first Sprache.

Zum Beispiel: viele Autist*innen benutzen identity-first Sprache.

Damit zeigen sie: Autismus ist **keine** Krankheit.

- Es gibt viele verschiedene Selbst·beschreibungen.
Am besten ist: Frage nach, welche Worte ein Mensch für sich selbst benutzt.
Und benutze diese Worte für den Menschen.
- Heute nutzen viele **be_hinderte** Aktivist*innen soziale Medien.
Dort bestimmen sie selbst, wie sie sich zeigen.
Sie klären auf.
Soziale Medien bauen ihre Barrieren ab.
- Alle Menschen haben **Ableismus** verinnerlicht.
Zum Beispiel:
Manche Menschen fühlen sich nutz·los, weil sie etwas **nicht** können.
Oder dabei Unter·stützung brauchen.
Für viele be_hinderte Menschen ist das empowernd:
Verstehen, dass die Gesellschaft sie be_hindert.

Wie über·nehmen nicht·be_hinderte Menschen Verantwortung?

- Übe Barrieren zu erkennen.

Menschen ohne Be_hinderung bemerken Barrieren oft **nicht**.

Und viele **be_hinderte** Menschen bemerken nur Barrieren, die sie selbst be_hindern.

Aber Barrieren sind viel·fältig.

Wir lernen Barrieren erkennen, wenn wir verschiedenen be_hinderten Menschen zuhören.

Zum Beispiel in sozialen Medien.

- Baue Barrieren ab.

Es gibt überall Barrieren.

In aktivistischen Gruppen, in der Schule, auf der Arbeit und zu·hause.

Manch·mal ist es schwierig und teuer, sie abzubauen.

Manch·mal geht es schnell und einfach.

Manch·mal brauchst du nur etwas Übung.

- Hinter·frage deinen Umgang mit be_hinderten Menschen.

Und ändere ihn.

Ableisierte Menschen begegnen be_hinderten Menschen oft so:

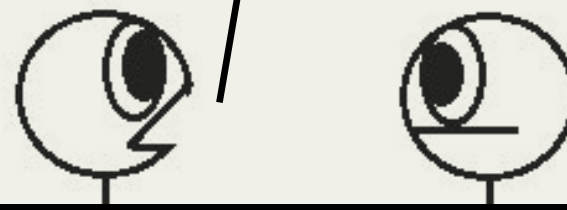
- Sie nehmen be_hinderte Menschen **nicht** ernst.
- Sie bestimmen über be_hinderte Menschen.
- Sie haben Mit·leid mit be_hinderten Menschen.
- Sie finden be_hinderte Menschen ermutigend.

Dieses Verhalten zeigt: Sie nehmen be_hinderte Menschen **nicht** als gleich·wertige Menschen wahr.

- Höre **be_hinderten** Menschen zu.
Und passe dein Verhalten an.
- Erkenne und hinter·frage gesellschaftliche Normen.
Die Gesellschaft hat sehr genaue Vorstellungen:
So sehen Körper aus.
Das können Menschen tun.
So denken Menschen.
So fühlen Menschen.
Diese Normen sind eine Grund·lage von **Ableismus**.
Und sie sind mit anderen Macht·strukturen verknüpft.

WAS GESAGT WIRD:

Das sage ich: Ich habe eine versteckte Krankheit. Menschen bemerken sie nicht sofort.



DAS VERSTEHEN MANCHE:

Sage mir, dass du meine Krankheit nicht siehst. Frage mich, ob ich sie mir nur einbilde. Vielleicht merke ich dann: Ich bin gesund!



Hattest du schonmal fast ein Symptom? Dann erzähle mir, dass es dich kaum gestört hat. Vielleicht merke ich dann: Mein Symptom stört mich nicht.



Google meine Krankheit. Was steht in den ersten Googleergebnissen? Das sind bestimmt Neuigkeiten für mich!



