

Du Ich Wir

**und diese
Strukturen**



Du, Ich, Wir und diese Strukturen

Macht und Kommunikation auf
entwicklungspolitischen Seminaren
eFeF-Fortbildungsreihe



eFeF
evangelisches Forum
entwicklungspolitischer
Freiwilligendienst



Background

Backstage

Einführung	4	Du, Ich, Wir und diese Strukturen	5
		Für wen schreiben wir?	5
		How to Leitfaden	6
		Wir sind alle Menschen, aber	9
		Glossar	12
Anregungen für Teilnehmer:innen von Seminaren und Workshops	15	Im Vorfeld	16
		Take Space / Make Space	20
		Sich gegenseitig respektieren	29
		Feedback: Miteinander und voneinander lernen	41
		Allyship – Verbündete:r werden	51
		Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt	56
		Online-Seminare	58
Anregungen für Teamer:innen und Referent:innen	59	Am Anfang war die Awareness	60
		Moderationsformen ausprobieren	66
		Den Rahmen hinterfragen	68
Background: Hintergrundinformationen	71	Rassismus – Ein Ausflug in die Theorie	72
		Ein bisschen Geschlechtertheorie	76
		Mehr Infos	83
		Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“	89
		Zum Nachdenken / Fallübungen	92
Backstage: Ein Blick hinter die Kulissen	94	Unsere Haltung	96
		Die Sprache	99
		Darstellungen: Illustrationen und Comics	101
		Zum Schluss	102
		Endnoten	104
		Autor:innen, Illustrator:innen, Danksagung	106
		Impressum, Copyright	107

Einführung

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

Du, Ich, Wir und diese Strukturen

Wir organisieren, leiten oder nehmen an Seminaren und Workshops teil. Themen sind unter anderem Klimagerechtigkeit, Flucht und Migration, Geschlecht, **Klassismus**, **Rassismus**, Postkolonialismus, Demokratie, Transformation, Nachhaltigkeit ... Damit sind für uns auch Auseinandersetzungen mit Machtkritik und Gerechtigkeit unumgebar. Es sind für uns nicht nur große Worte für die globale Ebene. Sie beginnen ganz praktisch mit unseren eigenen Reflektionen über uns, den Raum um uns herum und unsere Position darin. So auch auf Seminaren, denn dort existieren Machtverhältnisse und Ungerechtigkeiten genauso. Als Teilnehmende, Teamer:innen und Referent:innen wünschen wir uns aber Seminare, in denen sich alle bestmöglich wohlfühlen und gemeinsam lernen können. Deswegen versuchen wir, auf den folgenden Seiten die Frage zu beantworten: Wie können wir miteinander umgehen, um unsere Ziele zu erreichen?

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

Wir alle sind dabei in nie endenden Prozessen. Wir hoffen auf eine gemeinsame Auseinandersetzung und wünschen uns Anregungen und Rückmeldun-

gen von euch. Als Begleitmaßnahme zu diesem Heft wird in unserer Fortbildungsreihe nach jedem Seminar ein extra Formular anonym von den Teilnehmenden ausgefüllt. So wollen wir die Themen Macht und Kommunikation auf Seminaren weiter beobachten und bearbeiten.

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

Für wen schreiben wir?

Dieser Leitfaden ist für alle Menschen gedacht, die an Seminaren teilnehmen und/oder Seminare geben. Um diese Fortbildungsreihe und die Seminare gut gelingen zu lassen und um sich gemeinsam in der Veranstaltung wohlfühlen, braucht es das Mitwirken von allen. Hier ein wichtiger Hinweis dazu, wer mit „alle“ gemeint ist.

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

Diesen Personen können häufig die Kategorien **weiß**, heterosexuell, **cisgeschlechtlich** und **männlich** zugeschrieben werden.

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

Sehr wichtig: „weiß“, „hetero“, „cis“ und „männlich“ sind nur Beispiele für **Privilegien**, die Menschen haben können. Eine solche Kategorisierung ist ein Werkzeug, um ein wichtiges Gespräch zu

starten – kein Urteil und schon gar kein Feindbild! Egal, welche Privilegien du hast, du bist genauso wertvoll wie alle anderen Individuen auf der Welt. Die erste gute Nachricht lautet: Du bist nicht an deinen Privilegien schuld, du hast sie dir nicht ausgesucht. Die zweite: Du hast schon bis hier gelesen. Die dritte: Du bestimmst, „wer du bist“, indem du über dein Verhalten entscheidest – das ist das Einzige, worauf es ankommt.

How to Leitfaden

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

Der erste große Block sind die Anregungen für Teilnehmende. Es geht um die Schwierigkeiten, die es mit sich bringt, sich einen Raum zu teilen: um Ideen, wie mit diesen gut umgegangen werden kann und die Möglichkeiten, sie anzusprechen und Feedback zu geben. Der zweite große Block sind die Anregungen für Teamer:innen. Wir schreiben über Möglichkeiten, einen guten Lernraum zu schaffen und nehmen dabei sowohl das Setting des Raumes als auch die:den Teamer:in selbst

in den Fokus. Viele von uns kennen beide Perspektiven und werden in beiden Blöcken etwas für sich finden. Der dritte Block ist mit „Background“ überschrieben. Er beginnt mit zwei theoretischen Einführungen, denn zwei Formen der Machtverteilung beschäftigen uns in der Fortbildungsreihe, wie auch die gesamte politische Bildung, stark: Geschlecht und Rassismus. Sie nehmen viel Raum in unseren theoretischen Auseinandersetzungen ein und waren ausschlaggebend für die Entstehung dieses Leitfadens. Danach findet ihr einige inhaltliche Vertiefungen in Form von Tipps zum Weiterlesen und -hören. Am Ende dieses Blocks haben wir Statements von Teilnehmenden zusammengetragen, die uns bestärkt haben, euch diesen Moderationsrahmen mit an die Hand zu geben.

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

Noch ein paar Worte zum Aufbau, damit du dich gut zurechtfindest: Oben in der Leiste siehst du die **fünf Blöcke in verschiedenen Farben**. Der Block, in dem du dich gerade befindest, ist **weiß** gefärbt. **In der unteren Leiste** steht der Abschnitt innerhalb des Blocks, den du gerade liest. Mit einem Klick auf das **„?“** gelangst du direkt zum Glossar, um

einen Begriff nachzuschlagen. **Über die drei Striche** daneben geht es zurück zum Inhaltsverzeichnis. Dort kannst du die Abschnitte auch einzeln anklicken, um zur jeweiligen Seite zu kommen. Das funktioniert auch mit den Blöcken in der oberen Leiste. Jeder Block hat auch nochmal eine Übersichtsseite, auf der die beinhalteten Abschnitte aufgelistet sind. Die Nummernverweise im Text führen dich direkt zu den Endnoten. Über die Endnotennummer kehrst du zurück zum Text. Einzelne Begriffe aus dem Glossar sind außerdem **im Text gelb markiert**. Wenn du mit der Maus über einen Begriff gleitest, erscheint die zugehörige Worterklärung.

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

Ich schreibe gerade an unserem Leitfaden zum Thema Macht und Kommunikation

Interessant! Ich denke oft darüber nach, wen wir aus den Seminaren durch unsere Sprache ausschließ-

Ja, ich weiß



Deshalb verwenden wir in unserem Leitfaden auch nur intersektionale Ansätze. Wir stehen immer wieder vor Trilemmata der Inklusion, die auf Mai-Anh Boger zurückgehen ... kennst du?

Also ...

Eben!



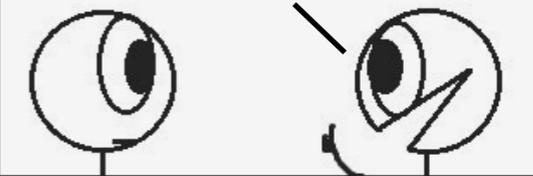
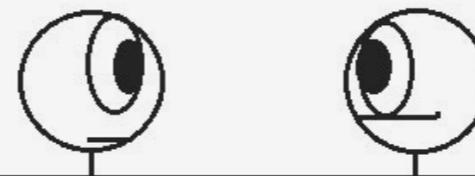
Wir distanzieren uns von der destrukturierten neo-akademischen Sprache. Bei Gender Theory denken viele, wenn sie einen Artikel zu Gender Pay Gap oder Manspreading gelesen haben, sie kennen sich aus, aber um Barthes-Foucault und Crenshaw-Butler kommt man einfach nicht herum, klar, oder?



Wie sollen wir über Queerfeindlichkeit sprechen, ohne uns mit Pre-Dispositiven der post-strukturellen dekonstruierten Macht des „biologischen Geschlechts“ auseinanderzusetzen – mit Sternchen natürlich – um die unsichtbare, konstruierte Post-Realität zu entschleiern?



Wichtigkeit des Publikumsfeedbacks und ausgewogene Redeanteile muss ich nicht extra betonen, versteht sich ja von selbst in dem Kontext!



Wir sind alle Menschen, aber ...

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

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

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

Daraus entsteht die Verantwortung, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen. Ebenso vielfältig wie ihre Wirkweisen kann dabei die Auseinandersetzung mit ihnen aussehen. Ein guter erster Schritt dafür ist die persönliche Positionierung: Wo ermöglichen mir diese Machtstrukturen Privilegien? Wo werde ich durch sie diskriminiert? Wo üben diese Strukturen Druck auf mich aus? Und wie beeinflusst das meine Beziehungen zu anderen? Alle vier Fragen lohnen sich, denn gesellschaftliche Machtstrukturen beeinflussen uns und versuchen, uns in bestimmte Rollen zu drücken. Gesellschaftliche Privilegierung und Diskriminierung sind mit unterschiedlichen persönlichen Kosten verbunden. Diese Kosten sind für diskriminierte Personen mit einer sozialen Abwertung verknüpft und für privilegierte mit einer gesellschaftlichen Aufwertung. So zwingen z.B. patriarchale Strukturen männlich zugeordnete Kinder dazu, Schmerzen zu ignorieren. Das ist gesell-

schaftlich hoch angesehen und sehr nützlich, um als Erwachsener effizient über die eigenen Grenzen hinaus Lohnarbeit zu leisten. Weiblich zugeordnete Kinder hingegen werden dazu gezwungen, emotionales Arbeiten zu lernen. Diese Fähigkeit und ihre Nützlichkeit werden gesellschaftlich ignoriert und wenn überhaupt oft nur schlecht bezahlt. Kinder, die in keine der beiden Schubladen passen, werden von außen ständig in eine der beiden Kategorien gezwungen.

Diese Strukturen wirken schon vor unserer Geburt und begleiten uns unser gesamtes Leben. Ebenso ist die Auseinandersetzung mit ihnen ein lebenslanger Lernprozess, in dem wir uns immer wieder neu mit diesen Machtverhältnissen auseinandersetzen müssen. Denn sie verändern sich und die Diskussionen um sie entwickeln sich weiter! Es ist wichtig, nicht nur in der Reflexion zu bleiben oder sich auf ein spezielles Feld der Auseinandersetzung zu konzentrieren. Die Reflexion ändert nahezu nichts, wenn das Gelernte nicht in die Tat umgesetzt wird. Ein sensibles Sprachverhalten ist irrelevant, wenn wir vergessen, die Beziehungen zueinander zu verändern² und an Strukturen zu arbeiten. Es gibt viele Möglichkeiten, etwas zu tun und hilfreich dabei kann sein, anzuerkennen: Ich habe viel hinter mir, aber auch viel vor mir.

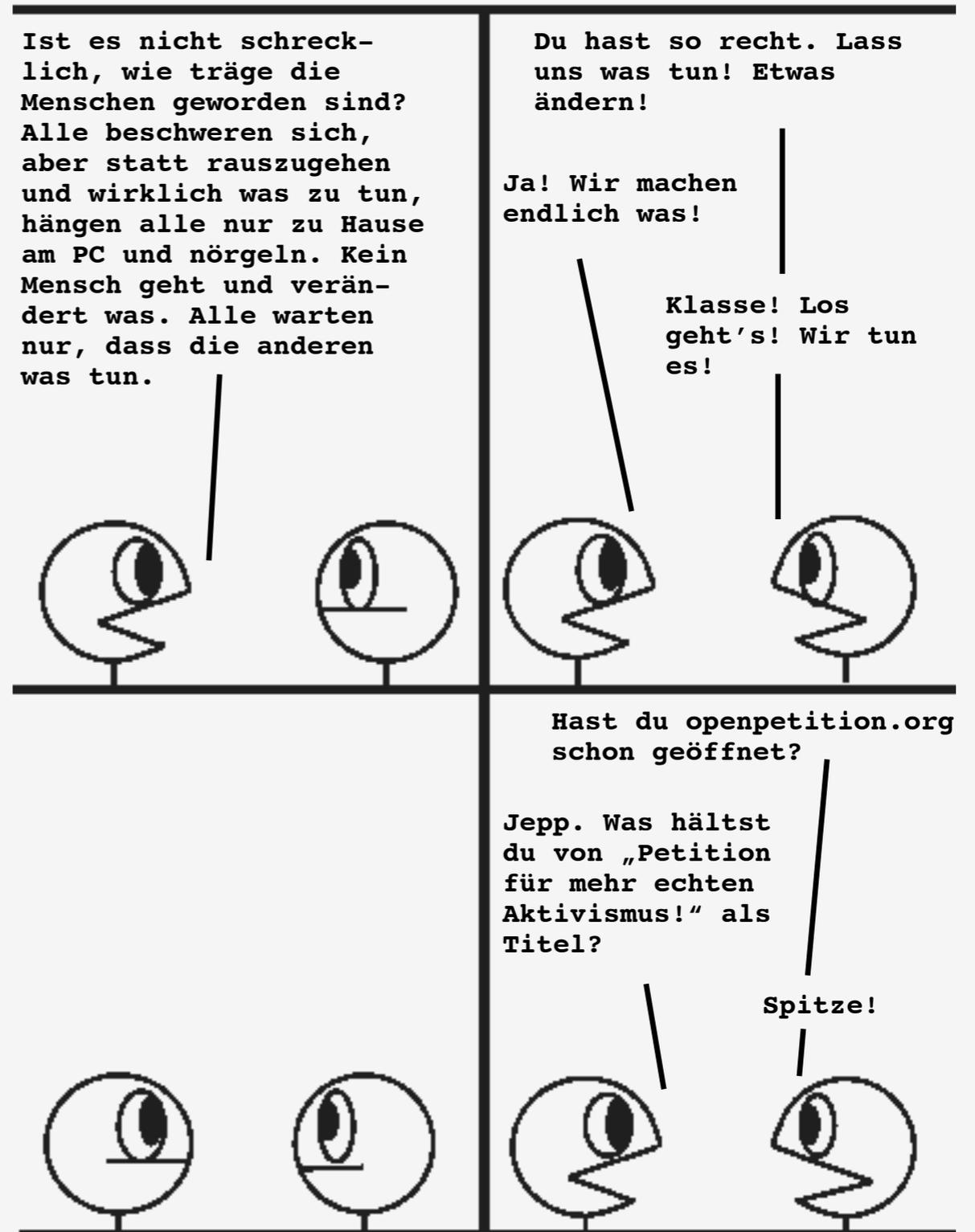


Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

Glossar

Wir versuchen hier einige der Begriffe, die wir benutzen, zu erklären, wenngleich es sicherlich noch wesentlich mehr gibt. Teilweise benutzen wir Begriffe, um die gesellschaftliche Position von Menschen zu beschreiben. Dabei sollte immer klar sein, dass es sich dabei um gesellschaftliche Konstrukte handelt und nicht um biologisch argumentierte Kategorien, z.B. bei Mann oder Frau. Im Background-Teil findest du Empfehlungen für andere und teilweise ausführlichere Glossare.



Ableismus

ein System, in dem bestimmte Fähigkeiten und Körper als besser bewertet werden als andere; meistens damit zusammenhängend, dass sie besser vom Kapitalismus ausgebeutet werden können. Konkret zeigt sich das oft in der Diskriminierung von be_hinderten Menschen.

Ally, Alliierte:r, Verbündete:r

diese Begriffe wollen auf die Notwendigkeit der Ansätze, wie sich Personen für diskriminierte Gruppen einsetzen können, zu denen sie nicht gehören, hinweisen.

Antisemitismus

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

aromantisch, asexuell

eine Person verspürt keine oder wenig romantische oder sexuelle Anziehung.

Awareness

Bewusstsein über die Betroffenheit von Diskriminierungsformen und Privilegierungen durch Machtstrukturen meinerseits und der Menschen um mich herum.

Illustration: Mira Schönege

be_hindert

damit sind Menschen gemeint, die nicht in die medizinische und gesellschaftliche Norm von körperlicher und psychischer „Gesundheit“ passen und deswegen von der Gesellschaft behindert werden. Eine Selbstbezeichnung für Menschen, die kognitiv be_hindert werden, ist: Menschen mit Lernschwierigkeiten.

BIPOC (oder BI_PoC/BpOC)

heißt Black oder Schwarz, Indigenous und People of Color und ist eine Selbstbeschreibung für Menschen, die Rassismus erfahren.

Care-Arbeit, Sorgearbeit

beschreibt die Tätigkeiten des Sich-Kümmerns, wie z.B. das Aufpassen auf Kinder, die Pflege von Menschen, den Überblick über die Aufgaben von anderen haben und sie daran erinnern oder andere Hilfestellungen für Dritte. Darunter fällt auch emotionale Arbeit. All diese Arbeiten werden gesellschaftlich FLINT zugeschrieben und dementsprechend auch zum größten Teil von FLINT übernommen. Da es eine angebliche Selbstverständlichkeit ist, ist diese Arbeit meist ohne Anerkennung und ohne Entlohnung.

Cis-Männer, Cis-Frauen

so werden Menschen genannt, die sich mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Diese binär aufgeteilten Geschlechter sind gesellschaftlich akzeptiert und dementsprechend gegenüber anderen Geschlechtsidentitäten privilegiert.

Doppelpunkt

wird genutzt, um der gesellschaftlichen Realität gerecht zu werden, in der es viele Geschlechter gibt. Er symbolisiert zwischen/neben den binären Geschlechtsidentitäten einen Freiraum für alle weiteren. Der Doppelpunkt

ist barrierefreier als andere Varianten des Genderns, da er von Geräten, wie z.B. Screenreadern, einigermaßen gelesen werden kann. Es gibt auch noch andere Formen des Genderns, wie z.B. den Unterstrich oder das Sternchen.

emotionale Arbeit

meint die Auseinandersetzung mit Gefühlen, Krisensituationen oder schwierigen Entscheidungen. Sie ist anstrengend und häufig brauchen wir dafür Unterstützung. Diese wird oft von FLINT geleistet und unsichtbar gehalten. Um die Arbeit als solche anzuerkennen und sichtbar zu machen, kann dieser Begriff genutzt werden.

FLINT

heißt Frauen, Lesben, Inter*-, nicht-binäre und Trans*-Menschen. Damit sind generell Menschen gemeint, die von der Geschlechterordnung benachteiligt sind.

Fragility

bedeutet, dass eine privilegierte Person auf Privilegien oder diskriminierendes Verhalten hingewiesen wird, darauf emotional abwertend reagiert und den Vorwurf von sich weist. Zum Beispiel „White Fragility“ oder „Male Fragility“.

Frau, Mann

sind die Begriffe zur Aufteilung der Menschen in zwei Geschlechter. Das ist eine gesellschaftliche Konstruktion, durch die Macht verteilt wird. Um diese sichtbar zu machen, braucht es die Benennung dieser Kategorien. Wichtig ist uns dabei: In der Realität gibt es viel mehr Geschlechtsidentitäten! Wenn wir von Mann oder Frau sprechen, beziehen wir uns auf die gesellschaftliche Kategorisierung, nicht auf die Geschlechtsidentität. Um zu verdeutlichen, dass es sich bei Geschlecht oft um eine von außen auferlegte Zuschreibung handelt, die allerdings reale Auswirkungen auf individuelle Le-

bensrealitäten hat, wird auch „männlich gelesen“ oder „weiblich gelesen“ verwendet. Durch das „Lesen“ oder „Kategorisieren“ des Geschlechts wird wieder eine Zuschreibung von außen gemacht. Deshalb benutzen wir das nur, wenn wir auf Sexismus aufmerksam machen wollen.

inter*, intergeschlechtlich

benennt Menschen, die anhand bestehender medizinischer Kategorisierungen nicht eindeutig in die Kategorie Mann oder Frau eingeteilt werden.

Intersektionalität

meint die Überschneidung, Verschränkung und Gleichzeitigkeit von verschiedenen gesellschaftlichen Herrschaftsverhältnissen, wie Sexismus, Klassismus, Ableismus oder Rassismus gegenüber einer Person. Zum Beispiel kann bei einem Schwarzen trans* Mann seine Schwarze Identität nicht unabhängig von seiner Transidentität oder seiner männlichen Identität gesehen werden. Intersektionalität weist darauf hin, dass wir uns diese drei (und mehr) Kategorien gemeinsam anschauen müssen, um die Verwicklung in Machtstrukturen dieser Person korrekt analysieren zu können. Der Begriff kommt von Kimberlé Crenshaw. Sie hat ihn 1989 benutzt, um auf die Position aufmerksam zu machen, in der sich Schwarze Frauen befinden, da sie Sexismus anders erleben als *weiße* Frauen und Rassismus anders erleben als Schwarze Männer. Inzwischen wird der Begriff vielseitig verwendet. Er wird in Bezug auf die Analyse von Privilegien genutzt, kann themenübergreifenden Aktivismus benennen oder als Anspruch an Arbeit, Aktivismus etc. formuliert werden. Es zeigt sich die Tendenz, dass zwar darauf hingewiesen wird, wie wichtig Intersektionalität für eine bestimmte Sache ist, daraus aber keine Handlungen folgen. Stattdessen bleibt es allein bei der Feststellung, dass etwas intersektional gedacht werden muss. So entsteht das Gefühl, dass ein Problembewusstsein existiert und darauf eine Reaktion folgen wird. Diese Reaktion ist aber gar nicht geplant. Das führt dazu, dass Probleme verschleiert

werden. Zum Beispiel sagen wir, dass Globales Lernen intersektional gesehen werden muss und besprechen das Thema Antisemitismus nahezu nicht. Für das Globale Lernen ist es aber eine wichtige Kategorie, die wir durchs Nicht-Bearbeiten verschleiern.

Klassismus

ist ein System, das Menschen aufgrund ihrer finanziellen Mittel und der Arbeit, der sie (nicht) nachgehen (werden), hierarchisiert und so den Zugang zu gesellschaftlichen Ressourcen bestimmt. Ein gutes Beispiel ist der Zugang zu Bildung oder zu Freizeitmöglichkeiten.

Neurodiversität

ist ein Konzept, bei dem davon ausgegangen wird, dass Denken grundsätzlich bei allen Menschen unterschiedlich stattfindet. Neurotypisch bedeutet, die Fähigkeiten Denken, Sprechen und Kommunikation entsprechen dem, was in unserer Gesellschaft als „normal“ angesehen wird. Dem gegenüber stehen Neuro-Minderheiten. Das Konzept der Neurodiversität wird z.B. von Autist:innen genutzt, die sich dagegen wehren, dass Autismus oft als Krankheit wahrgenommen wird.

nicht-binär, nonbinary

benennt ein Geschlecht, das weder ausschließlich weiblich noch männlich ist. Nonbinary oder nicht-binär ist ein sogenannter Umbrella-Term, also ein Überbegriff, für viele verschiedene Geschlechter oder auch die Abwesenheit von einem Geschlecht.

Pronomen

benutzen wir anstatt von Namen für andere Personen, wie z.B. „er“, „sie“, „xier“, „they“, „x“, „mie“.

Privileg

wird benutzt, um auszudrücken, dass eine Person von einer bestimmten Form von Diskriminierung profitiert.

Race

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

rassifizierte Menschen

ist eine Beschreibung für BIPoC, die den Fokus auf die Konstruktion von Rassismus legt.

Rassismus

ist ein System zur Machtungleichverteilung zwischen Menschen, das dazu dient, die herrschende Ordnung aufrechtzuerhalten. Es basiert auf der Idee, dass Menschen aufgrund äußerer Merkmale unterschiedlich wert sind. Begünstigt von Rassismus werden *weiße* Menschen. Von rassistischer Diskriminierung sind BIPoC betroffen.

Schwarz

ist der Begriff, mit der eine rassismuserfahrene Position benannt wird. Das S wird großgeschrieben, um zu

zeigen, dass es sich dabei um eine gesellschaftspolitischen Begriff handelt, der erkämpft wurde. Gleichzeitig wird deutlich gemacht, dass es sich dabei weder um eine Eigenschaft noch um ein biologisches Merkmal handelt.

Sexismus

ist ein System der oder zur Machtungleichverteilung zwischen Menschen. Es basiert auf der Einteilung von Menschen in zwei Geschlechter und deren Hierarchisierung. Die damit verbundene Gesellschaftsordnung wird als Patriarchat bezeichnet. Begünstigt werden dabei Cis-Männer und von Diskriminierung betroffen sind FLINT: Cis-Frauen werden gegenüber Cis-Männern benachteiligt und Lesben, Inter*-, nicht-binäre und Trans*-Personen dürfen innerhalb dieser Logik gar nicht existieren.

trans*

ist ein sogenannter Umbrella-Term, also ein Überbegriff, mit dem Menschen sichtbar gemacht werden, die nicht cisgeschlechtlich sind, also sich nicht oder nicht nur mit dem Geschlecht identifizieren, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde. Trans*-Personen können entweder ein binäres Geschlecht (weiblich, männlich), ein nicht-binäres/nonbinary Geschlecht oder kein oder mehrere Geschlechter haben.

weiß

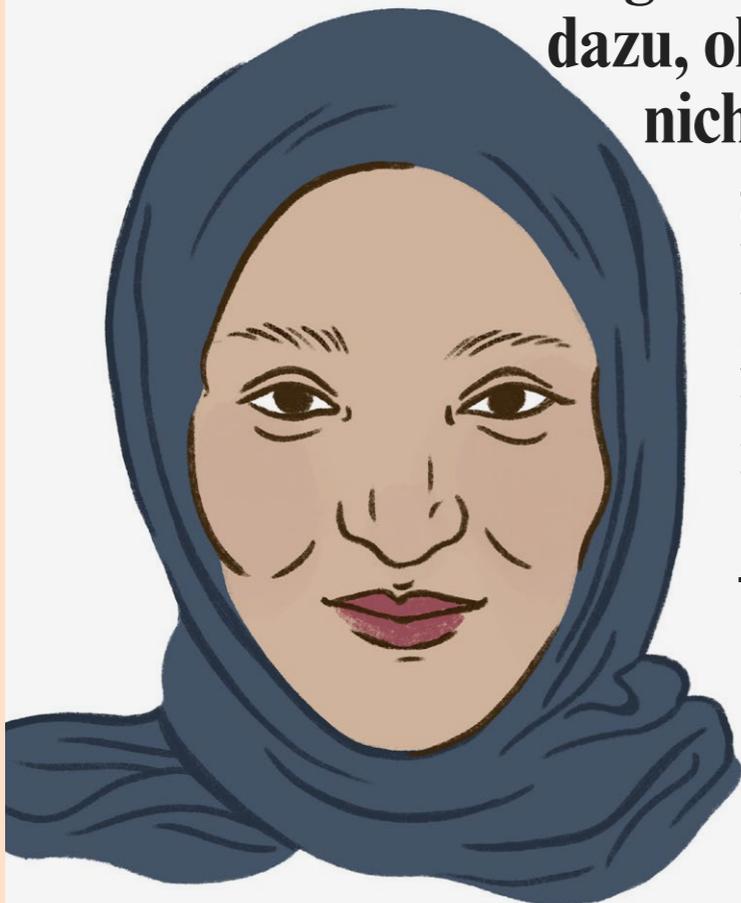
beschreibt die gesellschaftliche Position, von Rassismus privilegiert zu sein. Es wird klein und kursiv geschrieben, um deutlich zu machen, dass es sich nicht um die Farbe „weiß“ handelt.

Anregungen für Teilnehmer:innen von Seminaren und Workshops

- **Im Vorfeld**
- **Take Space / Make Space**
 - **Sich selbst und sich gegenseitig wahrnehmen**
- **Sich gegenseitig respektieren**
- **Feedback: Miteinander und voneinander lernen**
- **Allyship – Verbündete:r werden**
- **Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt**
- **Online-Seminare**

**„Individualität.
Komplexität.
Ambiguität.
Makel.
Fehler.**

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



Im Vorfeld

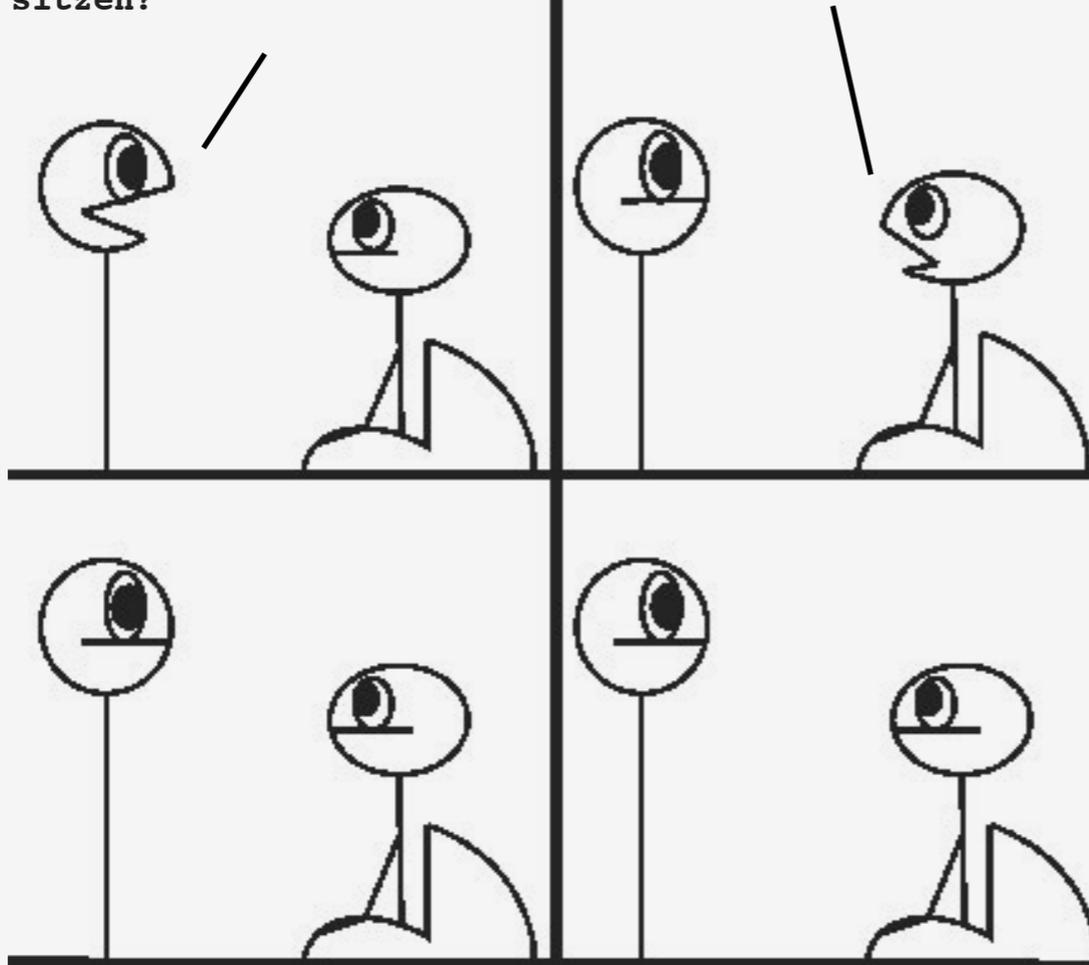
Für ein gemeinsames Zusammenleben, spezifischer: Für ein gemeinsames Lernen in Seminaren ist für uns grundlegend, dass:

1. jede Person von Grund auf wertvoll ist.
2. jede Person für sich und nicht für eine Gruppe steht.
3. jede:r nicht über das eigene Verhalten definiert wird.
4. alle für das eigene Verhalten verantwortlich sind.
5. es immer mehr als nur eine Perspektive gibt.
6. jede:r andere unabsichtlich verletzen kann.
7. ein grundsätzlich respektvoller Umgang miteinander wichtig ist.
8. Gefühle wichtig sind und Platz haben dürfen.

Illustration: Johanna Eisl

Wissen Sie, ich muss Ihnen jetzt einfach sagen, wie toll ich das finde, was Sie tun, einkaufen und so. Sie sind echt eine Inspiration, Menschen wie Sie sind Helden. Darf ich fragen, warum Sie im Rollstuhl sitzen?

Danke. Klar. Bin ausgerutscht, als ich einen Sack voll neugeborener Welpen im Fluss ertränken wollte. Dann konnten sich die Scheißviecher auch noch befreien. Verdammte Schande.



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



Illustration: Caroline Pochon

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

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

James Baldwin



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. 4

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

Aufmerksame Gesprächshaltung

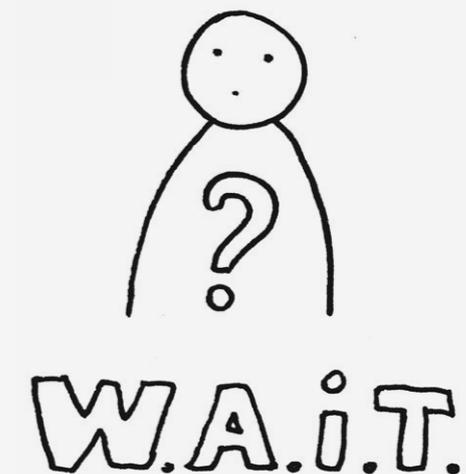
- Einander einfühlsam, interessiert und aufmerksam zuhören.
- Einander dankbar sein für die Beiträge, Ideen und die Bereitschaft, sie zu teilen.
- Redezeiten so gut wie möglich ausgeglichen halten.
- Ich-Aussagen benutzen und die eigenen Geschichten erzählen.
- Alle können den Raum jederzeit verlassen / eine Pause machen.
- WAIT⁵ (auf Englisch: Why Am I Talking / Why Aren't I Talking?) Warum spreche ich / Warum spreche ich nicht? Bin ich achtsam und zentriert, wenn ich anfangen zu sprechen? Möchte ich gerade einfach Anerkennung oder Aufmerksamkeit? Spreche ich im Namen von anderen, die hier nicht zu Wort kommen? Gibt es eine Frage, die mir helfen kann, zu verstehen, was eine andere Person sagen möchte? Bin ich jetzt dran? Wiederhole ich vielleicht nur, was gerade gesagt wurde? Bekomme ich mehr Aufmerksamkeit, wenn ich etwas wiederhole, als die Person, die es ursprünglich gesagt hat? Und wenn ja, warum?



Illustration: Caroline Pochon



für wen spreche ich?



Sich gegenseitig ausreden lassen

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

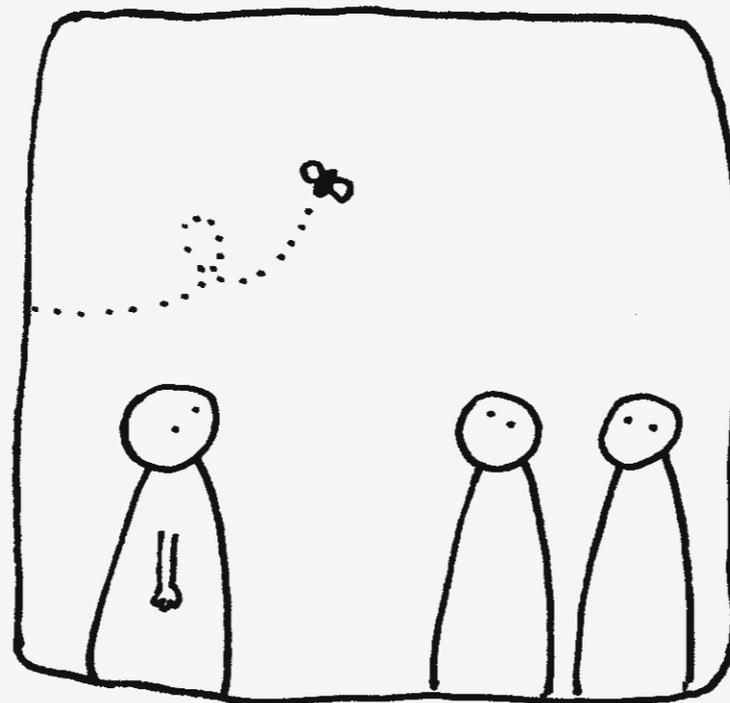
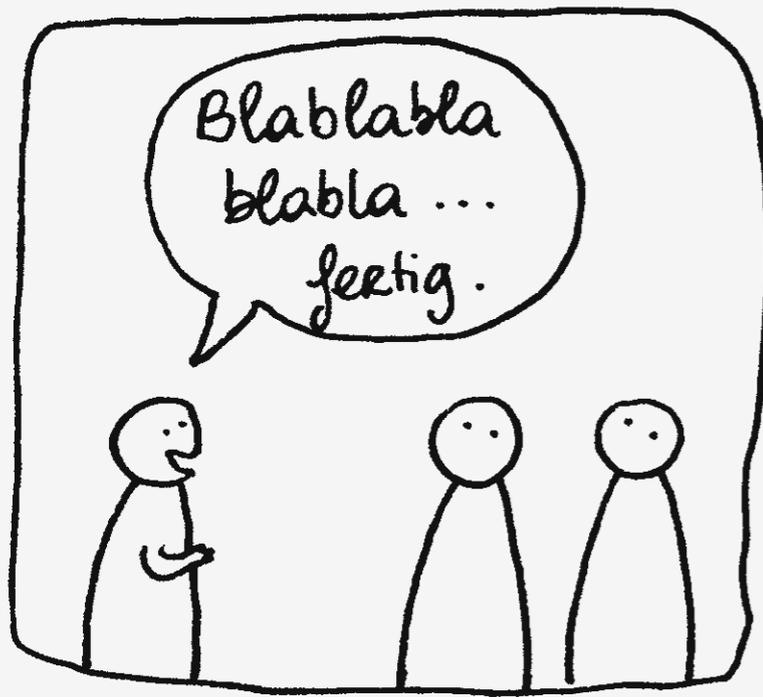


Illustration: Caroline Pochon

Raum lassen und Räume öffnen

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

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

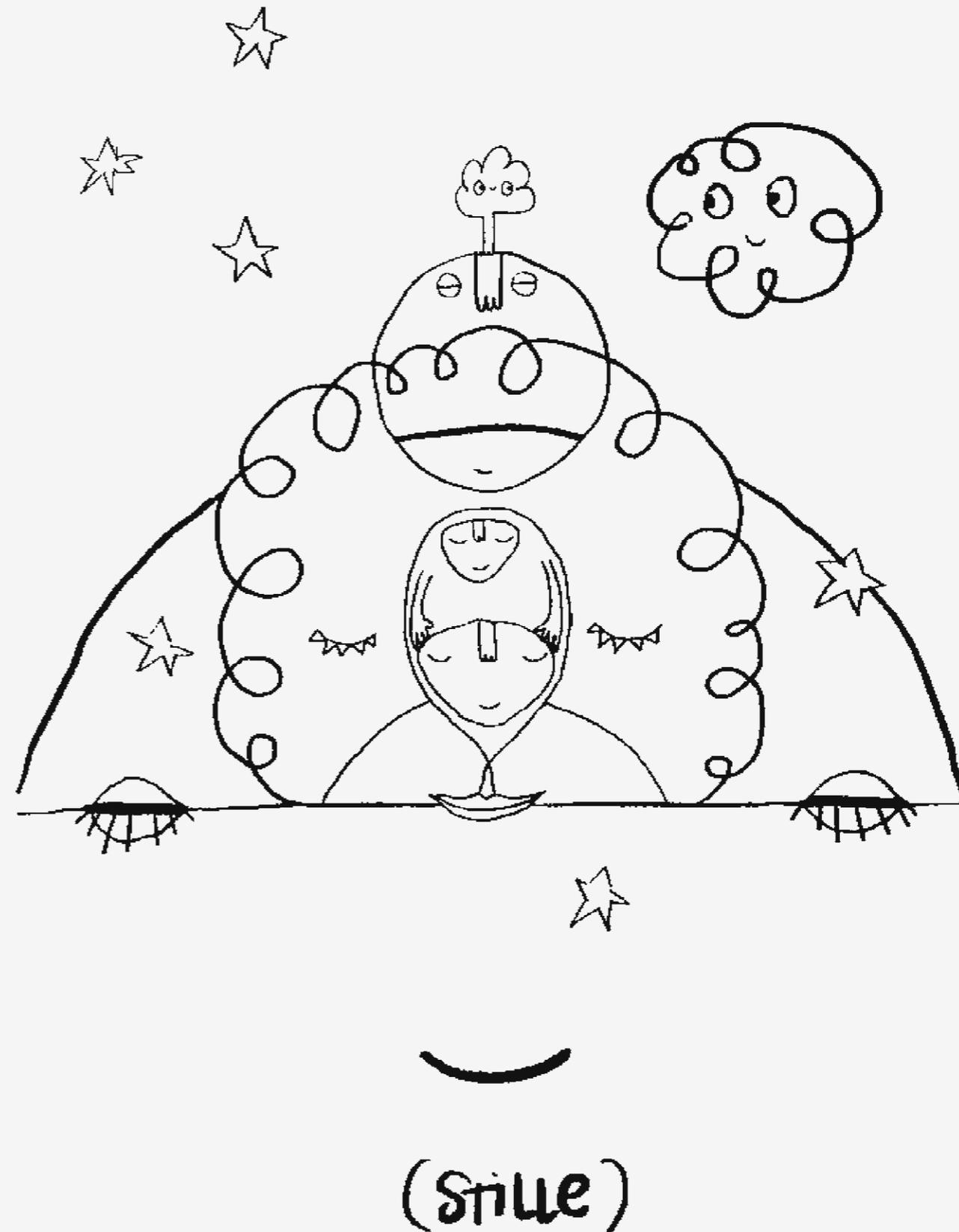


Illustration: Mira Schönege

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

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

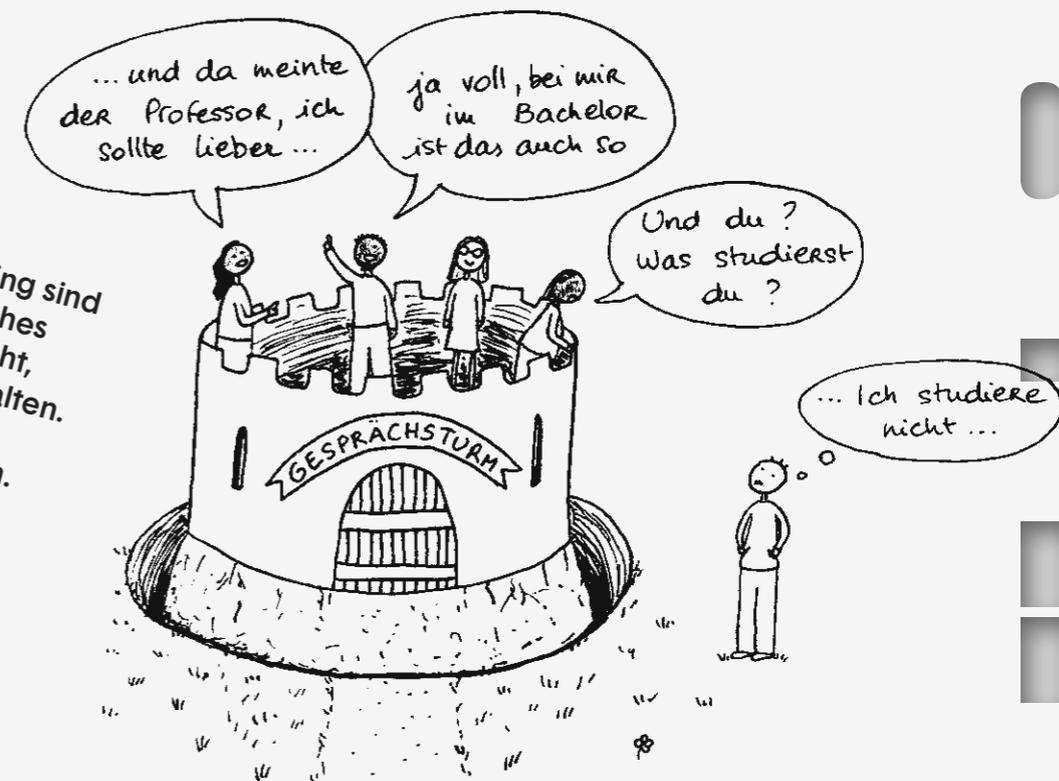


!!! Hinweis !!!
 Manspreading, Maninterrupting und Mansplaining sind nach Männern benannt, weil es ein männliches Verhaltensmuster ist. Das bedeutet aber nicht, dass nur Männer bzw. alle Männer sich so verhalten. Egal, welches Geschlecht du hast, versuche diese Phänomene zu erkennen und vermeiden.