Kläre mich auf über Chemtrails, die Pharmalobby und Reptiloiden. Und über die Ernährungsform, die wirklich alles heilt!



Gefällt dir mein Verhalten manch·mal nicht? Erkläre mir, dass dieses Verhalten meine Krankheit auslöst!



Erkläre mir, dass meine Krankheit erfunden ist. Dann muss ich diese Krankheit nicht mehr haben.



Mehr Lernen

In dieser Liste sammeln wir Bücher, Artikel, Pod·casts, Gespräche und Filme.

Sie alle haben unser Denken beeinflusst.

Ihre Inhalte sind Teil von diesem Leit·faden geworden.

Die Liste ist lang.

Aber sie ist unvoll·ständig.

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

Rassismus

Lesen

- Çetin, Zülfukar / Tas,, Savas,: Gespräche über **Rassismus** – Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yilmaz-Günay, 2015.
→ Ein großartiges Buch, das mit Interviews die Vielfältigkeit der Debatten um und Widerstände gegen Rassismus festhält. „Für mich war es ein wichtiges, erfrischendes Buch zum Thema und ist es bis heute geblieben.“ (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.“ (Freddie)
- 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.
→ Eignet sich 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, Özcan: Antimuslimischer Rassismus erklärt. Interview und Analyse mit Prof.in Iman Attia. youtu.be/cAPxJevi1Wg
- Karadeniz, Özcan: 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
- Bergold-Caldwell, Denise: Spiegelblicke: Perspektiven Schwarzer Bewegung in Deutschland. Berlin: Orlanda, 2016.
→ Sehr eindrucksvoller Film über James Baldwin 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)
- 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.
- **Strömquis, 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.
→ Es ist nicht komplett einfach zu verstehen, weil darin auch teilweise sehr komplexe Inhalte beschrieben werden, aber dennoch ist es 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.“ (Freddie)

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

Spiele

- 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 Klassismus 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

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.“ (Freddie)
- 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 Aktivist*innen. 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.“ (Freddie)

Intersektionalität

Lesen

- Center for Intersectional Justice: **Intersektionalität** in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen. Berlin: Center for Intersectional Justice, 2019. kurzelinks.de/nd88
- Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of **Race** and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and 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. Essays and Speeches. bit.ly/ageraceclass
→ Ein beeindruckender Text, der sehr gut 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 **Kolonialismus** im Wissensarchiv deutsche Sprache. Münster: Unrast, 2011.
→ Ein umfassendes 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 gerne hochwertige Spielmaterialien verwenden möchten, bieten wir die Möglichkeit, das Spiel gegen Übernahme der Portogebühren bei uns zu leihen. Dafür wendet euch bitte per Mail an: sprachedeinermacht@riseup.net

Machtkritische Bildungsarbeit

Lesen

- lebasa: 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 ... Rassismuskritik / 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.
- Kritische Perspektiven auf Entwicklungspolitik und damit verbundene Projekte.
- Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER) (Hrsg.): Bon voyage! Rassismuskritische Wege in der entwicklungspolitischen Bildungs- und Projektarbeit. Berlin: BER, 2016.
→ Perspektiven und Visionen für rassismuskritisches entwicklungspolitisches Arbeiten: 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. Es lohnt sich, mindestens die Zusammenfassung zu lesen.
- 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/rqdy
→ 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 Gestaltung von Seminaren und Methodenfundbox.
- FKPB – Forum Kritische Politische Bildung: Bildungskonzepte und -materialien. bit.ly/fkpbmaterialien
→ Eine spannende, nach Überbegriffen geordnete Sammlung.

- **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.
- **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.

Ausgewählte Rück·meldungen

Rück·meldungen zum Thema Macht in Gesprächen

Nach den Seminaren bitten wir die Teil·nehmer*innen um Rück·meldungen.

Einige Rück·meldungen findest du in diesem Bereich.

Es sind die Beobachtungen und Eindrücke von Teil·nehmer*innen.