Illustration: Caroline Pochon

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

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



Raum einnehmen

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

- Vielleicht staunst du auch einfach über die Diskussion/hörst interessiert zu, weil du dich noch nicht so viel damit beschäftigt hast. Vielleicht geht es Dir damit sehr gut, und du genießt es einfach total, dabei zu sein. Das passt gut.
- Du darfst es auch kurz sagen! Dann wissen auch die anderen, was deine Stille bedeutet.
- ... Trotzdem kannst du gerne weiterlesen, vielleicht ist da etwas für dich dabei.
- Es sollte immer für dich klar sein, dass deine Gedanken für die Gruppe wertvoll sind, da der Gedanke eine neue Perspektive einbringt. Wichtig ist auch: Es muss nicht jede:r derselben Meinung sein.
- Hast du das Gefühl, du kannst nichts beitragen, weil du keine Ideen hast oder etwas nicht verstehst?
- Würdest du gerne etwas sagen, aber traust dich nicht oder findest gerade nicht den richtigen Moment, um dich zu melden?
- Findest du die Diskussion gerade nicht so interessant oder ist die Diskussion stark vom ursprünglichen Thema abgekommen?
- Ist die Diskussion gerade so schnell, dass du nicht sprechen kannst, ohne jemanden zu unterbrechen? Du möchtest nicht unhöflich sein?
- Fühlst du dich unsicher, eine Meinung zu äußern, von der du denkst, dass die anderen sie nicht teilen?
- Machst du dir Sorgen darüber, wie die anderen dich wahrnehmen könnten, falls du dich verhaspelst oder du nicht gleich die „richtigen“ Worte findest?
- Hast du Angst, etwas „falsches“ zu sagen, nicht gendern zu können, Wörter zu benutzen, die nicht „politisch korrekt“ sind?



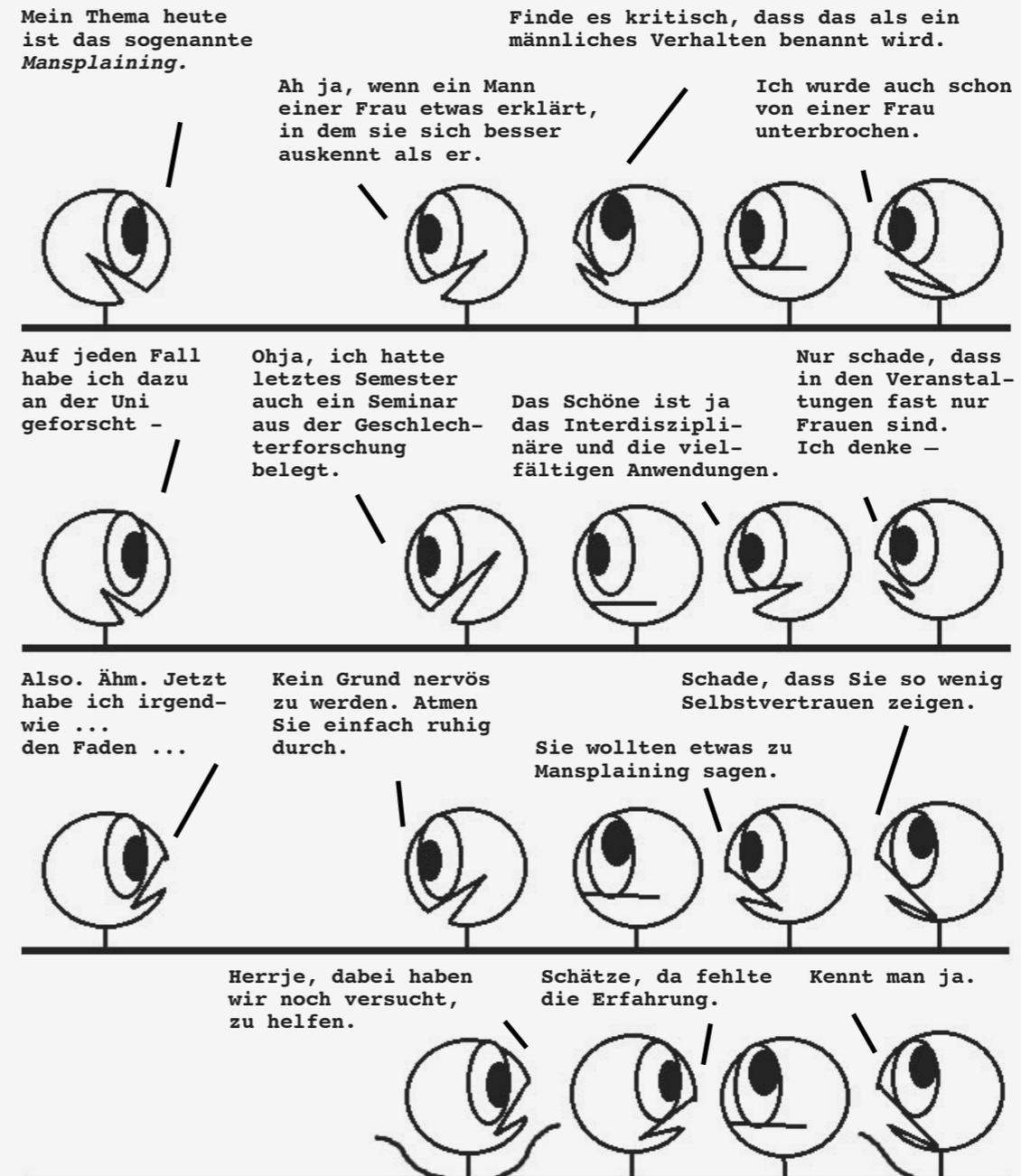
Illustration: Caroline Pochon

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

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

Beispiel

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



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

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



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

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



Illustration: Viktoria Cichoi

Vielfältige Sichtweisen austauschen

- Es gibt viele unterschiedliche Perspektiven und nicht nur eine „Wahrheit“.
- Einige dieser Sichtweisen können nebeneinander stehen gelassen werden.
- Wenn Menschen aus ihren eigenen gelebten Erfahrungen (z.B. mit Diskriminierungen) berichten, sollten diese angenommen und ihnen nicht abgesprochen werden. Manchmal wird das „Agree to Disagree“⁸ benutzt, um Erfahrungen und Identitäten nur als „Meinung“ darzustellen. Das kann sehr verletzend sein.
- Meinungsfreiheit bedeutet nicht, alles sagen zu dürfen. Sie ist ein wichtiger Grundsatz und kommt mit der Verantwortung, gefährlichen Behauptungen zu widersprechen und notfalls klare Grenzen aufzuzeigen.
- Über die Inhalte der Diskussionen innerhalb einer Gruppe zu sprechen, ist schwierig, vor allem, wenn Persönliches geteilt oder erfahren wurde. Wichtig ist es, sich vorher abzusprechen: Es kann nur von den eigenen Erfahrungen außerhalb der Gruppe erzählt werden und nicht von denen anderer.
- Alle Teilnehmenden bekommen denselben Raum, unabhängig von ihrem Vorwissen oder ihrer sprachlichen Versiertheit.



Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

Gewaltfreie Kommunikation

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

Einige Gefühle:

abenteuerlustig, abgespannt, aktiv, angeödet, aufgeregt, ausgeglichen, bedrückt, befreit, begeistert, behaglich, bekümmert, bereichert, berührt, beruhigt, beschwingt, besorgt, betrübt, dankbar, durcheinander, enthusiastisch, entrüstet, entschlossen, entspannt, enttäuscht, erfreut, erfüllt, erleichtert, ermüdet, ermutigt, ernüchtert, erschöpft, erstaunt, fassungslos, fasziniert, frei, friedlich, fröhlich, froh, gebannt, gekränkt, geladen, gelangweilt, gelassen, genervt, gespannt, gerührt, gesammelt, geschützt, gestresst, getröstet, glücklich, harmonisch, heiter, herzlich, hilflos,

hingerissen, inspiriert, interessiert, klar, konzentriert, kraftvoll, kreativ, lebendig, leidenschaftlich, liebevoll, locker, lustig, melancholisch, motiviert, munter, mutig, neugierig, nüchtern, offenherzig, optimistisch, ruhig, sanft, sauer, schlapp, schwer,

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

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

selbstsicher, selig, sorgenvoll, souverän, spritzig, stark, staunend, still, stolz, traurig, überrascht, verärgert, vergnügt, verletzt, verliebt, verstimmt, vertrauensvoll, wach, wohlwollend, zufrieden, zuversichtlich ...

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

Marshall Rosenberg hat vier Schritte der GFK aufgestellt:

1. Beobachtung

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

Was siehst du?

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

2. Gefühl

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

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

3. Bedürfnis

Welches Bedürfnis resultiert aus deinem Gefühl? Was brauchst du?

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

4. Bitte

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

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

Einige Bedürfnisse:

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

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

1. Selbstempathie (Selbstklärung)

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

2. Selbstausdruck (Aufrichtigkeit)

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

3. Empathie (mehr als aktives Zuhören)

Du verlässt kurz dein Haus und besuchst das deines Gegenübers. Du versuchst zu verstehen, was dein Gegenüber fühlt, braucht, erlebt und welche Lösungsmöglichkeiten er:sie sich wünscht. Du bist präsent für den:die andere:n und hilfst ihr:ihm bei seiner:ihrer Selbstklärung.

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

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

Der chilenische Ökonom Manfred Max-Neefs geht von neun Grundbedürfnissen aus. Eine Liste dieser Bedürfnisse findest du hier:

www.gluecksarchiv.de/inhalt/grundbedarf.htm

**„Wie wir reden prägt unsere
Vorstellungen und Wahrnehmung
von der Welt um uns herum.
Und wie wir über die Welt denken,
hat direkte Auswirkungen darauf,
wie die Welt ist.“⁹
— Louie Läger**

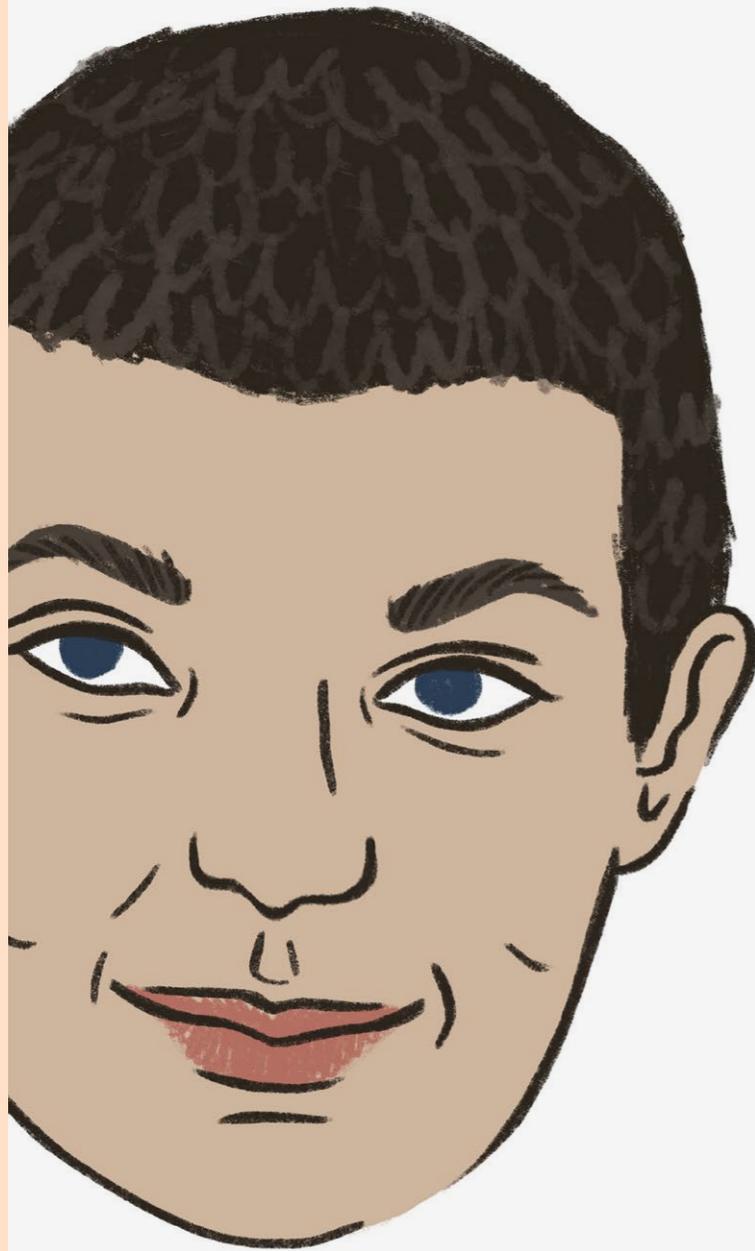


Illustration: Johanna Eisl

Auf die eigene Sprache achten

1. Verständliche Sprache

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

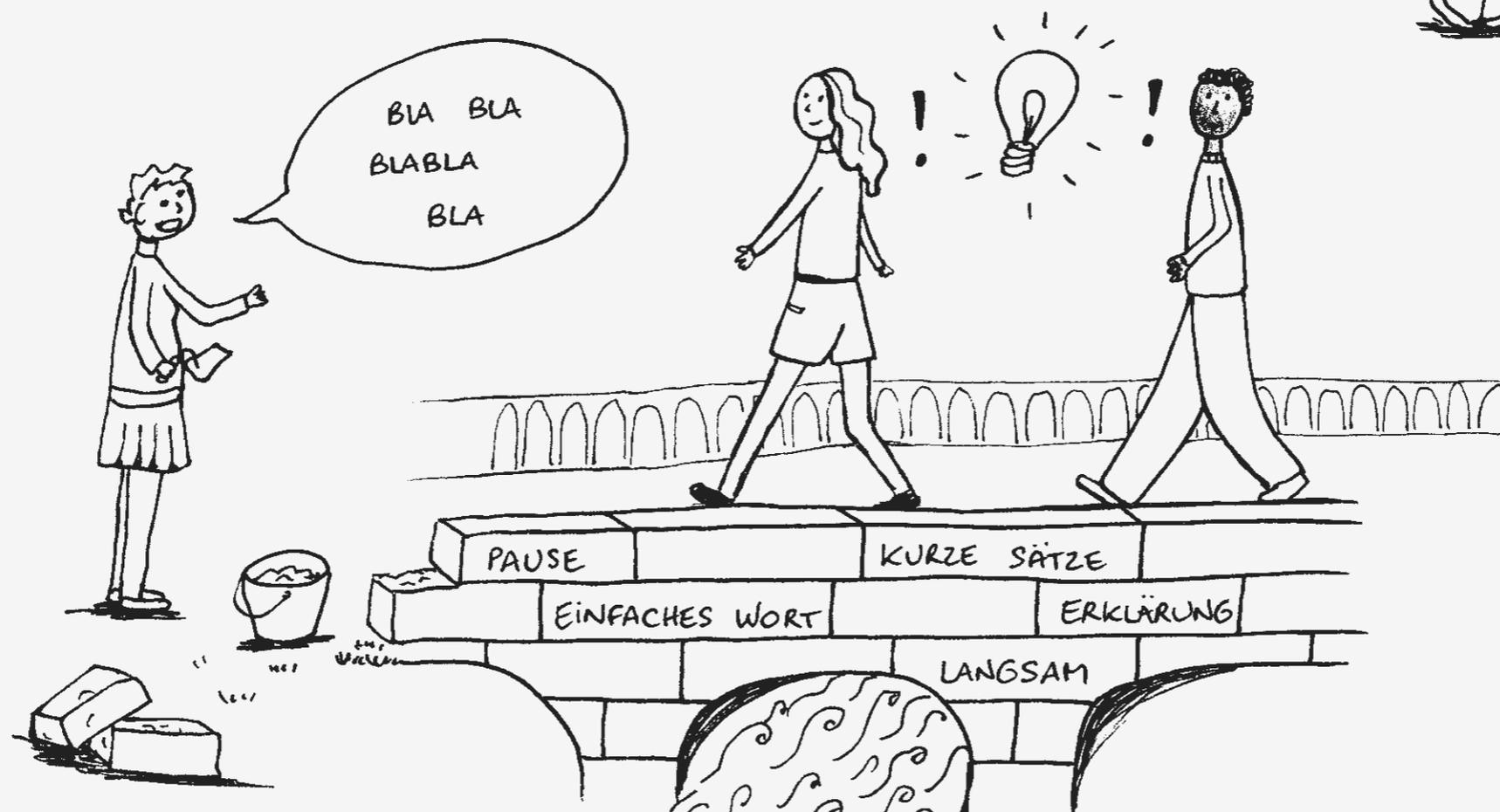


Illustration: Caroline Pochon

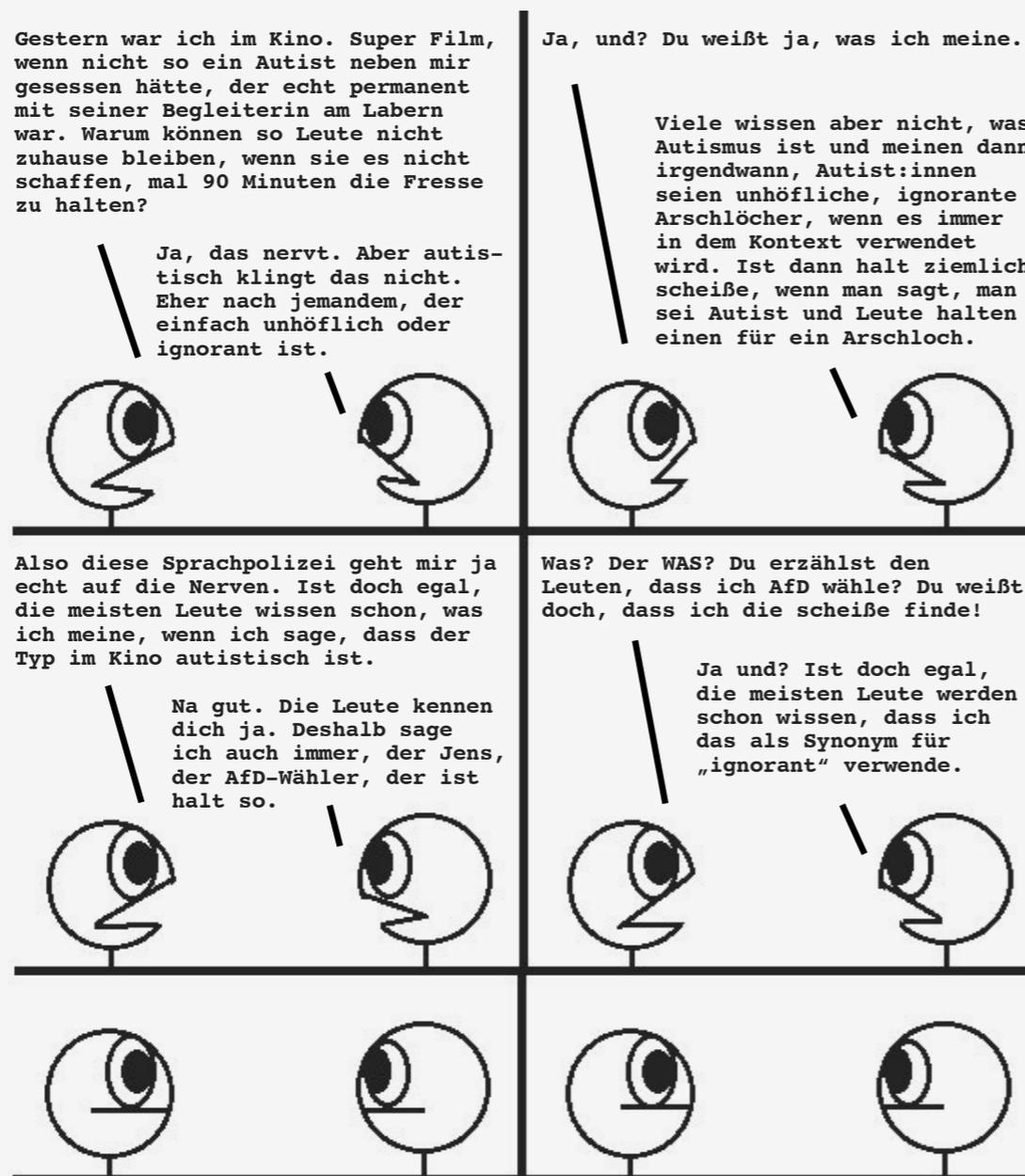


Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlirnix

2. Diskriminierungssensible Sprache

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

- Setze dich mit deiner eigenen Sprache auseinander und recherchiere, wie die Wörter wirken. Hier sind ein paar Stichpunkte, die uns wichtig sind:
 - Rassismuskritische Sprache: Viele Begriffe, mit denen über **Rassismus**, von Rassismus betroffenen Menschen und globale Zusammenhänge gesprochen wird, haben ihren Ursprung in der Kolonialzeit oder entstanden aus kolonialen Denkmustern. Ein prägnantes Beispiel dafür ist der Begriff „fair“. ¹⁰
 - Geschlechtergerechte Sprache: Mit dem generischen Maskulinum (z.B. Teamer) werden nur Männer angesprochen und andere Geschlechter unsichtbar gemacht. ¹¹ Es gibt verschiedene Formen, die **Frauen und Männer** einschließen, z.B. Doppelnennung (Teamer und Teamerin) oder Binnen-I (TeamerInnen). Dabei werden aber nur zwei Geschlechter (weiblich und männlich) angesprochen. Wenn wir *alle* Geschlechter ansprechen wollen, auch diejenigen, die **nicht-binär** (nicht weiblich oder männlich) sind, dann können wir z.B. Genderstern, Gender Gap oder **Doppelpunkt** nutzen (Teamer*innen, Teilnehmer_innen, Besucher:innen, ...). Sie werden alle mit einer kurzen Pause im Wort gesprochen. Wir haben uns hier für den Doppelpunkt entschieden: Das Sternchen ist leider nicht barrierearm, der Doppelpunkt scheint hierfür besser geeignet. ¹² Es gibt geschlechtsneutrale Begriffe, wie Teamende, Team, Teil des Teams oder Teilnehmende, Person/Mensch, die:der teilnimmt.

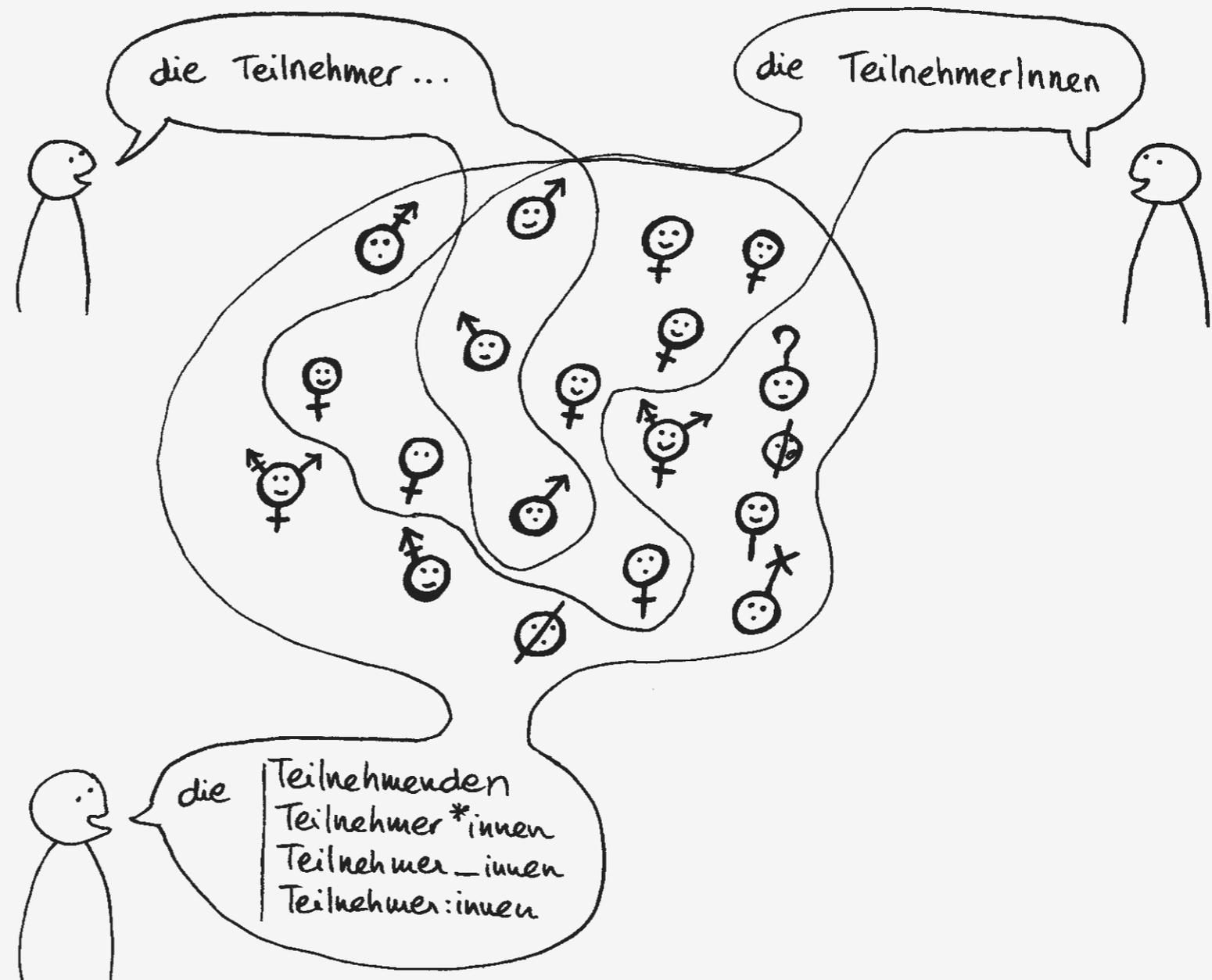


Illustration: Caroline Pochon

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

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





Selbstbeschreibungen/ Selbstbestimmung

- Respektiere alle Menschen, wie sie sich selbst beschreiben und gesehen (gelesen) werden möchten. Erkenne Selbstbeschreibungen/ Selbstbestimmung an und stärke sie.
- Die betroffene Person darf selbst entscheiden, wie sie sich bezeichnen möchte. Das ist ihre „Definitionsmacht“. Das sollte von allen anderen auch respektiert werden: Immerhin geht es da um die eigene Identität. Stelle die Selbstdefinition deswegen nicht in Frage.

Illustration: Nino Bulling



So kann mensch damit umgehen ...

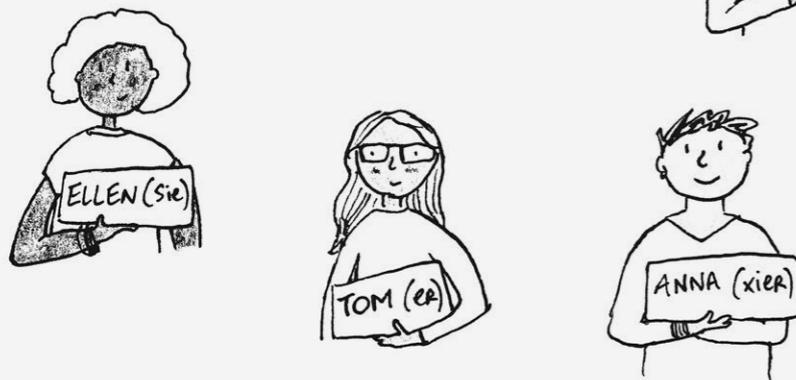
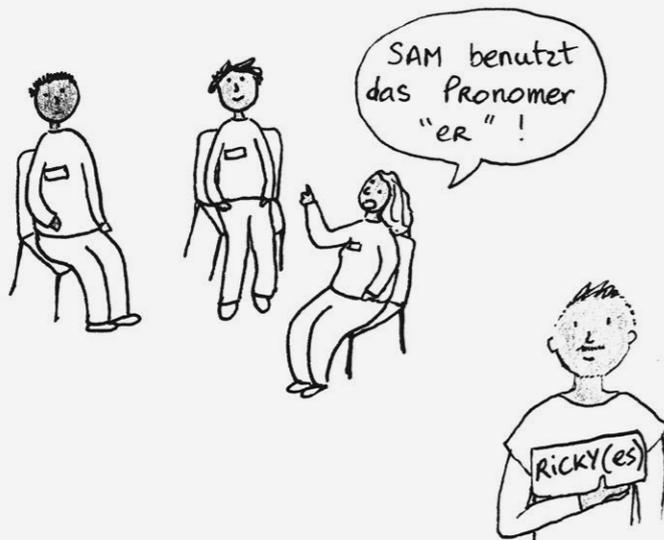


Illustration: Caroline Pochon

→ Ob transgender, transident/transidentisch, transgeschlechtlich, **Trans-Frau/Trans-Mann** oder kurz **trans***. Für manche mag diese Begriffsdiversität zunächst verwirrend wirken. Diese Vielfalt zu durchdringen und zu verstehen, ist jedoch unerlässlich für einen informierten, **respektvollen**, sensiblen Umgang und um **Trans*-** und **Inter*-Menschen** richtig adressieren zu können. Die Selbstbezeichnungsvielfalt verweist gleichzeitig auf das große Spektrum von **Inter*-** und **Trans*-**Identitäten, Lebenswelten und Selbstverständnissen.

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

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

→ Es gibt Begriffe, die eigentlich diskriminierend, aber als Selbstbezeichnung okay sind. Also dann, wenn eine davon betroffene Person sie für sich selbst nutzt. Die sollten aber von anderen dennoch nicht benutzt werden.

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

→ **Pronomen**: Es geht hier nicht darum, ob wir uns duzen oder siezen, sondern darum, wie wir bezeichnet werden wollen. Wir haben gelernt, das Geschlecht von Menschen zu erraten. Wir machen das aufgrund von Aussehen, Verhalten usw. Dabei machen wir Fehler. Manchen Menschen wird häufig eine falsche Geschlechtsidentität zugeschrieben. Das kann verletzend und schmerzhaft sein: Denn dadurch wird die eigene Identität ständig von außen abgesprochen und angegriffen und die Person verletzt. Manche beschreiben das als ständige Stiche mit einer Nadel – einzeln erträglich, hundertfach enorm schmerzhaft. Wir schlagen vor: Lasst uns unsere Pronomen mit auf die Namensschilder schreiben und bei Vorstellungsrunden dazusagen. Pronomen für Menschen gibt es viele: xier, sier, er, sie, es und noch viele viele mehr. Manche Menschen möchten ganz ohne Pronomen und nur mit ihrem Namen angesprochen werden. Die selbstgewählten Pronomen (in manchen Fällen auch mehr als eins) sind in jedem Fall zu achten und nicht zu hinterfragen.¹³

Ein Beispiel für die Verwendung von selbstgewählten Pronomen:

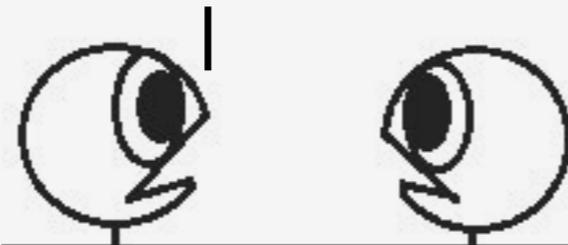
→ Nicht: Ihr Pronomen ist xier. Sondern: Xiers Pronomen ist xier. Oder: Annas Pronomen ist xier.

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

Der Frank soll depressiv sein? Ernsthaft?

Ja, soweit ich weiß, ist er in Behandlung.

Aha. Und warum sehe ich den dann vor drei Tagen auf dem Stadtfest mit der Frau beim Tanzen?



Das sieht für mich nicht nach „Depression“ aus.

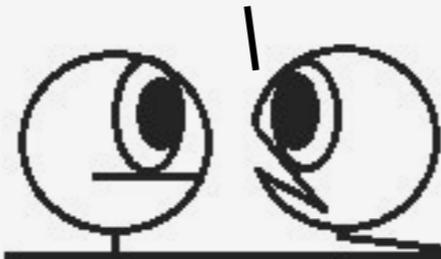
Du sagst das so normal.

Ja warum auch nicht?

Du sagtest doch, du hättest Asthma.



Warum höre ich dich nicht keuchen?



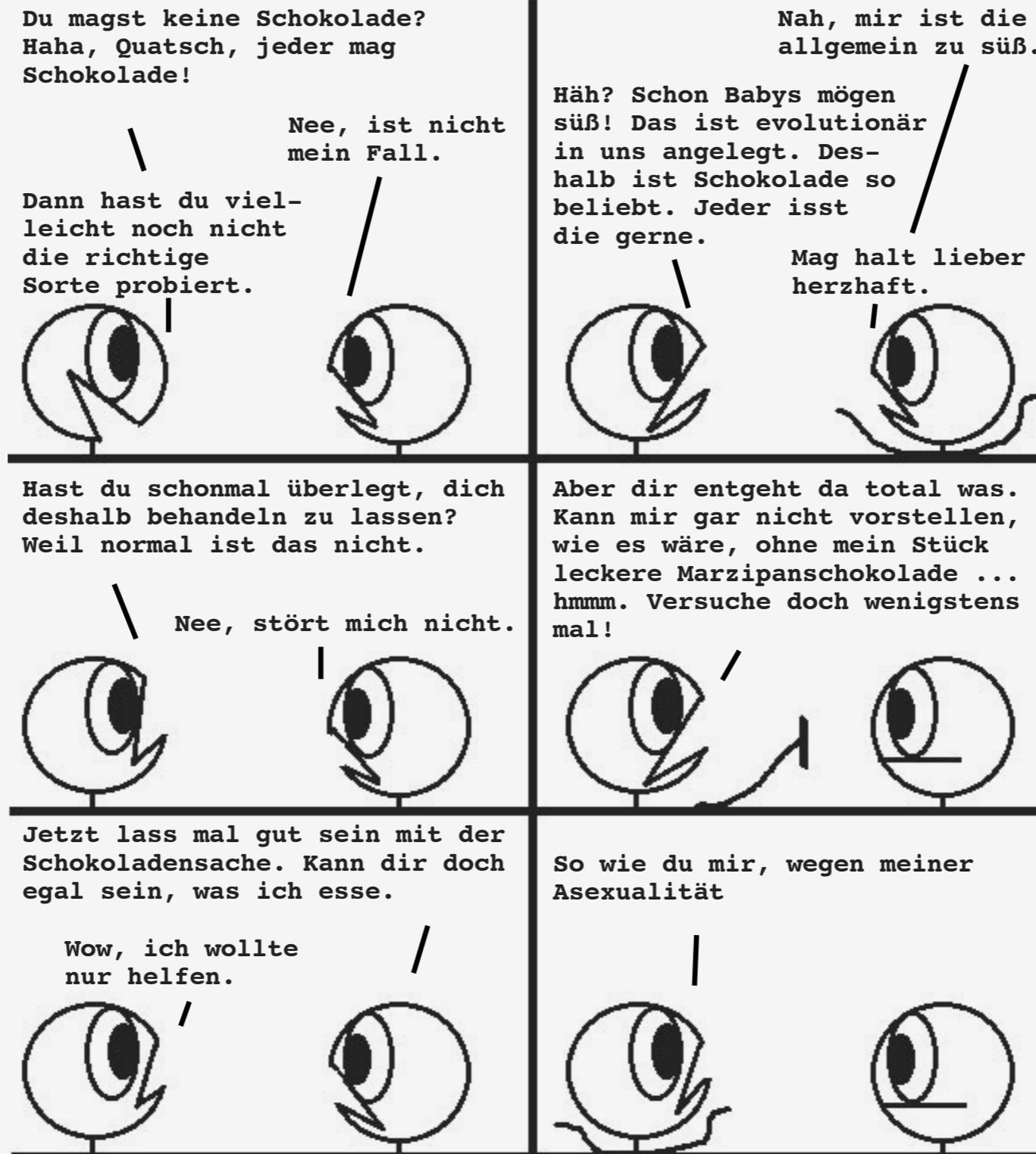


Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

Verantwortung für die Gemeinschaft übernehmen

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

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

Was ist Feedback und wofür ist es da?

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

Illustration: Viktoria Cichoi



Fehlerfreundlich miteinander umgehen

- „Nobody is perfect.“¹⁴ Weder du noch andere Teilnehmende, noch die Teamer:innen.
- Scheitern, Irrtümer und Fehler machen alle und sind ausdrücklich erlaubt.
- Vor allem, wenn sie dazu genutzt werden, daraus zu lernen.
- Deshalb ist es sinnvoll, Leute freundlich auf bestimmtes Verhalten, Sprache usw. hinzuweisen und nicht komplett vor den Kopf zu stoßen. Uns ALLEN kann es passieren, eine andere Person zu verletzen oder etwas nicht zu wissen.
- Wir alle sind immer in irgendeiner Kategorie **privilegiert** im Vergleich zu manch anderen Menschen.
- „Das ist völlig sexistisch oder rassistisch“ hilft der Person, die etwas Diskriminierendes gesagt/getan hat, nicht weiter. Es fehlt eine Erklärung, was an ihrem Verhalten, ihrer Satz- oder Wortwahl rassistisch oder sexistisch ist. Wir können nicht davon ausgehen, dass sie allein aufgrund der Feststellung verstehen kann, wieso das so ist. Das ist aber eine wichtige Voraussetzung, um Verhalten anschließend zu ändern. Somit gehört das Erklären der Feststellung für uns zum „miteinander voneinander lernen“ dazu. Diese Aufgabe übernimmt aber am besten eine nicht betroffene Person.



- Deswegen finden wir es wichtig, dass alle Gefühle existieren dürfen. Das gilt auch für die, bei denen wir uns wünschen, dass deren zugrunde liegenden Mechanismen nicht existieren. Zum Beispiel, wenn eine Person etwas aus „White/Male Fragility“¹⁵ heraus sagt, sie also aus der Verletzung, der Verunsicherung oder dem Angegriffen-Fühlen der eigenen – in diesem Fall **weißen** oder **männlichen** – Identität heraus spricht. Die Gefühle dahinter sind nachvollziehbar und sollten dementsprechend existieren dürfen. Das Gesagte und die dahinterstehende Idee sollten aber aufgezeigt und dekonstruiert werden.

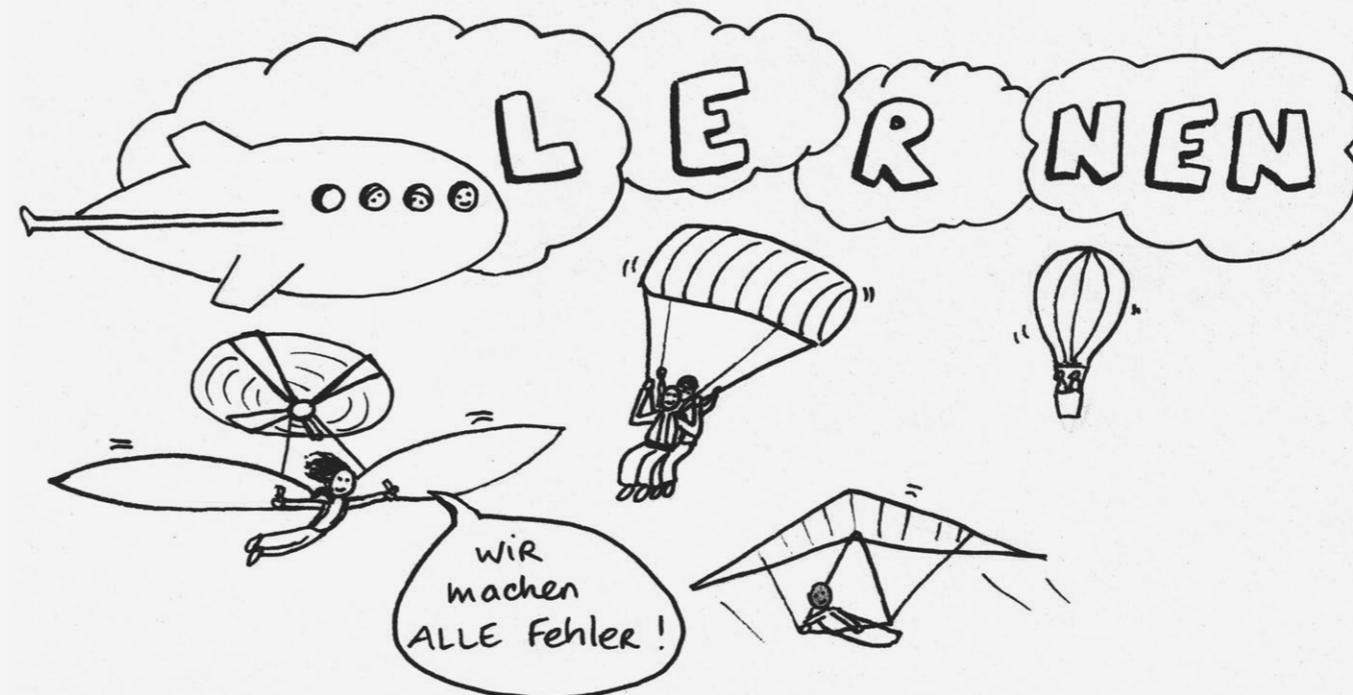


Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlirnix

Feedback geben

Wann?

- Sehr gerne kannst du Feedback geben, wenn dir etwas besonders gut gefallen hat!
- Gib deine Rückmeldung idealerweise so zeitig im Seminar, dass die:der Angesprochene Gelegenheit hat, etwas zu verändern bzw. sich an die Situation gut erinnern kann.
- Sag, wenn dich etwas stört.
- Das ist einfacher gesagt als getan: Wann, wenn es im Plenum am Anfang eines Seminars ist? Darf ich den Prozess unterbrechen? Probleme haben die unangenehme Nebenwirkung, dass sie selten zum passenden Zeitpunkt auftauchen. Sie im unpassenden Moment anzusprechen, kann schwierig sein. Aber Probleme nehmen sich sowieso Vorrang. Es ist deswegen wichtig, sie anzusprechen. Oft sind Teamer:innen dankbar für solche Beiträge. Wenn du unsicher bist, ob es passend ist, kannst du bis zur Pause warten und das Team fragen, bzw. um Unterstützung bitten.
- Biete an, Feedback zu geben – am besten im Zweier-Gespräch. Vor einer Gruppe Feedback zu bekommen, kann die Aufnahme desselben erheblich erschweren.
- Frage, ob Feedback in Ordnung ist (z.B. ob die Situation passend oder es gewollt ist, v.a. bei bloßer Kritik).

Wie?

- Beschreibe – und werte nicht.
- Benenne das konkrete Verhalten, die Gedanken und die Entscheidungen, auf die du dich beziehst – schließlich geht es nicht um den Kern einer Person.
- Verallgemeinere nicht; nenne am besten eine Situation als Beispiel.
- Benutze Ich-Botschaften („Auf mich hat xy so gewirkt“).
- Formuliere am besten bestärkend/konstruktiv und wertschätzend („Mir würde es gut/besser gefallen, wenn ...“).
- Sei dir über das Ziel klar: Möchtest du die Person bestärken? Soll sie ein spezifisches Verhalten ändern?

- Du kannst das Feedback folgendermaßen gliedern:
 - Wahrnehmung: Beschreibung des Verhaltens, das du beobachtet hast („Mir ist aufgefallen“).
 - Wirkung: Beschreibung des eigenen Gefühls („Das hat auf mich ... gewirkt“).
 - Wunsch: „Ich wünsche mir ...“
- Es kann sein, dass dein Gegenüber die Kritik nicht versteht.
- Hole dir Unterstützung, falls du unsicher bist oder falls du nicht in der Lage bist, ein konstruktives Feedback zu formulieren. Andere Teilnehmende oder die Teamer:innen könnten dich unterstützen, das Feedback so zu formulieren, dass dein Gegenüber es annehmen kann. Du kannst es auch gerne üben, indem deine Unterstützung die Rolle deines „Gegenübers“ in einem kurzen Rollenspiel übernimmt.

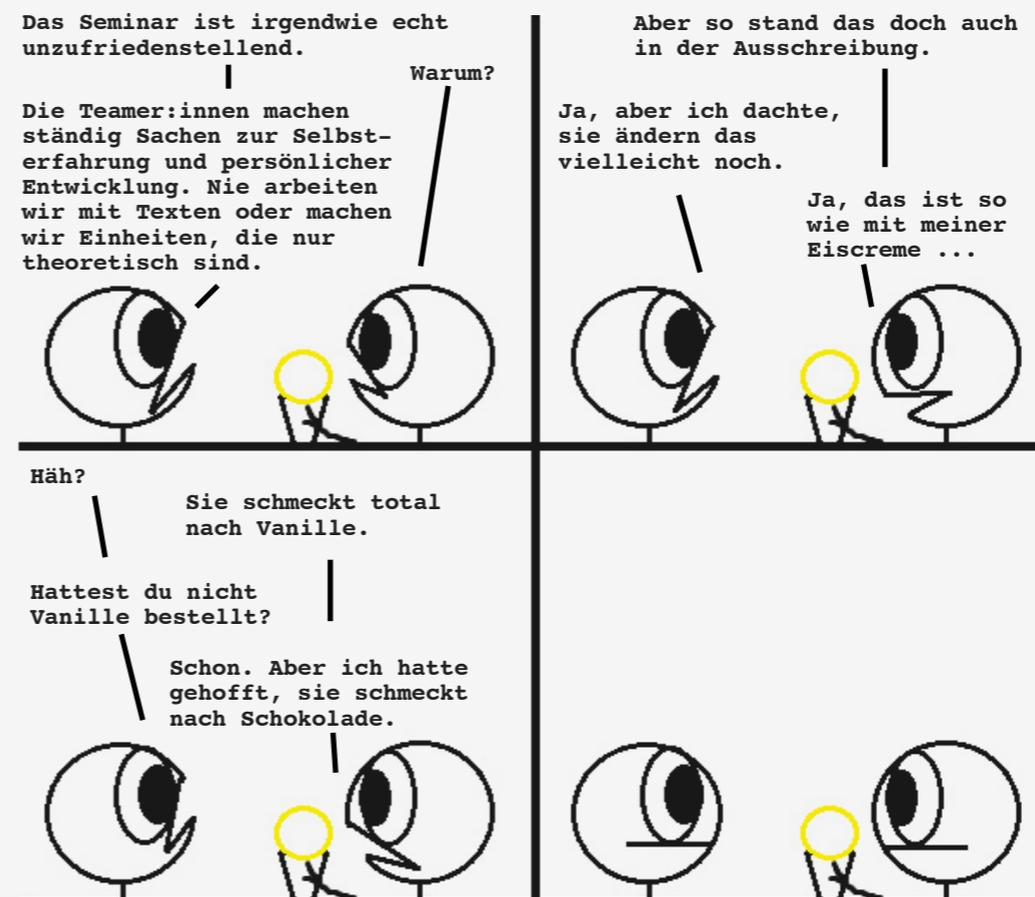


Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

Feedback holen

- Feedback ist sehr wertvoll.
- Ermutige andere, dir Feedback zu geben, wenn es für dich gut passt:
 - In der Gruppe für Feedback einladen.
 - Einzelne Personen ansprechen „Könntest du mir Feedback für xy geben?“

Manchmal bedeutet Mut einfach zu sagen ...