In ihren eigenen Worten.

Vielleicht erkennst du Ereignisse wieder.

Vielleicht liest du Gefühle oder Eindrücke, dir für dich neu sind.

Wir möchten dich einladen:

Nimm diese Sicht·weisen ein.

Und hinter·frage dich.

Hinter den Rück·meldungen stehen Selbst·beschreibungen.

Sie zeigen die gesellschaftliche Position von den Teil·nehmer*innen.

W bedeutet weiblich.

M bedeutet männlich.

k.A. bedeutet keine Angabe.

1 „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)

3 „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)

4 „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)

5 „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)

2 „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)

6 „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)

7 „Wenn zwei Teilnehmende sich meldeten, nahm sich häufiger die Teilnehmerin zurück, um den Teilnehmer zuerst sprechen zu lassen.“ (W, weiß)

8 „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)

9

„Es würde für mich angenehm sein, 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 herauszukommen. 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)

10

„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 ggf. auch zu konfrontieren mit entsprechenden Ansichten / Monologen ...“ (k. A.)

11

„[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.)

12

„Es ist schwierig, einen fehlerfreundlichen Umgang miteinander zu haben, während es gleichzeitig gewünscht ist, fehlerfrei zu sprechen. Ich finde es deswegen wichtig, dass evtl. zu Beginn des Seminars festgelegt wird, wie man Teilnehmende, die etwas ‚Falsches‘ / Diskriminierendes sagen, darauf hinweist. Ich denke, das wäre in einem Vier-Augen-Gespräch fairer.“ (W, weiß)

13

„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)

14

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

16

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

15

„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)

18

„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)

19

„In der Kleingruppe ist mir aufgefallen, wie ich das ein oder andere Mal übergangen wurde, was mich heutzutage um einiges mehr triggert als früher. Ich weiß nicht, ob ich das direkt mit Macht in Verbindung bringen kann, aber es ist mir auf jeden Fall aufgefallen.“ (W, BIPoC)

20

„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)

21

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

22

„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)

23

Online-Seminar: „Online ist es sehr schwer darzulegen, 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)

24

„Oft wurde heteronormative und binäre Sprache verwendet. Es wurden direkte und unsensibel formulierte Fragen an eine Person gestellt, die daraufhin aus einer Betroffenenperspektive antworten musste.“ (W, weiß)

Zum Nach·denken

Hier haben wir verschiedene Rück·meldungen für ein Seminar gesammelt.
Sie zeigen verschiedene Wahr·nehmungen von einem Ereignis.

1

„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)

2

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

3

„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)

4

„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 bis heute heruntergezogen, weil wir eine Gruppe waren, in der es stille männliche und weibliche sowie kommunikative männliche und weibliche Menschen gab. Es stört mich 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)

5

„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. Also leider würde ich diese Situationen, in denen sich nur einige wenige oder niemand gemeldet hat, als negativ bewerten. Am dritten Tag hat es sich jedoch auch 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)

Einen Monat später.

Ein Mensch blickt nochmal auf das Seminar zurück.

Dieser Mensch hatte bemerkt, dass im Seminar vor allem **Männer** redeten.

„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 Redean-teile 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)

Hier geben 2 Menschen für das gleiche Ereignis eine Rück·meldung:

„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)



Zum Schluss

Zum Schluss

Zum Schluss schreiben wir ein paar Worte zum Mut·machen.

Und wir beantworten diese Fragen:

- Woher kommt das Wissen aus diesem Leit·faden?
- Wer hat diesen Leit·faden geschrieben?
- Wer hat die Bilder für diesen Leit·faden gemacht?
- Wer hat uns bei diesem Leit·faden unter·stützt?

Das möchten wir noch sagen:

Hier endet der Leit·faden.

Anfangen hat er mit einigen Stich·punkten auf wenigen Seiten.

Wir haben Jahre an diesem Leit·faden gearbeitet.