Das bin jetzt gerade ich – nachdem ich drüber nachgedacht habe.

Feedback annehmen

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

Illustration: Mira Schönege

Feedback bei Situationen von Diskriminierung

1. Falls du betroffen bist

- Wenn eine Situation/Wort verletzend ist und eine Erklärung gerade für dich nicht möglich ist, ist es völlig okay. Du darfst „Stopp“ sagen.
- Für ein erfolgreiches Feedback gibt es kein perfektes Rezept, weder richtig noch falsch. Es gibt diese viele Faktoren, die du beachten kannst, damit du für dich die Situation transformieren kannst:
 - Frage dich, was der Kontext ist, damit dir dein Ziel klarer wird. Wie stehst du zu dieser Person, der du ein Feedback geben möchtest? Welche unterschiedlichen Machtverhältnisse gibt es zwischen euch? Welche Art von Beziehung/Gefühlen/Emotionalität sind zwischen euch? Was ist deine Motivation, dieser Person jetzt ein Feedback zu geben? Und dann, was brauchst du für ein Setting, damit dein Feedback deine Motivation erfüllen kann?
- Du musst nicht die Person sein, die Feedback gibt und wenn doch, kannst du dir auch aussuchen, wann und wie du es machst.
- Suche Dir Verbündete. Du kannst andere ansprechen, denen du vertraust, und sie bitten, die:den Teamer:in oder Teilnehmende:n für dich anzusprechen: **emotionale Arbeit** abgeben.
- Du musst nicht immer etwas sagen und das wird auch nicht erwartet. Du darfst es aber machen. Diese Worte von Audre Lorde schenken wir euch als Ermutigung: “My silences had not protected me. Your silences will not protect you.”¹⁶ Sie möchte damit ermutigen, aktiv zu werden.

**„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.“¹⁶**

**— Audre Lorde,
The Cancer Journals**

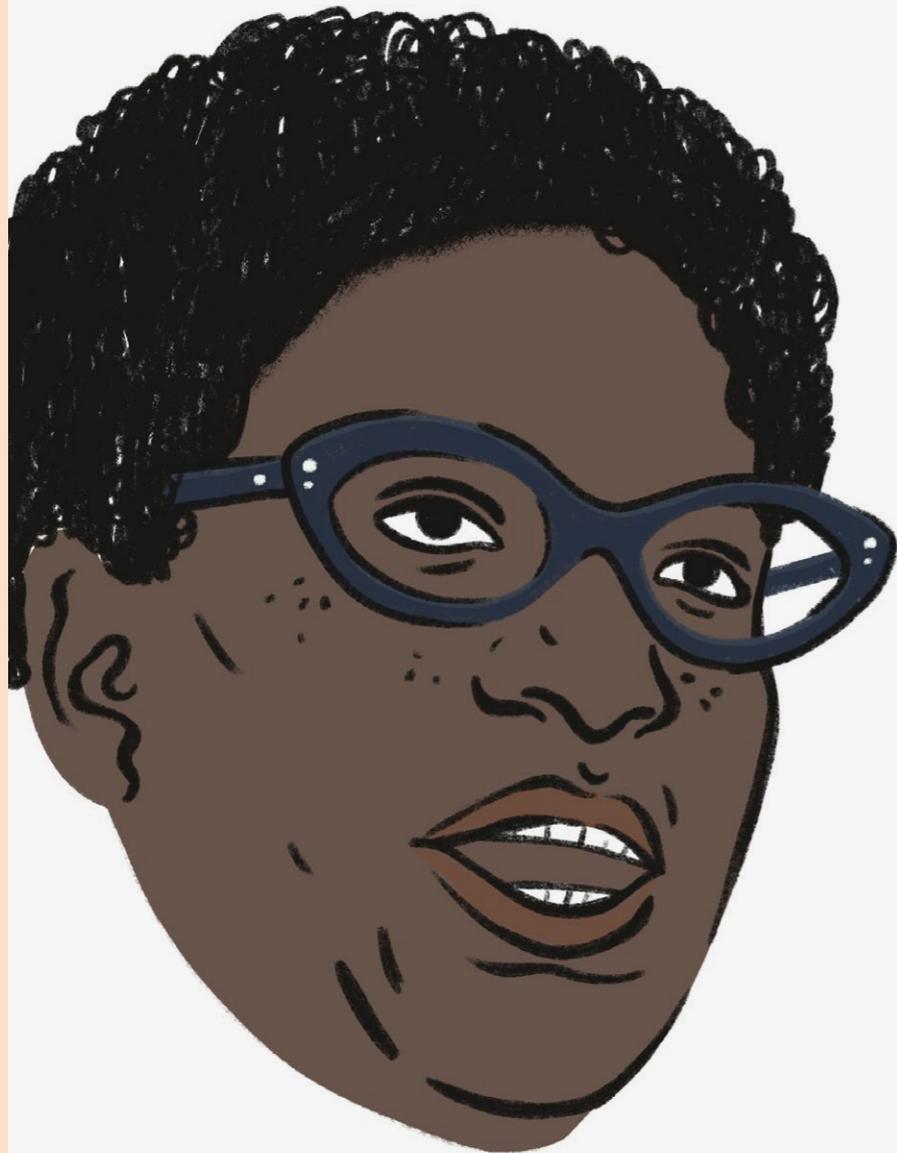


Illustration: Johanna Eisl



2. Falls du das Feedback bekommst

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

!!! Inhaltswarning folgende Seite:
weißer Machtmechanismus !!!

Illustration: Tristan Marie Biallas

- Sprich nicht über die Art, wie die Person ihre Rückmeldung gibt. Sag der Person nicht, sie sollte höflicher oder weniger emotional sein. „Tone Policing“ ist eine Ablenktaktik und eine Waffe des Schweigens. Sie ermöglicht dir, eine Diskussion zu beenden, indem du dein Gegenüber wütend machst. Das untergräbt die Rede der Person, die dir eine Rückmeldung gibt.¹⁷ Alle haben Diskriminierungsformen („-ismen“) und **Privilegien** erlernt. Nimm das Feedback als Gelegenheit wahr, dich (erneut) zu fragen: Wie äußert sich der **Rassismus**, **Sexismus**, **Klassismus** usw., den ich mein ganzes Leben gelernt habe, in meinem Verhalten?
- Wenn sie auftaucht, nimm deine **Fragility** bewusst wahr! Diese Emotion kommt vielleicht daher, dass du das Gefühl hast, nicht als Individuum erkannt zu werden. Nur weil du dich dieser Gruppe vielleicht nicht zugehörig fühlst, heißt das nicht, dass du die entsprechenden Privilegien nicht hast. Oder vielleicht fühlst du dich verletzt, dass du rassistisch genannt wirst, obwohl du gar nicht rassistisch sein wolltest? Versuche, aktiv auf dieses Gefühl zu achten, wenn du auf so etwas hingewiesen wirst. Warum fühlst du dich so? Dafür solltest du dir andere Unterstützung suchen, bevor du die Person mit dieser Frage belastest, die dich darauf hingewiesen hat. Brauchst du erst mal Ruhe, um das Gehörte zu verarbeiten?

Illustration: Ellen Gabriel



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 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?



Es sollte dir wichtiger sein, zu hinterfragen, warum du etwas Rassistisches gesagt hast, als nicht als rassistisch bezeichnet zu werden.

Wenn jemand versucht, dich auf etwas Rassistisches, was du gesagt hast, hinzuweisen, ist das nicht der Zeitpunkt deine Diskussions-Skills zu beweisen.



Du kannst, obgleich du nicht-*weiße* Freund:innen hast, internalisierten Rassismus in dir tragen. Deine BIPOC Freund:innen halten nicht als deine Rechtfertigung für dein rassistisches Verhalten her.

Suche nicht ständig nach Zustimmung bei deinen BIPOC Freund:innen. Es gibt höchstwahrscheinlich einen Grund dafür, warum sie mit dir keine Diskussion über Rassismus eingehen wollen.



Du hast die Mittel, dich über Themen zu informieren oder zuzugeben, wenn du dich mit etwas noch nicht ausführlich auseinandergesetzt hast.

Lasse deine Frustration und Trauer nicht an von Rassismus betroffenen Personen aus. Suche dir einen angemessenen Raum und Zeitpunkt dafür.



Zwischen Schwarz und weiß zu unterscheiden ist nicht per se rassistisch. Anzuerkennen, dass wir auf Grund unserer race verschiedene Erfahrungen machen, ist der Grundstein zu rassismuskritischem Denken.

Gespräche über Diskriminierung gezielt auszublenzen, ist ein *weißes* Privileg. Lass unreflektierte Sprüche und überlege stattdessen, aus welcher Motivation diese stammen.



3. Falls du als dritte Person dabei bist

- Solidarität können bzw. sollten alle zeigen, indem sie selbst – und nicht immer die gleichen betroffenen Menschen – diese Aufklärungsarbeit übernehmen: Die Frage ist nicht, ob etwas erklärt werden muss, sondern viel mehr, WER muss immer etwas erklären.
- Nicht diskriminierend sein ist keine passive oder neutrale Haltung: „If you are neutral in situations of injustice, you have chosen the side of the oppressor.“¹⁸ Desmond Tutu.
- Es ist gut, etwas gegen die Diskriminierung zu sagen, wenn du nicht direkt betroffen bist. Achte aber dabei darauf, dass du damit Betroffenen nicht den Raum nimmst.
- Viel zu oft müssen sich Betroffene, die den Mut haben, von ihren Übergriffen zu erzählen, Antworten anhören wie „Das war doch nicht so gemeint!“, „Jetzt tu doch nicht so?!“, „Also, für mich war das kein Übergriff.“ Da kannst du als **Verbündete:r** an die Feedbackregeln erinnern.
- Wenn einer in der besprochenen Sache **privilegierten** Person erklärt werden muss, warum etwas z.B. rassistisch ist, machen das am besten andere **weiße** Teilnehmende, eventuell auch im Einzelgespräch.
- Es kann hilfreich sein, sich zu fragen, warum die diskriminierende Person diese Reaktion/Wortwahl/Einstellung zeigt: Geht es nur um sprachliche Begrifflichkeiten oder steckt dahinter eine diskriminierende Haltung? Falls das Erstere zutrifft, geht es weniger um Infragestellung der Haltung der Person als zunächst einmal um Information. Wenn das nicht ankommt, dann schlagen wir folgende Formulierung vor: „Wir sind uns doch beide einig, dass Diskriminierung nicht gut ist. Warum fällt es dir so schwer, eine sprachliche Veränderung aufzunehmen, Begriffe zu verlernen, die verletzend sind?“
→ Mehr zum Thema, was wir als Verbündete machen können, haben wir auf den nächsten Seiten zusammengetragen.

Illustration: Viktoria Cichoi

„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.“¹⁹

— Desmond Tutu



Illustration: Johanna Eisl

Lilla Watson



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.

20

In anderen Worten: „Wir brauchen keine Beschützer:innen. Wir wollen **Verbündete.**“
Was können wir am besten tun, wenn wir in einer Situation **privilegiert** sind?

1. Zuhören und schweigen lernen

- Wenn Leute von Diskriminierungserfahrungen sprechen, wird zugehört, nicht abgebrochen und nicht weiter erzählt.
- Achte darauf, das Wort nicht zu monopolisieren. Du kannst dich beteiligen und relevante Fragen stellen. Deine erste Aufgabe ist aber, wohlwollend auf Gefühle, Zeugenaussagen und Lösungsvorschläge zu reagieren. Wenn dir ein Thema Unbehagen bereitet, steht es dir frei, dich nicht einzumischen und die Betroffenen darüber diskutieren zu lassen.



Illustration: Johanna Eisl

2. Lesen und Informationen erhalten

- Verbündete bilden sich ständig weiter und erwarten nicht, dass die Beteiligten die Arbeit für sie erledigen. Es ist wichtig, dass du eigene Nachforschungen anstellst und die Beteiligten nicht mit deinen Fragen erschöpfst. Lies und lerne aus den Erfahrungen der Beteiligten. Internetsuchmaschinen können dir dabei helfen.

3. Kritik akzeptieren

- Im Angesicht von Kritik ist es wichtig, nicht in die Defensive zu gehen, sondern zuzuhören, sich zu entschuldigen, Verantwortung zu übernehmen und daran zu arbeiten, das eigene Verhalten zu ändern.

4. „Das Mikrofon weitergeben“

- „Übergib einfach das Mikrofon“, denn es ist nicht nötig, die Stimme der Stimmlosen zu sein.
- Wenn du mit einer Sache verbündet bist, geht es nicht darum, alles zu sich selbst zu bringen und sich selbst vorzubringen, in der Gesellschaft zu glänzen oder vorzugeben, ein großartiger Mensch und so aufgeschlossen zu sein. Wenn du dazu eingeladen wirst, z.B. über eine Diskriminierungsform zu sprechen, dann überlege dir: Gibt es Menschen, die besser darüber sprechen könnten, als du? Denke an WAIT. Wenn es für sie in Ordnung ist, dann ist es besser, wenn die Hauptbetroffenen zu Wort kommen, als über sie zu sprechen. Betroffene Menschen sollen nicht als Beispiele herhalten oder Beispiele nennen müssen. Sie entscheiden selber, was sie sagen möchten. Wenn du als privilegierte Person das Mikrofon an eine betroffene Person weitergibst, dann achte auch darauf, wie du das machst: Oft steht in einer solchen Situation dann doch wieder die privilegierte Person im Mittelpunkt der Aufmerksamkeit – als großzügiger Retter:in. ²¹

5. Fokus auf den Dialog mit Menschen, die die gleichen Privilegien teilen

- Deine Rolle als verbündete Person besteht auch darin, Unterdrückung zu bekämpfen, mit deinen x-feindlichen oder x-istischen Verwandten das Gespräch zu suchen. Wenn du mit deinen weißen Verwandten über Rassismus sprichst, sprich darüber, was Rassismus mit Weißen macht.
- Als in dem Kontext privilegierte Person, achte darauf, diskriminierende Gewalt nicht zu fetischisieren oder zu sensationalisieren und die Reproduktion von Diskriminierung oder Machtstrukturen zu vermeiden. Wenn du z.B. mit Menschen sprichst, die sich noch gar nicht mit den Themen auseinandergesetzt haben, dann erzähle keine schockierenden Geschichten von Gewalterfahrungen, die du von anderen Menschen

gehört oder mitbekommen hast. Versuche lieber, sachlich zu erklären, worum es sich handelt. Dabei kann ein Argumentationstraining oder andere Argumentationshilfen unterstützen. ²²

6. Nicht den Kopf in den Sand stecken

- Rassifizierte Menschen müssen sich täglich mit Rassismus auseinandersetzen und können ihm nie entkommen, FLINT sind in ihrer Arbeit und meistens in ihrem Zuhause fortwährend dem Sexismus ausgesetzt. Solidarität zu zeigen, bedeutet auch, die Aufgabe der Auseinandersetzung oder des Kampfes zu teilen und sie nicht nur den Betroffenen zu überlassen.



Illustration: Johanna Eisl

7. Verbündete:r zu sein ist keine Identität, sondern ein Prozess.

- Verbündete:r zu sein, ist ein Ziel, das nie wirklich erreicht wird. Es gibt immer Dinge zu lernen oder besser zu machen. Es ist ein Prozess, der nie endet. Es ist auch kein Titel, den wir uns selbst geben können. „Verbündete:r zu sein“ entbindet weder von allem, was in der Vergangenheit gesagt und getan wurde, noch schützt es vor Fehlern in der Zukunft.

8. Übernimm keine Bürgschaft für diskriminierte Perspektiven

- Es reicht nicht aus, eine:n Freund:in in einer Situation der Unterdrückung zu haben, um so zu tun, als hättest du ein allgemeines Wissen über die Erfahrungen aller Menschen, die diese Unterdrückung erleben. Du kannst diese:n Freund:in oder auch nur ihr:sein Wort nicht benutzen, um einen diskriminierenden Diskurs zu unterstützen oder zu legitimieren.
- Nutze z.B. auch nicht die persönlichen Erfahrungen von **BIPoC/FLINT** als Beispiele, um andere Menschen zu schockieren, als Argumente in Diskussionen oder in irgendeiner anderen Weise.

9. Spiele nicht die Olympiade der Unterdrückung

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

10. Monopolisiere nicht Energie und mentale Stärke

- Du magst über die Diskussion über eine Diskriminierungserfahrung zutiefst betrübt sein. Du kannst als Verbündete:r von Menschen in Unterdrückungssituationen aber nicht verlangen, dass sie deine Tränen abwischen. Du kannst sie auch nicht erschöpfen, indem du ihnen von allen Situationen der Unterdrückung erzählst, deren Zeuge du warst. Dein:e Gesprächspartner:in weiß von diesen Unterdrückungen, erlebt sie täglich und möchte nicht unbedingt, dass du sie:ihn ständig daran erinnerst.

11. Gib' nicht auf!

- Der Weg der Dekonstruktion ist lang und manchmal schmerzhaft. Manchmal wirst du erschöpft sein. Vergiss also nicht, auf dich selbst aufzupassen. Und denke daran, das ist es wirklich wert: Wir verändern die Welt! ²³

Weißt du, eigentlich habe ich die Taschentücher für mich, wenn es mir schlecht geht ...



... und nicht für dich, wenn es dir schlecht geht, weil es mir schlecht geht.

11. Gib' nicht auf!



1. Zuhören und schweigen lernen



2. Lesen und Informationen erhalten



3. Kritik akzeptieren



4. „Das Mikrofon weitergeben“



5. Fokus auf den Dialog mit Menschen, die die gleiche Identität haben



6. Nicht den Kopf in den Sand stecken

10. Monopolisiere nicht Energie und mentale Stärke



Ich bin zwar nicht queer, aber zum Thema Diskriminierung hab' ich auch was krasses erlebt letzstens! Also ich war in der Bahn ...



9. Spiele nicht die Olympiade der Unterdrückung



Was, der Begriff soll diskriminierend sein? Ich hab' eine be_hinderte Freundin und die findet das gar nicht schlimm!

8. Übernimm keine Bürgschaft für diskriminierte Perspektiven



Was sagt ihr? Mit einmal zum CSD gehen als Support für die LGBTQ+ Community ist es noch nicht geschafft?

7. **Verbündete:r** zu sein, ist keine Identität, sondern ein Prozess

Illustration: Johanna Eisl

Manipulation, Übergriffigkeit, sexualisierte Gewalt

Spätestens durch die #MeToo-Bewegung wurde sichtbar, dass sexualisierte Gewalt unsere ganze Gesellschaft durchzieht. Sie kann überall gefunden werden, unabhängig von gesellschaftlichen Positionierungen. Deshalb ist es uns wichtig, sie auch hier zu thematisieren. Uns sind bisher kaum Fälle aus der Fortbildungsreihe bekannt. Deshalb haben wir uns auch gefragt, ob überhaupt der Rahmen existiert, um die Erfahrung von Manipulation, Übergriffigkeit und sexualisierter Gewalt anzusprechen.

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

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

Anstatt Betroffene von Manipulation, Übergriffigkeit oder sexualisierter Gewalt zu unterstützen, reagiert die Gesellschaft häufig folgendermaßen:

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

Das führt dazu, dass es schwieriger ist, Erfahrungen mit sexualisierter Gewalt anzusprechen. Wenn eine Person sexualisierte Gewalt erfährt, fühlt sie sich oft verunsichert, z.B. bei der Frage, ob es sich wirklich um sexualisierte Gewalt handelt. Sie sucht die Schuld bei sich selbst oder weiß nicht genau, wie sie reagieren soll und an wen sie sich wenden kann. Es ist oft sehr schwer, Erlebtes als sexualisierte Gewalt zu benennen oder für sich selbst so einzuordnen.²⁴ Das liegt zum einen daran, dass es so wenig thematisiert wird und auch daran, dass kein Mensch gerne Opfer oder betroffen von sexualisierter Gewalt ist. Aber wenn du aufgrund von Verhalten dir oder einer anderen Person gegenüber ein unangenehmes Gefühl hast und dann diese Selbstzweifel aufkommen: Nimm deine Gefühle ernst und suche nach einem passenden Umgang für dich. Im Zweifelsfall ist es besser, einmal zu viel als einmal zu wenig gehandelt zu haben.

Im Folgenden haben wir Vorschläge aufgelistet, wie aus unterschiedlichen Perspektiven mit sexualisierter Gewalt umgegangen werden kann.²⁵

1. Falls du selbst betroffen bist

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

2. Falls eine andere Person betroffen ist ²⁶

- Versuche Ruhe zu bewahren.
- Versuche Gesundheit und Sicherheit der betroffenen Person sicherzustellen.
- Unterstütze die betroffene Person in ihren Entscheidungen.
- Glaube der betroffenen Person.
- Gib der betroffenen Person den Raum, den sie zum Umgang mit dem Erlebten braucht.
- Vermeide weitere Gewalt.
- Kenne und achte auf deine Grenzen.
- Sei verlässlich und flexibel.
- Es geht nicht um dich. Belasse den Fokus bei der Betroffenen.
- Sprich deine weiteren Schritte mit der betroffenen Person ab.
- Hole dir professionelle Unterstützung für dich.
- Mach ein Gedächtnisprotokoll, eventuell könnte die Erinnerung noch wichtig sein.

Falls dir gesagt wird, dass du übergriffig, grenzüberschreitend o.ä. warst, empfehlen wir dir folgenden Flyer als einen Startpunkt (auf Englisch):
www.phillyspissed.net/node/36

Online-Seminare

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

Online-Seminare sind „echte Termine“ und dahinter steckt eine Menge Arbeit. Für Teilnehmende ist es deswegen wichtig, wirklich *dabei* zu sein, aus Respekt für die Gruppe und die Teamer:innen. Achte auf die Menschen, die zusammen mit dir im virtuellen Raum sind. Such den Dialog. Frage nach und hör zu. Das wird z.B. hierdurch unterstützt:

- Vermeide parallele Beschäftigung und Ablenkungen. Konzentriere dich auf das Seminar und die Menschen, die dabei sind.
- Gib und verlange Rückmeldungen: Das ist online noch notwendiger als bei Präsenz. Es ist online schwierig zu erkennen, wie es den anderen geht.
- Wenn du ein Feedback geben möchtest, mach es immer mit angeschalteter Kamera.
- Achte beim Sprechen darauf, ob die Person vor dir schon das Mikro ausgemacht hat.
- In der großen Runde ist das Mikro anzulassen vielleicht die Online-Entsprechung zu (Man)spreading.
- Die Kamera anzulassen unterstützt meistens eine gute Lernatmosphäre. Solltest du sie ausmachen wollen/müssen, gib Bescheid und erkläre das am besten kurz.
- Formen von Gestik, z.B. nicken, lächeln, Applaus durch nach oben zeigende, schüttelnde Hände (entlehnt aus der Gebärdensprache – statt klatschen) o.ä. als Rückmeldung an andere ist schön!

- Virtuelle Möglichkeiten der Rückmeldungen kannst du auch gerne nutzen (Emoji, virtueller Applaus).
- Wenn du schon jetzt zu lange sitzt, bewege dich oder tanze eine Runde (dafür darfst du auch die Kamera ausmachen).
- Sag, wenn du eine Pause brauchst.
- Achte darauf, was dir guttut und wie du dich wohlfühlst.

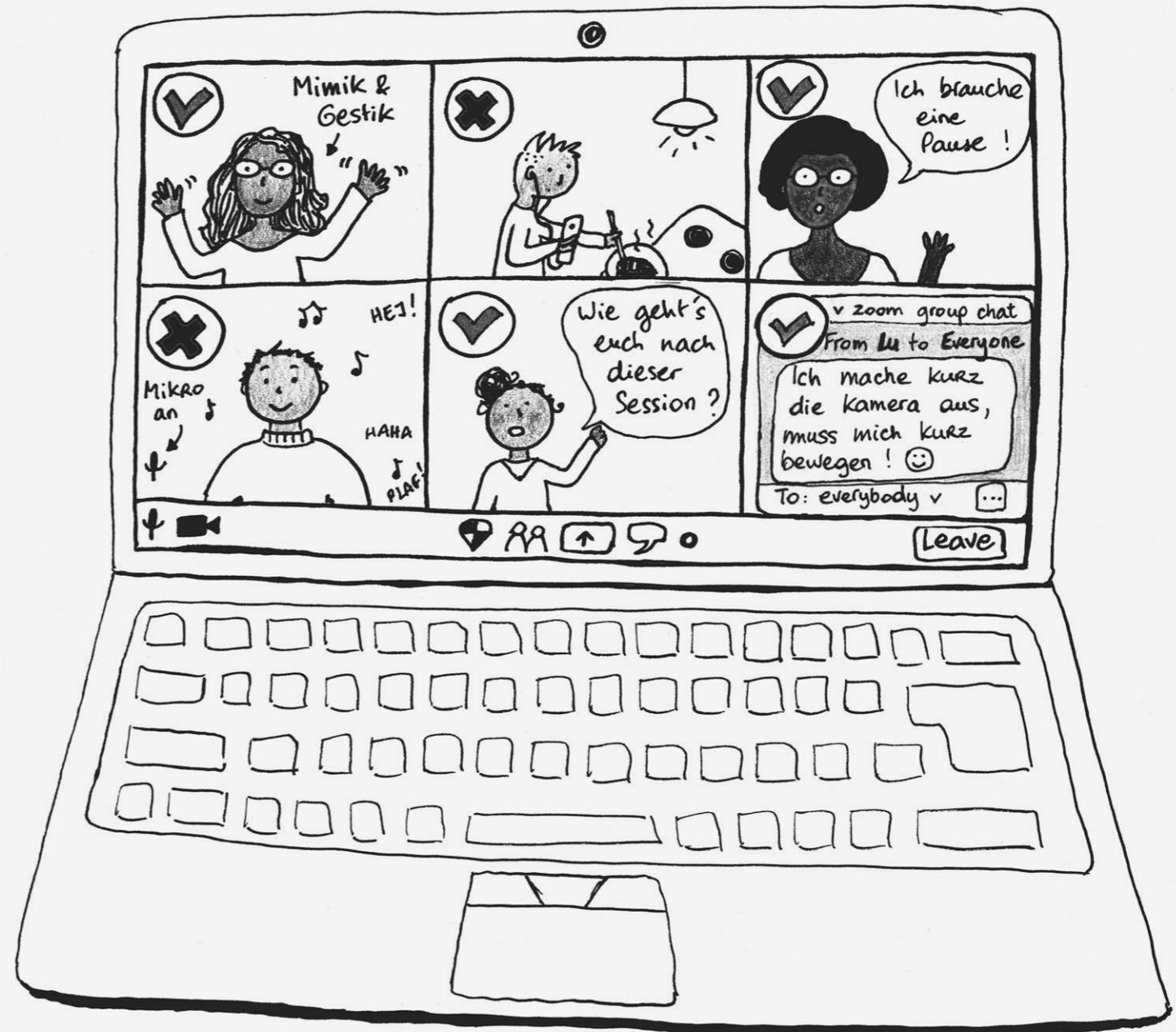


Illustration: Caroline Pochon

Anregungen für Teamer:innen und Referent:innen

- **Am Anfang war die Awareness**
- **Moderationsformen ausprobieren**
- **Den Rahmen hinterfragen**

Am Anfang war die Awareness

Awareness kommt aus dem Englischen und bedeutet so viel wie „Bewusstsein, Sensibilität“. Ein Awareness-Konzept beschäftigt sich mit der Frage: Wie kann eine Veranstaltung/ein Raum für alle Menschen angenehm und respektvoll sein? Wie können wir mit Verletzungen, Diskriminierungen, grenzüberschreitendem Verhalten und Gewalt umgehen?

Zu einem Awareness-Konzept gehören sowohl die Gestaltung des Raums (z.B. die Beschriftung der Toiletten, sodass alle Geschlechter willkommen sind), bestimmte Regeln, um Konflikte vorzubeugen (z.B. Alkoholverbot oder **Pronomenrunde**) als auch ein Awareness-Team, dessen Aufgabe es ist, bei der konstruktiven Lösung von Übergriffen, Gewaltsituationen oder Konflikten zu unterstützen.

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

!!! Inhaltswarnung folgende Seite:
Ableismus !!!

Rahmen und Räume inklusiv und barrierearm gestalten

- **Barrieren:** Frage die Teilnehmenden vorher, was sie brauchen, um am Seminar gut teilnehmen zu können und sprich die Barrieren (z.B. Rollstuhlrampen, Fahrstühle, etc.) mit dem Tagungshaus ab. Es kann auch helfen, den Teilnehmenden wiederum diese Barrieren mitzuteilen, damit für sie klar wird, ob sie problemlos teilnehmen können. Ihr werdet vielleicht nicht alles im Vorfeld bedenken/mitdenken können. Wie so oft gehört der Weg zum Ziel: Wenn klar ist, dass die Organisator:innen sich Gedanken darum machen, wie **be_hinderte** Personen teilnehmen können, ist überhaupt erst klar: Sie sind willkommen. ²⁷
- **Bedürfnisse:** So unterschiedlich Teilnehmende sind, so unterschiedlich sind auch ihre Bedürfnisse. Zum Beispiel haben wir gute Erfahrungen damit gemacht, die Kameras bei Online-Seminaren zu nutzen, es gibt aber auch Situationen, in denen das für Einzelne unangenehm sein kann. Individuelles Verhalten ist deswegen manchmal erst durch Nachfragen nachvollziehbar.
- **Heteronormative Duschen/Toiletten:** Toiletten und Duschen sind meist heteronormativ zugeteilt. Ergänze/Ersetze ggf. mit selbst gemachten Schildern, z.B. „All Gender Toiletten“ und/oder „FLINT Toiletten“.
- **Zimmerverteilung:** Manche Tagungshäuser bestehen darauf, eine Liste der teilnehmenden **Männer und Frauen** für die Zimmereinteilung zu erhalten. Wir empfehlen, dies nicht zu tun. Am besten überlasst ihr die Zuteilung den Teilnehmenden bei der Ankunft. So kann sich jede:r frei zuordnen. Es klappt in der Regel gut. Unterstützend können den Teilnehmenden verschiedene Kategorien angeboten werden z.B. nur Frauen, nur Männer, **FLINT**, All Gender. Je nach Räumlichkeiten und Gruppe muss das dann spontan angepasst werden. Feingefühl ist für diese Ankunftssituation wichtig.

Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

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

- Die TN können bis kurz vor Beginn noch wechseln, und dann nutzt der ganze Plan nichts.
- Es spart dem Tagungshaus Arbeit, diese liegt dann bei euch oder bei den Teilnehmenden.
- Manche Menschen wollen sich nicht in den Kategorien „Mann“ oder „Frau“ eintragen und auch nicht deswegen bestimmten Zimmern zugeteilt werden.





Illustration: Tristan Marie Biallas

Sicherere Rahmen anbieten

1. „Pronomenrunde“

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

2. Awareness-Team

Ein **Awareness-Team** kann v.a. dann gut funktionieren, wenn es eine Unterstützung für eine Gruppe darstellt, die selbst bereits aware und proaktiv ist. Das Konzept kann nur funktionieren, wenn die Gruppe sich gemeinsam um ein wohlwollendes Miteinander kümmert und auch eigenständig auf problematisches Verhalten reagiert. Darauf aufbauend kann das Awareness-Team als Ansprechperson dienen, wenn die Gruppe nicht weiterkommt und -kann, oder um Informationen und Ideen einzubringen. Die Tendenz, Verantwortung abzugeben, ist groß, deswegen sollte es klar kommuniziert sein, dass alle für die Gestaltung des Raumes mitverantwortlich sind und dies auch unterstützt wird.

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

Während des Seminars ist es wichtig, dass alle Teilnehmenden von der Existenz und dem Unterstützungsangebot des Awareness-Teams wissen und dieses erkennbar und erreichbar ist. Dabei können Plakate/Flipcharts zum Thema Awareness hilfreich sein, die das ganze Seminar über an gut sichtbaren Orten hängen. Dies gilt auch für Online-Seminare. Dort können Regeln zum Umgang miteinander stehen sowie die Erreichbarkeit des Awareness-Teams, wenn relevant mit einer Telefonnummer.

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

Wichtige Punkte im Umgang mit Übergriffen, Konflikten oder Gewaltsituationen: ²⁸

- Die Erfahrung der betroffenen Person wird nicht angezweifelt. Die mit der Erfahrung verbundenen Emotionen werden bestätigt, dafür muss die Wahrnehmung der Situation nicht übereinstimmen.
- Die Aufmerksamkeit liegt bei der Person, die verletzt wurde, und nicht bei der Person, die verletzt hat.
- Durch aktives Zuhören und sensibles Nachfragen wird gemeinsam erforscht, was die Bedürfnisse der Person sind, die verletzt wurde (z.B. Ruhe, Sicherheit und Wiedergutmachung) und wie diese Bedürfnisse befriedigt werden könnten (z.B. durch sich für eine Weile zurückziehen und Ruhe haben, den Konflikt ansprechen, eine Entschuldigung erhalten usw.).
- Die Person wird dann dabei unterstützt, diese Bedürfnisse umzusetzen.
- Achtung! In manchen Situationen gibt es mehrere Menschen, die verletzt wurden.
- Manche Situationen brauchen weitere Unterstützung von außen! Zum Beispiel kann es im Kontext von sexualisierter Gewalt ratsam sein, sich von Expert:innen beraten zu lassen und sie ggf. hinzuzuziehen.

- Zum spezifischen Umgang mit Manipulation, Übergriffen und sexualisierter Gewalt findest du außerdem einen Abschnitt im Teilnehmendenteil.

3. Inklusive Methoden

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

4. Geschütztere Räume

Geschützte Räume des Selbstempowerments und Austauschs für diskriminierungserfahrene Menschen wie **BIPoC**, queere Menschen, queere BIPoC, **aromantische** und **asexuelle** Menschen können wichtiger Bestandteil eines Seminars sein. Es geht dabei nicht darum, eine Trennung der Gruppe zu erzwingen oder einen angeblichen Schutzraum zu gestalten, sondern Orte oder Momente zu ermöglichen, in denen Menschen mit ähnlichen Erfahrungen sich ohne externe Blicke austauschen können. Wenn wir über Schutzräume sprechen oder uns darüber Gedanken machen, Räume möglichst angenehm zu gestalten, gibt es mehrere Konzepte:

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

- Kann nicht deklariert oder garantiert werden, denn wir wissen nicht, was Sicherheit für alle Einzelnen bedeutet.
- Safe Space ist also eine individuelle Angelegenheit. Für jeden Menschen sieht er anders aus.

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

- der Raum nur für bestimmte Gruppen geöffnet bzw. für bestimmte Gruppen geschlossen ist. Zum Beispiel findet in einem Raum, in dem sich nur **FLINT** aufhalten, weniger **Sexismus** statt. Gleichzeitig können wir trotzdem nicht ausschließen, dass Sexismus oder andere Diskriminierungen passieren können.
- die Menschen in diesem Raum bestimmte Strategien und Regeln haben, um Diskriminierungen zu vermeiden.
- alles, was dort passiert, von allen vertraulich behandelt wird.

Damit das Konzept aufgeht, gibt es eine wichtige Regel für Außenstehende: Es werden keine Fragen darüber gestellt, wer dabei war, wie es war und was diskutiert wurde.

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

Dafür werden Fähigkeiten, Werkzeuge, Modelle entwickelt, um vorbereitend und unterstützend zu sein, wenn Fehler gemacht werden. Das wird häufig „Mess Management“ genannt. Das heißt, eine Unordnung (a mess) bzw. Fehler können immer passieren. Anstatt darüber nachzudenken, wie sie vermieden werden können, überlegen wir uns lieber, wie wir mit ihnen umgehen, wenn sie passieren.

Wichtig für die Anleitung solcher Räume ist, dass Teamer:innen aus ihrer **privilegierten Perspektive** nicht entscheiden können, was so einen Raum in einer bestimmten Situation ausmacht. Sie können lediglich Zeit, Platz und gegebenenfalls Konzeptvorschläge dafür zur Verfügung stellen. Die Gestaltung des Raumes können nur die dort Versammelten übernehmen.

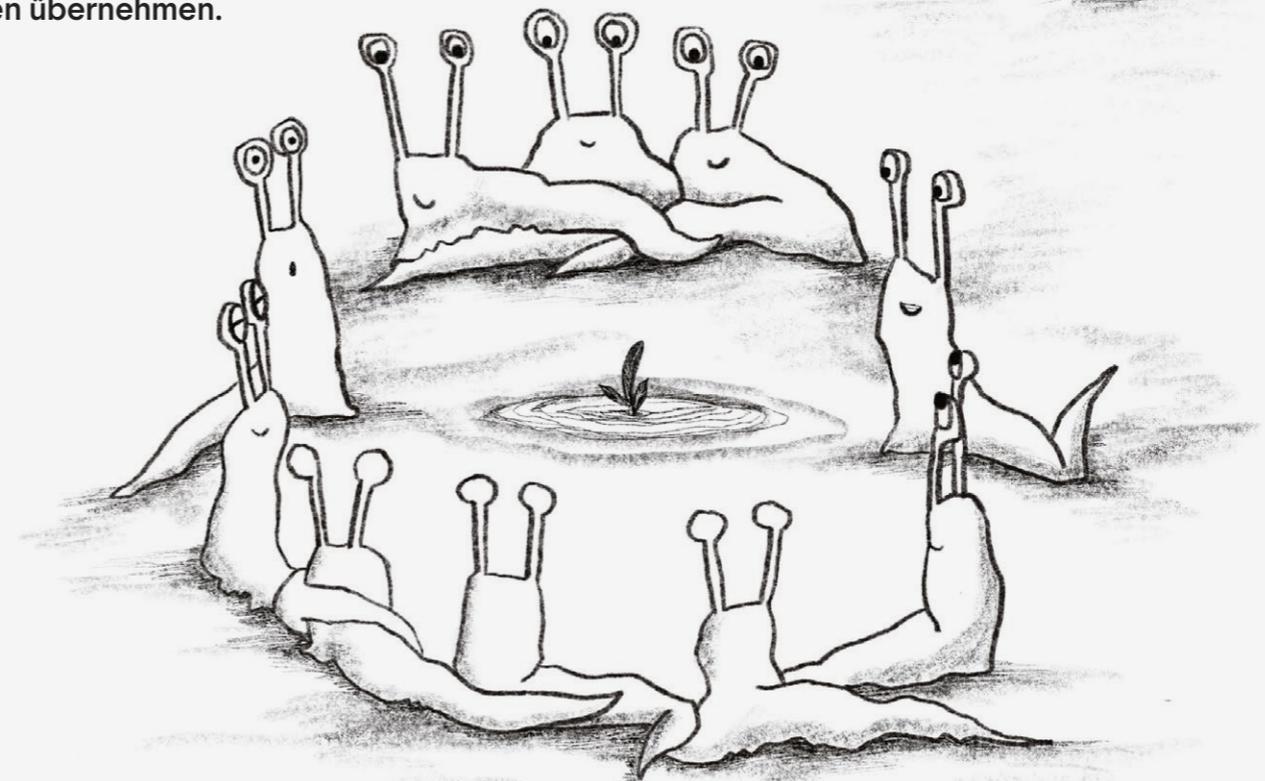
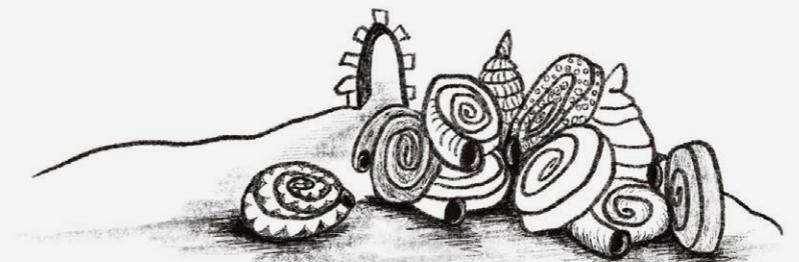


Illustration: Mira Schönege

Platz für Störungen lassen

Aufgabe der Teamer:innen, aber auch der Teilnehmenden, ist es, dafür zu sorgen, dass Unsicherheiten aufgefangen und angesprochen werden. Dafür ist es sinnvoll, am Anfang eines Seminars zu klären, welcher Raum für Störungen gegeben wird, denn: Störungen und intensive Emotionen nehmen sich Vorrang und stellen dann meistens Ablenkungen dar. Dabei kann es sich um alles Mögliche handeln: eine Biene, verliebt sein, ein unordentlicher Raum, Kopfschmerzen, Langeweile. Störungen können auch sehr kleine und subtile Dinge sein, die es für Teilnehmende schwierig machen, sich in der Gruppe sicher und wohl zu fühlen oder sich zu beteiligen. Das kann z.B. ein fehlender sicherer Rahmen, eine kleine Änderung im Tonfall des Gegenübers oder Mangel an Klarheit in der Moderation sein. Es können aber auch Fachwörter sein, die nicht alle kennen oder Verunsicherungen, die durch das Sensibilisieren für den Themenkomplex „Macht und Kommunikation“ entstanden sind. Eine Störung kann auch die Frage sein, ob es erlaubt ist, eine Einheit zu unterbrechen, wenn ein rassistisches Wort durch Teilnehmende oder Teamer:innen verwendet oder ein Stereotyp reproduziert wurde. Oft fragen Teilnehmende erst nach dem Seminar: „Wie hätte ich das Problem ansprechen können?“ Wenn es nicht das Kernthema des Seminars ist, stellt sich diese Frage in der Regel umso mehr.

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

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

In bestimmten Seminaren zu Diskriminierungsformen haben Teamer:innen oft eine „Strategie“, um Menschen zu sensibilisieren. Sie wollen z.B. den Teilnehmenden nicht sofort das Gefühl geben, dass Fehler nicht erlaubt sind. Zum Beispiel kommt es häufig vor, dass Menschen, die gerade anfangen, sich mit einer Diskriminierungsform auseinanderzusetzen, sie am Anfang öfters reproduzieren. Manchmal ist es auch sinnvoll, ein Beispiel zu geben, damit ein Begriff verstanden wird. Das kann für Betroffene jedoch schmerzhaft sein und z.B. unangenehme Erinnerungen auslösen. In diesem Fall wäre eine Inhaltswarnung²⁹ und ein sensibler Umgang damit sehr wichtig.

Wenn Diskriminierungen und Verletzungen während einer Seminareinheit stattfinden:

- Manche Menschen nutzen übergriffiges Verhalten. Es kostet sehr viel Überwindung, diesen Menschen Grenzen aufzuzeigen. Wird diese Grenze deutlich gemacht, fühlt sich oft keine beteiligte Person wohl, auch nicht die grenzüberschreitende. Da stößt natürlich unser Anspruch an das Wohlfühlen von allen an seine Grenzen: Wenn das Unwohlsein einer Gruppe durch eine Person mit ihrem grenzverletzenden Verhalten ausgelöst wird, ist es wichtig, dass sich diese Person mit ihrem Verhalten nicht mehr wohlfühlt und ggf. weniger bis keinen Raum mehr bekommt.
- Der Schutz der Betroffenen im Umgang mit Diskriminierung und Verletzung sollte an erster Stelle stehen.
- Es ist ratsam, die Einheiten zu pausieren, wenn eine Verletzung geschehen ist oder eine Person getriggert wurde, entweder um die Verletzung zu adressieren oder um der getriggerten Person eine Pause zu ermöglichen, ohne sich als solche outen zu müssen.

- Teamer:innen sollten auch nach dem Treffen für Teilnehmende ansprechbar sein, sodass sie über die Einheit, Dynamiken in der Gruppe und andere Belange sprechen können. Diese Dynamiken werden am besten bereits während des Seminars regelmäßig zum Thema gemacht.
- Eine Möglichkeit des Umgangs mit Verletzungen kann sein, dass diese auf Wunsch oder nach Absprache mit der betroffenen Person vor der nächsten Einheit angesprochen werden.
- Teamer:innen sind wie alle auch Lernende, sie dürfen auch Fehler machen und daraus lernen! Um diese gern genutzte Aussage auch real erlebbar zu machen, können solche Situationen in der Gruppe offengelegt werden.
- Wenn du mitbekommst, dass eine Person Feedback zu diskriminierendem Verhalten erhält, könntest du fragen, ob und wie der Prozess unterstützt werden kann. Auch deswegen, weil sich das positiv auf das gesamte Seminar auswirken kann.
- Grenzverletzungen oder Diskriminierung zu benennen, ist häufig tabuisiert und oftmals mit viel Überwindung verbunden. Unserer Erfahrung nach kann das Benennen unterstützt werden. Dafür gibt es unterschiedliche Wege: Einer davon ist das explizite Raumgeben, wie z.B. in einer schriftlichen Abschlussrunde, in einem Fragebogen.³⁰

Sollen wir dann
mal anfangen?