Dabei waren wir:

- freudig beim Gedanken·austausch.
- neugierig bei der Suche nach passenden Worten.
- gefrustet über unendlich viele letzte Schritte.
- zufrieden über eine gute Idee.
- verunsichert und ängstlich, Fehler zu machen.

Hast du auch Angst vor Fehlern?

Dann möchten wir dir noch 2 Dinge sagen:

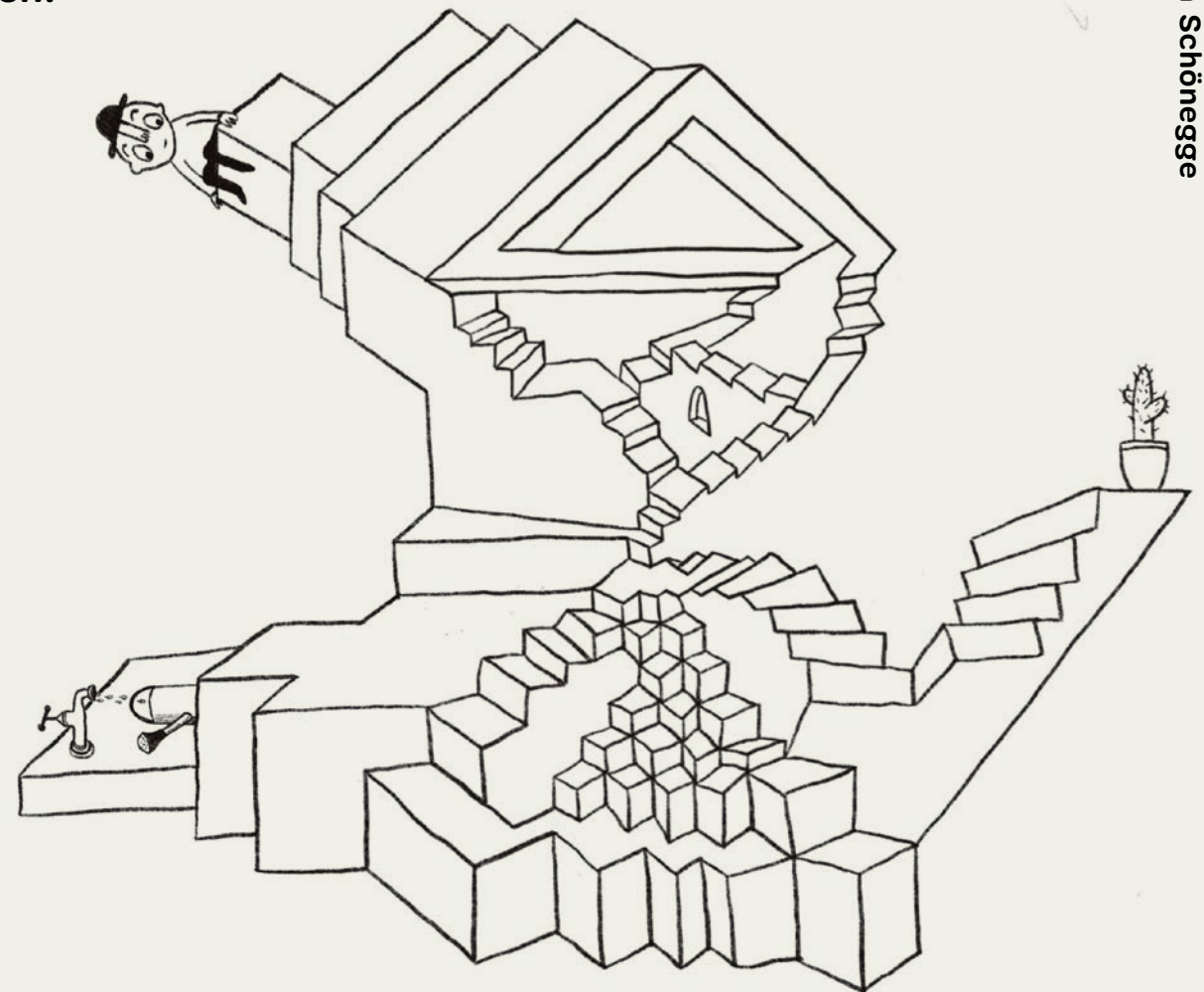


Bild von Mira Schönege

PROZESS / DILEMMA / WEG

1. Manch·mal hindert unsere Angst vor Fehlern uns daran, etwas zu tun.
Zum Beispiel für eine schönere Welt kämpfen.
Das erleben wir oft.
Die eigenen Gedanken und Taten hinter·fragen ist wichtig.
Ein guter Grund dafür ist: Das Richtige tun wollen.
Ein schlechter Grund dafür ist: Angst vor Fehlern.
Denn Fehler ganz vermeiden ist unmöglich.
Wir alle machen Fehler.
Wichtig ist, wie wir mit Fehlern umgehen.
Wir können den gleichen Fehler immer wieder machen.
Oder wir lernen aus dem Fehler.
Und nächstes Mal machen wir etwas anders.
2. Wir hinter·fragen Macht·strukturen.
Und die meisten Antworten gelten nur für eine Weile.
Denn wir lernen immer wieder Neues über Macht·strukturen.
Es gibt verschiedene Möglichkeiten, damit umzugehen.
Aber **keine** einfache Möglichkeit, die immer gilt.
Wir finden, Pat Parker zeigt das deutlich.
Mit ihrem Gedicht „An den **weißen** Menschen, der meine Freund*in sein will“:
„Das tust du:
1. vergiss, dass ich Schwarz bin.
2. vergiss nie, dass ich Schwarz bin.“ 94

Wir haben Fragen, Wider·sprüche und Unsicherheit.
Sie zeigen uns: Wir sind unterwegs.
So erkennen wir einen guten Weg:
Wir sind einfühlsam.
Und wir möchten etwas verändern.
Wir werden immer weiter Macht·strukturen hinter·fragen.
Darum sind wir sehr dankbar für Rück·meldungen.

In diesem Leit·faden und über·all
begleiten uns die Worte von den Zapatistas:
„Fragend schreiten wir voran“ 95



Bild von Johanna Eisl

Autor*innen

Die Texte über die Autor*innen sind in schwerer Sprache geschrieben.

- Clémence Bosselut:

2009 hat sie die Wörter „Globales Lernen“ und „kritisches Weiß·sein“ 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, in der Auseinandersetzung mit der eigenen Queerness, auf Seminaren, in den Schulen ihrer Kinder ... es ist ihr schon lange klar, dass sich die machtkritische Brille nicht mehr absetzen lässt.

- Florian Münsterlein:

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.

- 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.

Illustrator*innen

Die Texte übr die Illustrator*innen haben wir **nicht** übersetzt.

- **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 Hauptthemen 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 Schönege:**

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:**

Tristan Marie arbeitet als Künstler*in, Gestalter*in und Texter*in.

Nin schöpft Mut in solidarischen Strukturen und beim miteinander_voneinander Lernen.

Denn nin glaubt, den Weg zu einer gerechteren Welt können wir nur gemeinsam er_finden.

Unterwegs dahin ist Tristan Marie dankbar für schicke Gehstöcke und Bandagen

und findet Glück in Musik mit viel Gebrüll und beim Tanzen.

- **Viktoria Cichoń:**

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

... in schwerer Sprache.

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, Jacob Hess, Jena Samura, Johann Heinrich, Jula Fußhöller, Jule Ziegler, Maike Rolf, Maria Fieting, Nicki Vetter, Nina Sinde, Nkozi Mbaso, Paula Rave, Sabine von Barga, 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.

End·noten

Die End·noten sind in schwerer Sprache geschrieben.