Ja, aber erst müssen wir uns
mal einigen, wie wir darüber
diskutieren wollen, was die
Diskussionsregeln für das
Wochenende sein sollen ...



Illustration: Johanna Eisl

Moderationsformen ausprobieren

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

Hier sind zusätzliche Denkanstöße für den Prozess der Moderation:

- Sprich Kommunikationsregeln und die Form der Moderation bereits zu Beginn des Seminars an.
- Einzelne Punkte zur Unterstützung der Moderation auf einem Flipchart festzuhalten erleichtert die Orientierung. Aufforderungen an die Schweigenden, sich mehr zu beteiligen, erhöht den Druck und erschwert deren Teilhabe.
- Es lohnt sich immer, unterschiedliche Moderationsinstrumente einzusetzen, um die Beteiligung allen zu erleichtern:
 - Das Variieren von Austauschformen, z.B. zwischen Kleingruppen, individueller Arbeit, Plenum oder Zweiergruppen kann die Auseinandersetzung beleben.
 - Den Austausch mit Sand- oder Stechuhr zu begrenzen, kann eine Möglichkeit sein, sicherzustellen, dass alle die gleiche Zeit zum Sprechen bekommen.
 - Diejenigen, die noch nicht gesprochen haben, sollten, wenn sie sich einbringen wollen, in der Diskussion Vorrang haben.

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

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

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

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

- Biete die Nutzung von nonverbaler Kommunikation an. Dafür können z.B. Handzeichen mit Bildern erläutert werden.³¹
- Biete ein Flipchart für Begriffe mit Erklärungsbedarf an. Wenn eine Person ein Wort nicht versteht, kann sie „Äh??“ dazwischenrufen. Das Wort wird erklärt und kommt auf die Liste.
- Wenn du merkst, dass sich viele nicht beteiligen, kann es sich lohnen, das Problem anzusprechen und zu erklären, wie wichtig es für dich ist, dass alle wirklich dabei sind und mitkommen. Deswegen ist es dir wichtig, eine Vorstellung davon zu haben, wie sich alle aktuell fühlen. Danach bietet sich eine Gefühlsrunde oder ein Stimmungsbild an. Du kannst auch zielgerichtet Menschen in der Pause ansprechen und mit ihnen darüber reden. Wichtig ist, dabei darauf zu achten, Menschen nicht bloßzustellen oder Druck aufzubauen.
 - Nutze die Pausen, um mit bestimmten Teilnehmenden das Gespräch zu suchen und biete dies auch aktiv an.
 - Vermeide Aussagen wie „Das ist bestimmt allen schon bekannt“, „Das hat ja jede*r schon gelesen“, „Wie ihr alle wisst/wir wissen schon alle, dass“, „Ich erzähle hier ja niemandem etwas Neues“. Sie verhindern Nachfragen. Frage lieber selbst nach, ob das Genannte bekannt ist oder erkläre es ungefragt.

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

... und bei Online-Seminaren? Hier verweisen wir auf das *Handbuch für digitale Bildungsformate*. Machtgefälle online, Empfehlungen für die Moderation, Netiquette und Gesprächsregeln sind da ein eigener Teil.

Den Rahmen hinterfragen

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

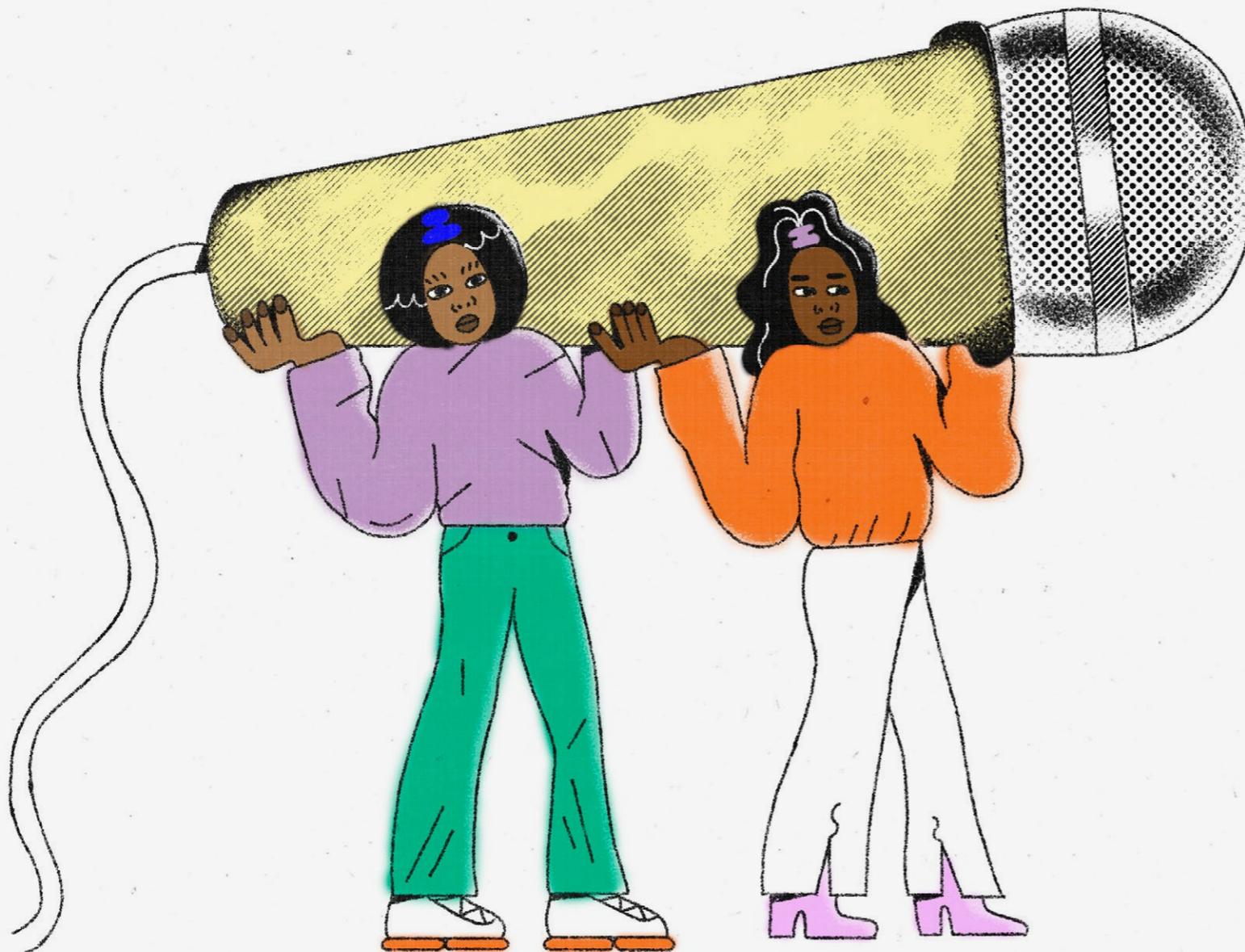


Illustration: Ellen Gabriel

Rolle gegenüber den Teilnehmenden

1. Inhaltlich

Die Rolle als Teamer:in gibt an sich eine bestimmte „Macht“, die immer wieder in Frage gestellt werden sollte. Im Beutelsbacher Konsens³² wird diese inhaltliche Verantwortung mit den Leitgedanken politischer Bildung beantwortet:

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

Der Beutelsbacher Konsens hat auch Grenzen. Das Geforderte ist in der Realität nicht immer möglich und an manchen Stellen auch schwierig. Zum Beispiel wird politisch kontrovers darüber diskutiert, ob es in Deutschland **Rassismus** gibt. Dennoch werden wir in einem Workshop über Rassismus weder sagen „vielleicht existiert Rassismus auch nicht“ noch „ja, wenn das deine Erfahrung ist, vielleicht gibt es Rassismus gegenüber **Weißem**“. Das Überwältigungsverbot verpflichtet auch nicht zu politischer Neutralität. 2019 haben Akteur:innen aus Kultur und Bildung mit der Weimarer Erklärung für demokratische Bildungsarbeit³³ dieses vermeintliche Neutralitätsgebot beispielhaft dekonstruiert.

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

Kein Platz für Rassismus!



Nicht neutral genug!!!



2. Zwischenmenschlich

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

Es geht aber noch darüber hinaus:

Viele Teamer:innen haben Eigenschaften wie Ausstrahlung, Präsenz und Empathiefähigkeit. Diese Fähigkeiten ermöglichen es, Seminare gut zu begleiten, für die Teilnehmenden Lernräume zu öffnen und sie für bestimmte Themen zu begeistern. Dieses Verhalten kann aber auch zu Manipulationen der unterschiedlichsten Art genutzt werden. Beispielsweise könnte Verhalten, das in anderen Kontexten als flirtend gewertet würde, dazu genutzt werden, um eine Gruppe für sich zu begeistern. Dabei kann auch eine komische Seminaratmosphäre ausgelöst werden. Deswegen scheint es wichtig, diese Fähigkeiten durch einen ethischen Rahmen zu organisieren und zu reflektieren. Doch Manipulation läuft nicht immer absichtlich ab, sondern findet oft auch unbewusst statt. Das heißt, es braucht Raum für weiterführende Reflektionsprozesse zu diesem Thema und für Rückmeldungen von Kolleg:innen. Start dafür könnte eine Selbstreflexion mit den Fragen sein: Wie begeistere ich eine Gruppe für das Seminarthema? Gibt es dabei Momente, die mir komisch vorkommen? Wann manipulierte ich Teilnehmende durch mein Verhalten? Wie fühle ich mich dabei? Wie gehe ich mit der Bewunderung um, die Teilnehmende mir gegenüber haben? Was stört mich in diesem Kontext an anderen Teamer:innen und warum? Kann ich dieses Verhalten auch bei mir beobachten?

Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlmirnix

Rollen im Team analysieren

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

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

Methoden und Bildungsmaterialien immer wieder reflektieren

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

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

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

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

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

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

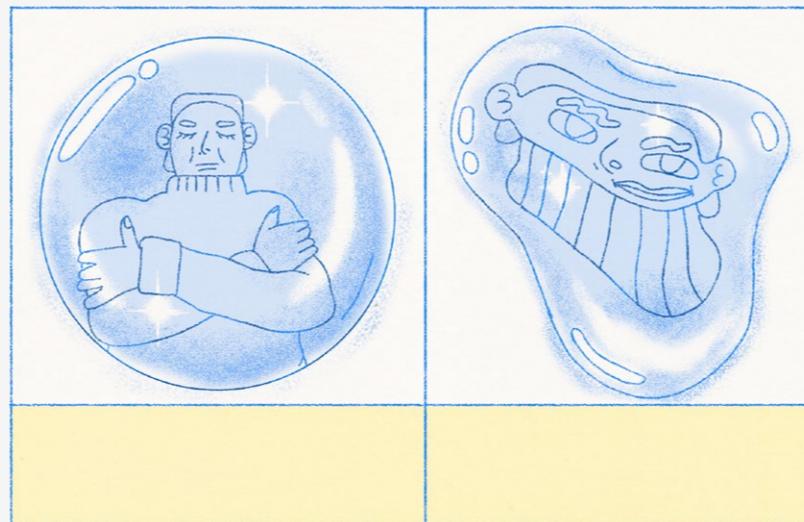
Es wurden schon zahlreiche sehr gute Leitfäden und Checklisten zu diesem Thema erstellt. Deswegen haben wir in diesem Abschnitt nur ein paar Punkte hervorgehoben.

**Background:
Hintergrundinformationen**

- **Rassismus – Ein Ausflug in die Theorie**
- **Ein bisschen Geschlechtertheorie**
- **Mehr Infos**
- **Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“**
- **Zum Nachdenken / Fallübungen**

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

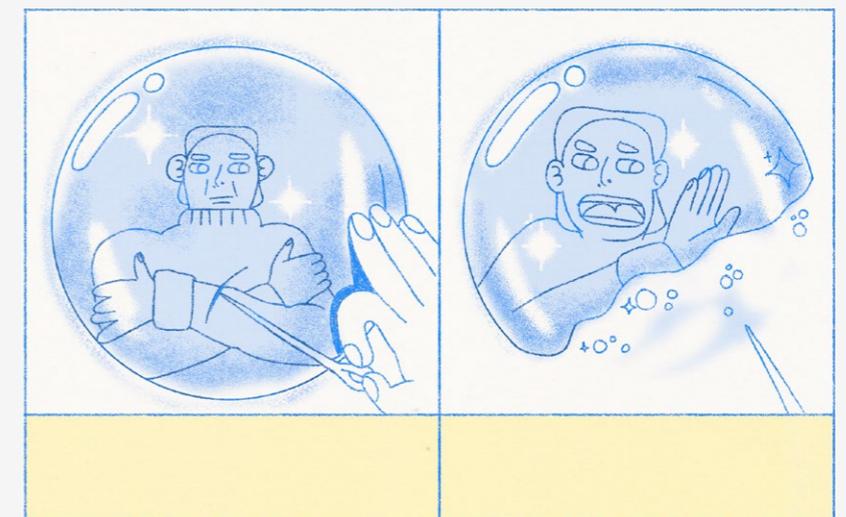
Das Happyland verlassen – Eine Einführung für weiße Menschen



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

fach alle als Menschen wahrnehmen.³⁴ Als ob es ganz egal wäre, wie wir sind.

- Es ist nicht egal, wie wir sind, solange wir nicht alle auch tatsächlich die gleichen Zugänge zu Macht haben.³⁵ Egal kann Rassismus nur Menschen sein, die bewusst oder unbewusst von Diskriminierung profitieren. Rassifizierten Menschen passiert es dagegen pausenlos, dass sie nicht als Individuen wahrgenommen werden. Sie sind aufgrund unterschiedlicher, historisch gewachsener Machtverhältnisse und Zuschreibungen diskriminiert und jede:r Einzelne hat eine individuelle Lebensgeschichte und -erfahrung. Dennoch werden alle als eine einheitliche Gruppe zusammengefasst. Aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung werden BIPOC oft schon früh dazu gezwungen, sich mit gesellschaftlichen Machtverhältnissen zu beschäftigen.³⁶
- Tupoka Ogette geht noch einen Schritt weiter und beschreibt, dass das Happyland den Menschen schadet, die diese Privilegien nicht besitzen. Zum Beispiel wird von ihnen erwartet, dass sie Rassismus einfach hinnehmen und sich nicht wehren bzw. auch gar nicht ansprechen, dass es diese gesellschaftlichen Missstände gibt. Wenn weiße Menschen das Happyland verlassen, lernen sie, dass das Ansprechen der gesellschaftlichen Missstände und der Hinweis bei diskriminierendem Verhalten ein wichtiger Schritt ist, um diese Machtverhältnisse zu bekämpfen.



Entstehung von Rassismus

- **Rassismus** ist historisch gewachsen: Er hat seine Wurzeln im 15. und 16. Jahrhundert als Rechtfertigung für den europäischen Kolonialismus. ³⁷ Faktisch haben die Europäer:innen Menschen beraubt, versklavt und ermordet. Es musste also eine Rechtfertigung gefunden werden, um nachts gut schlafen zu können. ³⁸
- In der Aufklärung wurde das fortgesetzt. Durch diese sollten alle Menschen gleich sein. Das galt allerdings – ermöglicht durch **Sexismus** und Rassismus – nur für **weiße Cis-Männer**. Das haben auch Philosophen der Aufklärung – wie Immanuel Kant und Friedrich Hegel – in ihren Theorien formuliert.
- Die Konstruktion von Rassismus kann wie folgt beschrieben werden:
 1. Menschen werden in unterschiedliche Gruppen aufgeteilt. Das geschieht anhand von angeblich unveränderlichen und vererbaren Merkmalen. Fälschlicherweise wird oft angenommen, dass es sich dabei nur um die angebliche Hautfarbe handelt, während es eigentlich die Summe aus vielen verschiedenen zugeschriebenen Merkmalen ist. Dazu gehören z.B. die Haarstruktur, die Sprache oder der Akzent, bestimmte Gesichtszüge o.ä. ist.
 2. Diese Gruppen werden als in sich absolut einheitlich und deswegen klar voneinander trennbar gedacht.
 3. Die Gruppen werden in eine Rangordnung gestellt: Historisch gewachsen ist an deren Spitze die Gruppe der **weißen** Menschen und an deren Ende die der **Schwarzen** Menschen. ³⁹

Debatten um Rassismus

- Es gibt eine lange und ausführliche Diskussion um die Definition von Rassismus. Wir haben uns hier für Definitionen entschieden, die die Geschichte mit einbeziehen. Über Rassismus zu sprechen, ohne den Kolonialismus und die kolonialen Kontinuitäten zu behandeln, könnte schnell dazu führen, dass Menschen denken: „Jeder Mensch kann rassistisch diskriminiert werden“. Dabei würden allerdings Jahrhunderte gewachsene Machtverhältnisse in der Gesellschaft komplett ignoriert werden. ⁴⁰
- Es gibt eine anhaltende Diskussion über die Unterscheidung von verschiedenen Formen von Rassismus. Dadurch wird versucht, auf aktuelle Diskurse einzugehen (z.B. antimuslimischer Rassismus ⁴¹) und Formen von Rassismus sichtbar zu machen, die oft nicht genau benannt werden, obwohl sie nur eine bestimmte rassifizierte Gruppe trifft (z.B. Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen ⁴²). Hinzu kommen Debatten, wie bestimmte Formen von Rassismus genannt werden sollten (z.B. Gadje-Rassismus ⁴³).
- Es gibt außerdem eine Diskussion darum, welche Begriffe verwendet werden, um diese Erfahrungen von Rassismus sichtbar zu machen. Wir verwenden in diesem Leitfaden hauptsächlich die sehr weit gefasste Bezeichnung **BIPoC**. Wir sprechen aber auch von **rassifizierten Menschen**, um den konstruierten Charakter herauszustellen – oder von rassismuserfahrenen Menschen, um die Perspektive herauszuarbeiten, dass es dabei um eine unverschuldete Erfahrung geht, die andere nicht machen. Dies sind alles Sammelbegriffe. Für spezifische Situationen haben wir spezifische Begrifflichkeiten gewählt, wie z.B. bei der Beschreibung der rassistischen Hierarchie.
- **Antisemitismus** wird häufig in Verbindung mit Rassismus gebracht. Es wird diskutiert, ob es sich dabei um eine Unterkategorie von Rassismus oder eine eigenständige Kategorie handelt. Manchmal wird Antisemitismus als ein Teil von Rassismus dargestellt und es gibt auf jeden Fall Ähnlichkeiten zum Rassismus.

Diese Perspektive wird meistens damit begründet, dass Jüdinnen:Juden in der nationalsozialistischen Ideologie als eine „Rasse“ konstruiert wurden. Allerdings ist die geschichtliche Entwicklung, die Auswirkungen in der Gegenwart und die Konstruktion der diskriminierten Gruppen unterschiedlich. So wird im Antisemitismus das Gegenüber als übermächtig dargestellt, während es im Rassismus erniedrigt wird. Aus dieser unterschiedlichen Wahrnehmung folgen dann auch teilweise unterschiedliche Konsequenzen, wie sich diese Machtstrukturen auswirken. ⁴⁴

Wirkung von Rassismus

- Rassismus wirkt auf vielen Ebenen bis heute: situativ, internalisiert, individuell, ideologisch und institutionell. Dementsprechend vielfältig zeigt sich Rassismus.
- Rassismus ist ein Instrument, um gesellschaftliche und materielle Macht ungleich zu verteilen. Das gilt im Großen für Kolonialismus oder Versklavung und im Kleinen für die Frage, wer eine Wohnung ⁴⁵ oder bei identischen Leistungen die bessere Note in der Schule ⁴⁶ bekommt.
- Rassismus wirkt bis in Kinderbücher hinein. Meistens fehlt die Repräsentation von BIPoC. Manchmal werden rassismuserfahrene Menschen alibimäßig als Nebencharakter:innen eingebaut oder sie werden als bemitleidenswert gezeichnet. Gut gemeinte Bücher erzählen z.B. Geschichten, wo die „nicht dazugehörigen“ am Ende doch dazugehören, weil sie die Hauptfigur (die zur Mehrheit gehört) gerettet hat. ⁴⁷ Als müssten rassismuserfahrene Menschen sich das Recht der Zugehörigkeit oder des „Akzeptiertseins“ verdienen oder erst durch **weiße** als solche legitimiert werden.

- **Rassismus** ist so wirkmächtig, dass sogar die Darstellung des Widerstands gegen Rassismus davon betroffen ist. Hier wird die Rolle von **BIPoC** häufig unsichtbar gemacht. So wird der Kampf gegen Versklavung häufig als eine großzügige Geste der **Weißer** dargestellt und die entscheidende Rolle der versklavten und widerständigen Akteur:innen nicht gezeigt. ⁴⁸
- Rassismus ist Teil der Gesellschaft, in der wir leben und somit auch Teil unserer Sozialisation. Das heißt, dass wir gar nicht ohne rassistische Denkmuster aufwachsen können. Sie sind tief in uns verankert. Somit wird Rassismus nicht zwingend absichtlich genutzt. Entscheidend ist der verantwortungsvolle und kritische Umgang mit rassistischen Denkmustern. Sie zu verlernen, ist ein lebenslanger Prozess.
- Besonders perfide kann sich das auf BIPoC auswirken: Rassismuserfahrung kann mit einer verinnerlichten Unterdrückung und Selbstzweifeln einhergehen. In extremen Fällen führt das zu Selbsthass und dazu, dass BIPoC im Streben nach Abgrenzung zu ihrer zugeschriebenen Gruppenzugehörigkeit sowie auf der Suche nach Anerkennung von **Weißer**, selbst rassistisches Gedankengut verinnerlichen und sich rassistisch verhalten.