In den End·noten stehen zum Beispiel:

- Die Bücher in denen wir das Wissen gefunden haben.
- Die genauen Worte von Menschen, die wir in einfachem Deutsch wieder·geben.

Wenn du die End·noten·nummer anklickst, kommst du zurück zum Text.

00 Wie ist der Leit·faden aufgebaut? So findest du dich im Leit·faden zurecht

01 Original auf English:

„Not everything that is faced can be changed, but nothing can be changed until it is faced.“

Baldwin, James: „AS MUCH TRUTH AS ONE CAN BEAR: To Speak Out About the World as It Is“, New York Times, Jan 14, 1962.

02 Vergleiche mit:

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.

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

04 Original auf Englisch:

„If you're treated a certain way you become a certain kind of person. If certain things are described to you as being real, they're real for you whether they're real or not.“ James Baldwin.

05 Das „WAIT“-Konzept und das „take space, make space“-Konzept kommen aus den Schwarzen Communities der USA. kurzelinks.de/600k

06 Original auf English:

„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.“

Paul Goodman, Speaking and Language: Defence of Poetry, 1972.

07 Vergleiche mit:

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.

bit.ly/slatepodcast

08 „Wir stimmen darin überein, dass wir nicht dieselbe Meinung haben“

(freie Übersetzung aus dem Englischen).

09 Der chilenische Ökonom Manfred Max-Neefs geht von neun Grundbedürfnissen aus.

Eine Liste dieser Bedürfnisse findest du hier:

kurzelinks.de/8moh

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

11 Noah Sow: Warum „fair“ problematisch ist.

bit.ly/sowfair

12 Vergleiche mit:

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.

Vergleiche mit:

Tavits, Margit / Pérez, Efrén O.: Language influences mass opinion toward gender and LGBT-equality

Eine Studie, die den positiven Effekt von geschlechtergerechter Sprache für FLINTA darstellt.

kurzelinks.de/rnjf

13 Vergleiche mit:

Maren / karlabyrinth: Von Gender-Sternchen und anderen Stolperfallen.

kurzelinks.de/99p4

14 Vergleiche mit:

AK ProNa. Mein Name ist. Mein Pronomen ist, 2020.

bit.ly/meinnameist

15 Vergleiche mit:

Dr. Robin DiAngelo discusses „White Fragility“, 2018.

youtu.be/45ey4jgoxeU

16 Audre Lorde, The Cancer Journals, 1980, S. 46.

17 Original auf English:

„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.“

Ebenda.

18 Hugs, Robot: No, we won't be calm. Tone policing is just another way to protect privilege.

kurzelinks.de/8qbf

19 Original auf English:

„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.“

Desmond Tutu, attributed, said before 1986.

20 Ebenda.

21 Original auf Englisch:

„If you have come here to help me, then you are wasting your time. But if you have come because your liberation is bound up with mine, then let us work together.“ Aboriginal activists group mit Lilla Watson, Queensland, 1970er.

unnecessaryevils.blogspot.com/2008/11/attributing-words.html

22 Vergleiche mit einem aktuellen Beispiel:

Kartal, Shayli: Wir müssen keine Stimme „leihen“.

kurzelinks.de/4fos

23 Siehe Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V.: Argumentationshilfen.

bit.ly/idahilfen

ver.di Jugend: Argumente. so könnt ihr diskutieren.

bit.ly/verdihilfen

Bundeszentrale für politische Bildung: ... begegnen.

bit.ly/bpbbbegegnen

24 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.

- 25 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.
bit.ly/redflagsystem
- 26 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
- 27 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
- 28 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 committed assault. a start.
kurzelinks.de/1ity
- 29 Vergleiche mit:
Hasters, Alice: Warum weiße Menschen so gerne gleich sind.
bit.ly/hastersdlf
- 30 Vergleiche mit zwei kurzen Videos zu Alltagsrassismus:
Mediathatmatter: A girl like me.
youtu.be/YWyl77Yh1Gg
Sidney Frenz: Shit some white Germans say to Black Germans.
youtu.be/63h0vwUT-vY
- 31 Einen Zeitstrahl zu Kolonialismus findest du hier:

Glokal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand.
kurzelinks.de/dywh

- 32 Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus / Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach/ Ts: Münster, 2011, S. 25f.
- 33 Ebenda 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 inseparably 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.
- 34 Vergleiche mit:
Aamer Rahman: Reverse Racism (Fear of a Brown Planet).
youtu.be/dw_mRaIHb-M
- 35 Vergleiche mit:
Zülfukar Çetin im Gespräch mit Iman Attia: Zum Begriff des antimuslimischen Rassismus. In: Çetin, Zülfukar / Tas,, Savas,: Gespräche über Rassismus – Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yilmaz-Günay, 2015, S. 17–29.
- 36 Im Kontext des ansteigenden Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen formierte sich während der Covid-19-Pandemie unter #jenesuispasunvirus Widerstand dagegen.
- 37 „Rassismus gegen Rom*nja und anders selbstidentifizierte Romani-Kollektive ist das Werk der Gadge, also Nichtroma, daher finde ich den Vorschlag von Elsa Fernandez: ‚Gadge-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 / Tas,, Savas,: Gespräche über Rassismus. Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yilmaz-Günay, 2015, S. 33.
- 38 Meyer, Gunnar: Antisemitismus vs. Rassismus? Entstehungsgeschichte, Gemeinsamkeiten und Unterschiede.
bit.ly/aktuellerantisemitismus

- 39 Vergleiche mit:
Antidiskriminierungsstelle des Bundes: Wohnungsmarkt. Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt ist weit verbreitet.
kurzelinks.de/dywh
- 40 Vergleiche mit:
Bonefeld, Meike / Dickhäuser, Oliver: (Biased) Grading of Students' Performance. Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes.
bit.ly/bonefelddickhaeuser
- 41 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
- 42 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.
- 43 Original auf English:
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. [...]“
Pat Parker, 1978.
- 44 Vergleiche mit:
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.
- 45 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.
- 46 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.

47 Original auf English:

„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.“

Hirsbrunner, Stefanie: „White is not a color“. An interview with author and psychoanalyst Grada Kilomba.

bit.ly/whiteisnotacolor

48 Vergleiche mit:

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

49 Bee, Melanie: Das Problem mit „Critical Whiteness“

kurzelinks.de/nog2

50 Boakye, Bridget: The fascinating history of Africa's female husbands.

kurzelinks.de/hnjy

51 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.

52 Geo Neptune: What Does „Two-Spirit“ Mean.

youtu.be/A4lBibGzUnE

53 LaGata, Carla / Balzer Carsten: Kulturelle Alternativen zur Zweigeschlechterordnung. Vielfalt statt Universalismus.

bit.ly/bpblagata

54 Einen Zeitstrahl zu Geschlecht und Sexualität findest du hier:

Glokal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand.

kurzelinks.de/qxel

55 Vergleiche mit:

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.

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

- 57 Patricia Purtschert: „Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weißen Schweiz“. Bielefeld: transcript, 2019, S. 149–164.
- 58 Wilkins, Riki: Gender Theory. Eine Einführung. Berlin: Querverlag, 2006, S. 47–62.
- 59 RateMDs: What is intersex and why the Olympic Committee still insists on doing Sex-Testing on female athletes: kurzelinks.de/cake
- 60 Vergleiche mit: bit.ly/zwischenengeschlechtblog
- 61 Ein Beispiel dafür findet ihr in diesem Video: BBC Stories: Girls toys vs boys toys. The experiment. youtu.be/nWu44AqFOil
- 62 Vergleiche mit:
Sascha / Almut: Er ist ärgerlich – Sie hat Angst. Eine Zusammenfassung verschiedener Baby X-Studien. bit.ly/babyxexperimente
Reby, David / Levréro, Florence / Mathevon, Nicolas: Sex stereotypes influence adults' perception of babies' cries. In: BMC Psychologie. 19, 2016. bit.ly/babiescries
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.
- 63 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.
- 64 Eine kurze Einführung in die Geschichte findet sich hier:
Schrupp, Antje / Patu: Kleine Geschichte des Feminismus im euro-amerikanischen Kontext. Münster: Unrast, 2019.
Bundeszentrale für politische Bildung: Dossier Frauenbewegung. kurzelinks.de/x3bs
- 65 Vergleiche mit:
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

- 66 Vergleiche mit:
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.
- 67 Seeck, Francis: Hä, was heißt denn Klassismus? In: Seeck, Francis / Theißl, Brigitte: Solidarisch gegen Klassismus. Organisieren, intervenieren, umverteilen. Münster: Unrast. 2021, S. 18f.
- 68 Vergleiche mit: Ebenda
- 69 Vergleiche mit: Ebenda
- 70 Vergleiche mit:
Roßhart, Julia: Klassenunterschiede im feministischen Bewegungsalltag. Berlin: w_orten & meer. S. 29ff.
- 71 Vergleiche mit:
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.
- 72 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.
- 73 Deutscher Bundestag. Parlamentsnachrichten: Anerkennung sogenannter „Asozialer“ als NS-Opfergruppen.
kurzelinks.de/cvjz
- 74 Vergleiche mit:
Flade, Florian et. al: Die Ahnungslosigkeit der Politik.
kurzelinks.de/ot4w
Robert Koch Insitut: Sozialer Status und soziale Ungleichheit.
kurzelinks.de/lce6
- 75 Vergleiche mit:
bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 13.

- 76 Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S. 24f.
- 77 Vergleiche mit:
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 assemblage. 2012.
- 78 Kemper, Andreas / Weinbach, Heike: Klassismus. Eine Einführung. Münster: Unrast. 2012, S. 30.
- 79 bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 7.
- 80 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. und S. 18f.
- 81 Vergleiche mit:
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
- 82 Vergleiche mit:
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.
- 83 Vergleiche mit:
Adamczak, Bini: Beziehungsweise Revolution. 1917, 1968 und kommende. Berlin: Suhrkamp, 2019, S. 235f.
bell hooks: Die Bedeutung von Klasse. Münster: Unrast. 2020, S. 7.
- 84 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.

85 Vergleiche mit:

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.

86 Masuhr, Lilian: Zur Geschichte des Umgangs mit Behinderung.

kurzelinks.de/821s

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

88 Hubernagel, Julia: „Euthanasie“-Opfer anerkennen.

kurzelinks.de/qn97

89 Masuhr, Lilian: Zur Geschichte des Umgangs mit Behinderung.

kurzelinks.de/821s

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

91 Douglas, Elliot: Deutschlands heikler Umgang mit Behinderten-Werkstätten.

kurzelinks.de/pmzm

92 aktion-mensch.de/inklusion/recht/hintergrundwissen/crip-camp93 youtube.com/watch?v=OFS8SpwioZ4

94 Original auf English:

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. [...].“

Pat Parker, 1978.

95 Ein demokratisches Basisprinzip der Zapatistas.

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“)
und Jan Gildemeister (eFeF Sprecher)

Redaktionsleitung:
Clémence Bosselut

Korrekturat:
Johann Heinrich, Jacob Hess und Maria Fieting

Über·setzung in einfache Sprache:
Tristan Marie Trotz

Gestaltung:
BANK™ / Graphic Design Today
banktm.de

Insta:
[@aus_dem_eFeF_](https://www.instagram.com/aus_dem_eFeF_)



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.

Juli 2022

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

**ENGAGEMENT
GLOBAL**
Service für Entwicklungsinitiativen



Bundesministerium für
wirtschaftliche Zusammenarbeit
und Entwicklung

Brot
für die Welt



eFeF
evangelisches Forum
entwicklungspolitischer
Freiwilligendienst



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.