For the White Person Who Wants to Know How to Be My Friend

„The first thing you do
is to forget that I’m Black.
Second, you must never
forget that I’m Black. [...]“ ⁴⁹
— Pat Parker

Illustration: Johanna Eisl

Kampf gegen Rassismus

- Der Kampf gegen Rassismus ist seit seiner Entstehung in erster Linie von rassismuserfahrenen Menschen getragen worden. In der (späteren) Darstellung dieses Widerstandes bekommen aber häufiger **weiße** Mitstreitende einen prominenteren Platz oder es werden bestimmte Formen des Widerstands hervorgehoben und gegen andere ausgespielt: Ein berühmtes Beispiel ist die Wahrnehmung von den beiden **Schwarzen** Aktivisten Dr. Martin Luther King Junior und Malcolm X ⁵⁰: Dort zeigt sich, dass es „gute“ Schwarze Antirassismuskämpfer gibt und „schlechte“. Martin Luther King hat sehr viel Anerkennung vom Staat bekommen. Das letzte Mal sogar von Donald Trump: Am 8. Januar 2018 unterzeichnete Präsident Donald Trump den „Martin Luther King, Jr. National Historical Park Act“, der die Martin Luther King, Jr. National Historical Site zu einem National Historical Park aufwertet. Malcolm X dagegen hat keine Form von Ehrung bekommen. Martin Luther King wird immer als der gewaltfreie gute Schwarze Aktivist dargestellt und Malcolm X als der „radikale“ und „gewaltbereite“, obwohl sie sich am Ende ihres Lebens sehr angenähert haben. ⁵¹
- Seit seiner Entstehung gibt es auch Widerstand gegen Rassismus. Dieser findet auf allen Ebenen statt. Dementsprechend vielfältig ist dieser Kampf. Er reicht z.B. von antikolonialem Widerstand (wie die von Königin Nzinga von Ndongo und Matamba angeführten Widerstandskämpfe gegen die portugiesische Kolonialmacht) und antikoloniale Befreiungsbewegungen (1804 endete die antikoloniale Revolution in Haiti mit der Erklärung der Unabhängigkeit von der französischen Kolonialmacht) über soziale Bewegungen (wie Black Lives Matter) und selbstorganisierte Aktionen (wie der March of Hope oder Nachtschichten für Geflüchtetenunterkünfte zum Schutz vor Naziangriffen oder Abschiebungen) bis zu Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrung.

„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.“⁵²

— Grada Kilomba

Verantwortung für weiße Menschen

- Die Auseinandersetzung um **Rassismus** dreht sich meistens nur um **BIPOC**. Die Profiteur:innen dieses Systems bleiben dabei häufig unsichtbar. Diese **weißen** Positionen werden dadurch, dass sie nicht explizit benannt werden, normalisiert. Ein Schritt, um diesen rassistischen Modus zu durchbrechen, ist die explizite Benennung einer **weißen** Perspektive.
- Ein anderer Schritt ist die aktive Auseinandersetzung **weißer** Menschen mit ihrem Weißsein – den Selbstverständlichkeiten, **Privilegien** und Handlungsmustern, die damit einhergehen. Ein möglicher Ort dafür sind sogenannte **Awareness-Workshops** explizit für **weiße** Menschen.



Illustration: Johanna Eisl

- Grada Kilomba schreibt über die „Ego-Defense-Mechanismen“ (für die Beschäftigung mit dem eigenen Weißsein) in ihrem Buch „Plantation Memories“. Sie beschreibt darin fünf Stufen zum verantwortungsvollen Umgang mit **weißer** Privilegierung: Denial (Abwehr) – Guilt/Bargain (Schuld/Verhandeln) – Shame (Scham) – Recognition (Anerkennung) – Reparation (Wiedergutmachung). Diese sind Schritte der „Ego-Defense-Mechanismen“ von **weißen** Menschen, die sich mit Rassismus beschäftigen.⁵³
- Diese Workshops werden häufig unter dem Label Critical Whiteness gefasst. Dr. Natasha Kelly erklärt, dass Critical Whiteness oft falsch verstanden wird, denn es handelt sich weder um die soziale Positionierung kritisch-**weißer** Menschen noch um eine **weiße** Wissenskategorie. Es handelt sich um eine **Schwarze** theoretische Herangehensweise an Rassismus, die so alt ist wie die Versklavung und Kolonialisierung: Überlebensstrategien in einer **weißen** Mehrheitsgesellschaft, basierend auf dem gesammelten **Schwarzen** Wissen. Dieser Ansatz wird kritisiert, da es eine Tendenz dazu geben kann, dass **weiße** Menschen sich dann nur noch mit sich selbst beschäftigen: Es steht dann wieder das Weißsein im Zentrum. Außerdem fehlt oft die Solidarität mit BIPOC, denn die Reflektion der eigenen Position wird nicht mit dem Kampf gegen rassistische Strukturen gekoppelt. Es wird außerdem kritisiert, dass Critical Whiteness dazu genutzt wird, sich als besonders selbstkritisch und reflektiert darzustellen. Dadurch können neue Machtstrukturen entstehen, in denen Menschen, die sich nicht dementsprechend darstellen, ausgeschlossen werden. Und das nur, weil sie z.B. nicht die passenden Wörter kennen.⁵⁴
- Mehr dazu in [Allyship](#)

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

Konstruktion von Geschlecht: Geschlechtliche Vielfalt vor der Kolonisation

Viele Menschen denken, dass Geschlechter eine biologische Realität sind. Um zu zeigen, dass das nicht so ist, und um zu erkennen, inwiefern unsere Vorstellung vom Geschlecht von der Gesellschaft, in der wir leben, geprägt ist, können wir uns z.B. ansehen, wie Geschlechter in verschiedenen Gesellschaften gesehen werden und wurden. So gab es z.B. vor der Kolonialisierung sehr viel geschlechtliche Vielfalt auf der Welt: In mindestens 30 afrikanischen Gesellschaften gab es den sogenannten female husband. Dabei konnte eine **Frau** die Rolle eines **Mannes** einnehmen und eine andere Frau heiraten. Sie konnte dann Aufgaben innerhalb der Gesellschaft übernehmen, die sonst nur ein Mann übernahm. ⁵⁵

In den meisten indigenen Gesellschaften Nordamerikas gab (und gibt) es sogenannte Two-Spirits, ein Überbegriff für verschiedene nicht **cis-geschlechtliche** Geschlechter. ⁵⁶ Sie waren in der Gesellschaft hoch angesehen. In Indien gibt es bis heute „Hijras“, ein eigenes kulturell und religiös definiertes Geschlecht. ⁵⁷ Doch nicht nur in den Gesellschaften, die dann kolonialisiert wurden, sondern auch in Europa sind Wissenschaftler davon ausgegangen, dass es nur ein ⁵⁸ Geschlecht gibt. ⁵⁹

Entstehung der zweigeschlechtlichen Ordnung

- Die Entstehung von zwei biologisch argumentierten Geschlechtern beginnt bereits früh: „Der Übergang zur Landwirtschaft schwächte die Stellung der **Frauen**, weil sie in fremde Familien einheiraten und viel mehr Kinder gebären mussten, während die **Männer** ihr Eigentum vererbten und wenn nötig gewaltsam verteidigten. Schon in den frühen Staaten, wie in Mesopotamien, herrschte deshalb das Patriarchat.“⁶⁰ Die Aufteilung von Räumen wurde geschlechtlich festgeschrieben: Frauen übernahmen die Tätigkeiten im Haus. Darunter fielen sowohl Produktionsarbeit, da zu dieser Zeit fast alles im Haus produziert wurde, als auch **Care-Arbeit**. Männer übernahmen zusätzlich die Tätigkeiten, die in der Öffentlichkeit wahrgenommen wurden.
- Als mit der Einführung von Fabriken, dem Start der Industrialisierung und letztendlich dem Beginn des kapitalistischen Systems, die Produktionsarbeit nach außen verlagert wurde, wurde die Arbeit von Frauen auf Care-Arbeit beschränkt. In feministischen Kontexten wird oft auch von „Reproduktionsarbeit“ gesprochen. Durch die Unterteilung von bezahlter Lohnarbeit und unbezahlter Care-Arbeit wurde die Hierarchie und Abhängigkeit verstärkt, die auch vorher schon teilweise bestand.⁶¹
- Diese Arbeitsteilung musste wiederum biologisch begründet werden, z.B. durch die Verbindung von Weiblichkeit mit Schwäche, fehlender Intelligenz und natürlicher Begabung für Haushaltsarbeiten und das Erziehen von Kindern. Diese neue Rolle wurde Frauen unter anderem schmackhaft gemacht, indem die Rolle der „Hausfrau“ als Teil einer modernen und zivilisierten Gesellschaft konstruiert wurde, in Abgrenzung zu den Gesellschaften, die Europa gerade kolonialisierte.⁶²

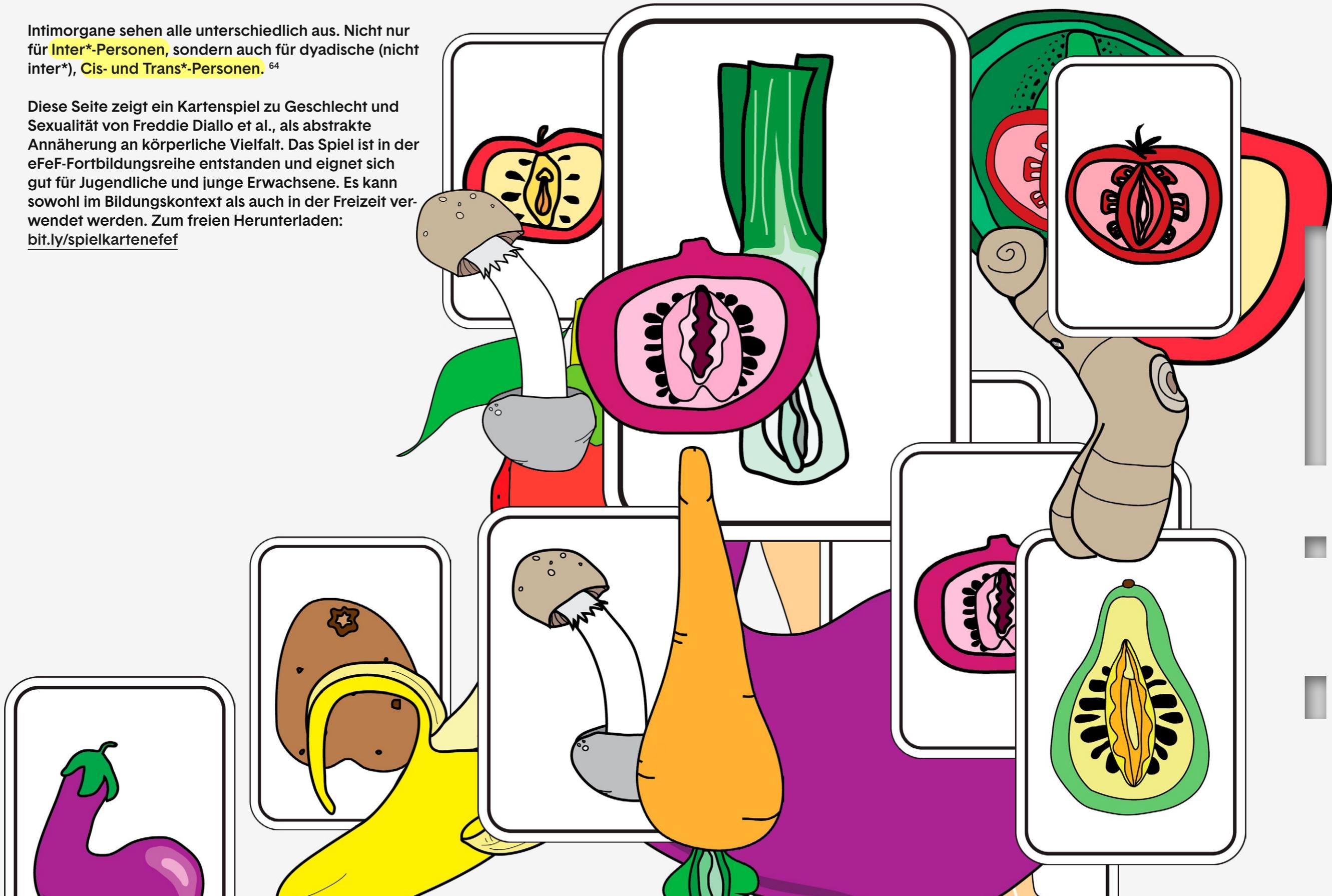
- Unterstützung bekam diese Form der Arbeitsteilung im 18. Jahrhundert durch eine „Modernisierung“ der westlichen Wissenschaft. Plötzlich gingen Wissenschaftler davon aus, dass alles in zwei aufgeteilt werden müsste. Das betraf nicht nur Geschlecht, sondern auch die Aufteilung in „Rassen“ oder die Unterteilung von Körpern in gesund und krank. Dabei ist wichtig zu beachten, dass bei dieser Konstruktion immer der eine Teil als Zentrum oder als Norm festgelegt wurde, (z.B. **weiß**, männlich, gesund, heterosexuell) und der andere Teil als Abweichung, (wie **Schwarz**, weiblich, krank, homosexuell) und somit Machtverhältnisse entstanden.⁶³ Diese Konstruktion war und ist bis heute ein fortlaufender Prozess.



Illustration: Nadja Hermann/Erzaehlirnix

Intimorgane sehen alle unterschiedlich aus. Nicht nur für Inter*-Personen, sondern auch für dyadische (nicht inter*), Cis- und Trans*-Personen. ⁶⁴

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



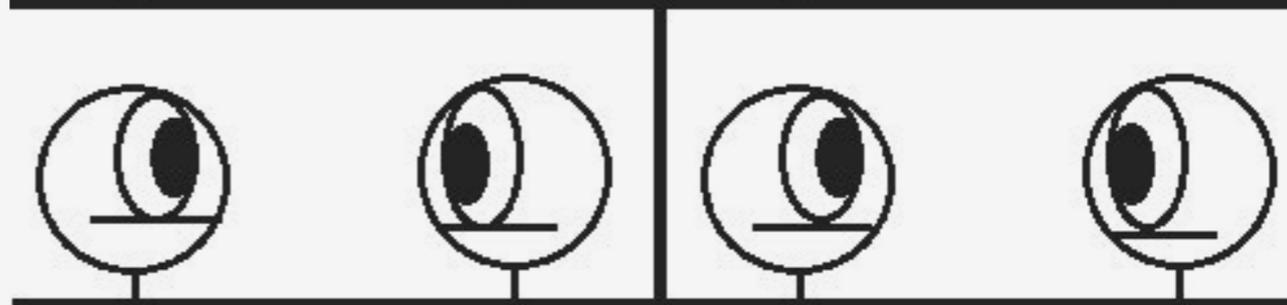
Geschlechtszuschreibungen

- Wenn also Geschlecht eine soziale und keine biologische Kategorie ist, die von Machtverhältnissen geprägt ist, wer bestimmt dann, welches Geschlecht ein Mensch hat? Sicherlich kennt ihr die Frage: Sobald eine Person schwanger ist, wird sie von den meisten als erstes gefragt: „Ist es ein Mädchen oder ein Junge?“ Bereits im Bauch wird das festgestellt, aber der entscheidende Moment ist dann die Geburt, wo die:der Ärzt:in das äußere Intimorgan des Babys ansieht und dann eine Entscheidung fällt, die den Rest des Lebens des Babys stark beeinflusst: Ob es sich um eine Vulva oder einen Penis handelt.
- Die Entscheidung anhand der Intimorgane ist tatsächlich nicht so eindeutig, wie viele Menschen denken. Die äußeren Intimorgane von allen Menschen entstehen aus dem gleichen ursprünglichen Organ beim Fötus.⁶⁵ Es ist eine reine Frage der Definition, denn in manchen Fällen muss durch Nachmessen festgestellt werden, ob es sich um eine Klitoris oder die Eichel eines Penis handelt (und das ist einfach eine Definition, die einige Ärzte irgendwann aufgestellt haben). Bei ca. 1% der Babys fällt es besonders schwer, diese Einordnung zu machen. Diese Menschen bezeichnen sich selbst als **inter*** oder **intergeschlechtlich**. In den meisten Fällen werden sie jedoch schon als Babys durch Zwang, oft durch Operationen, an eine Norm angepasst.

Hey Lisa, danke für deine Hilfe. Ich muss sagen, für eine Frau programmierst du echt gut!



Danke für das Kompliment. Ich muss sagen, für einen Mann war das sehr sozialkompetent.



Sozialisation als Mädchen oder Junge

- Bereits kurz nach der Geburt beginnen dann je nachdem, ob dem Baby ein weibliches oder männliches Geschlecht zugeordnet wurde, verschiedene Lebensläufe. Das Geschlecht bestimmt dabei sehr viel: den Namen des Kindes, die Farbe der Kleidung, die Art des Spielzeugs usw. Das geschieht teilweise bewusst und teilweise unbewusst.⁶⁶
- Wusstest du, dass das Schreien eines Babys anders interpretiert wird, wenn den Menschen gesagt wird, dass es ein Junge oder ein Mädchen ist? Dass Eltern mit ihren Mädchen mehr sprechen als mit ihren Jungs? Dass Mütter Jungs eher überschätzen und Mädchen unterschätzen, wenn es um motorische Fähigkeiten geht? So geht es die ganze Kindheit und Jugend immer weiter.⁶⁷
- Diese Zuschreibungen und die damit verbundenen Erfahrungen haben einen Einfluss auf die Realität und bestätigen Stereotype: Gender Pay Gap ist gut zu erklären mit einer natürlichen Begabung von Frauen für Care-Arbeit und Haushalt, Orgasm Gap dadurch, dass Frauen automatisch glücklich werden, wenn „der andere“ glücklich ist.
- Stereotype und Bilder werden aber eigentlich konstruiert, um die Realität von Diskriminierungen und Unterdrückungen zu rechtfertigen und sie zu festigen. Die Kinder werden dabei unter Druck gesetzt, bestimmte Bilder und Rollen zu erfüllen. Für Mädchen heißt das z.B.: Sie müssen brav sein, ihre Bedürfnisse hintanstellen, sich eher zurückhalten, nicht zu viel Raum einnehmen und fürsorglich sein. Das verhindert die Entwicklung von Selbstwertgefühl und macht es ihnen oft schwerer, sich für sich selbst einzusetzen und ihre persönlichen Grenzen klar zu verteidigen. Außerdem wird es als selbstverständlich angesehen, dass sie Care-Arbeit machen. Für Jungs heißt das z.B.: Sie dürfen nicht weinen und müssen immer handlungsfähig/stark sein. Das verhindert einen konstruktiven Umgang mit Gefühlen oder dem eigenen Körper. Gleichzeitig werden ihnen viel weniger Grenzen

gesetzt und ihre Selbstüberschätzung gestärkt. Sie werden extra gelobt oder bewundert, wenn sie Care-Arbeit erledigen.

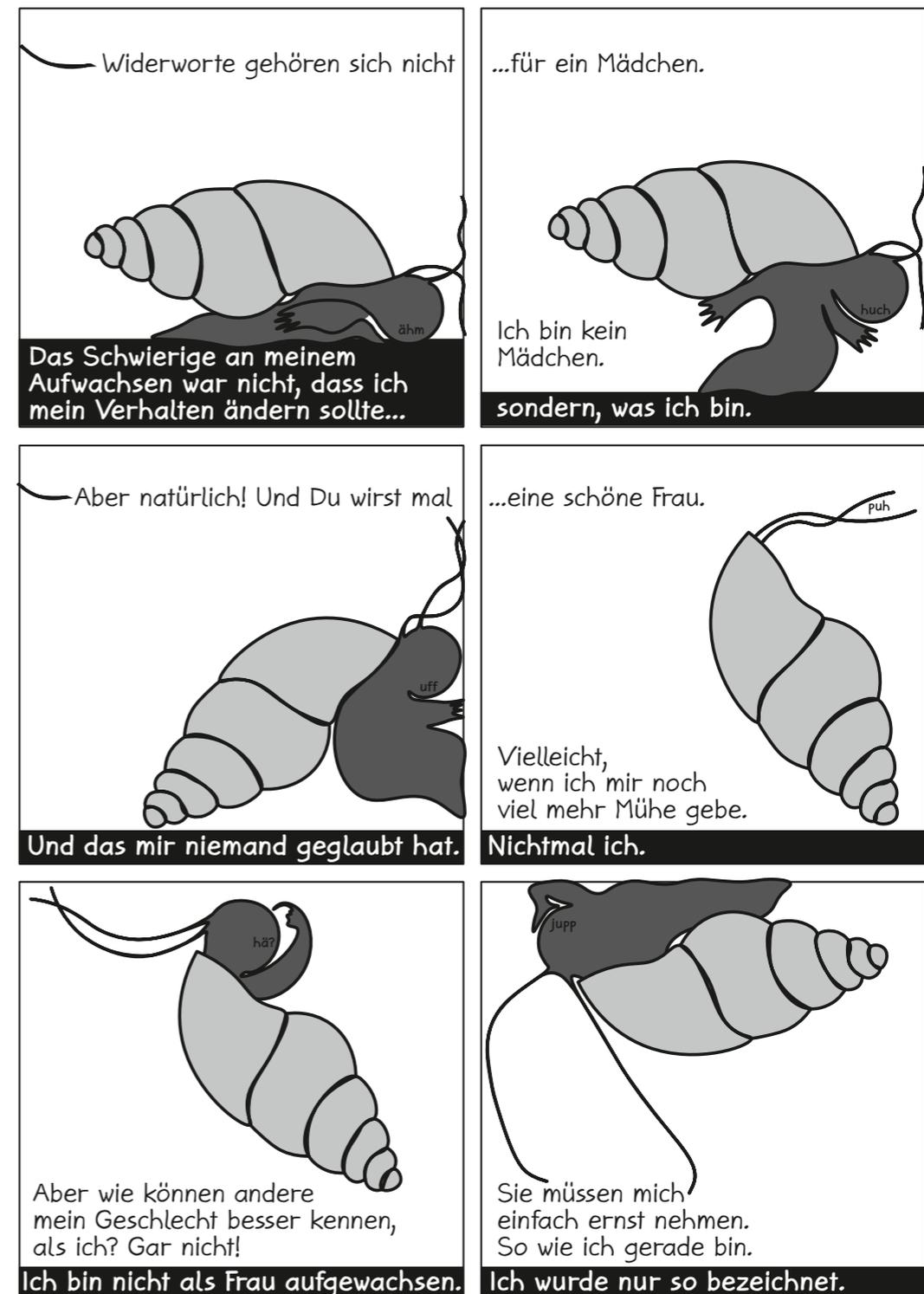
- Es ist aber auch wichtig, zu betonen, dass Sozialisation trotzdem nichts Einheitliches ist. Sie wird uns größtenteils von außen auferlegt und hängt von vielen verschiedenen Faktoren ab, Geschlecht ist nur einer davon. Andere sind z.B. Gesundheit, race oder Klasse. Auch Trans*-Personen erleben die Sozialisation oft anders als Cis-Personen.
- Auch die Sprache „wirkt“ in der Realität. Die Konstruktion von Zweigeschlechtlichkeit und Sexismus wird pausenlos durch Sprache gefestigt. Beispiel: FLINT fühlen sich nicht unbedingt angesprochen, wenn das generische Maskulinum verwendet wird, und dies hat große gesellschaftlichen Konsequenzen.⁶⁸ Zum Beispiel stellt sich die Frage, wo sieht/fühlt sich wer angesprochen als Mensch, in welchen Berufen/Berufungen/Beschäftigungen?
- Auch die restliche Realität, die schon da ist, hat eine Wirkung auf die Zukunft: Wenn Rollenbilder und der gemeinsame Umgang miteinander sich nicht ändern, wodurch sollen Kinder die Möglichkeit bekommen, sich jenseits der Kategorien, Etiketten und Erwartungen zu entfalten?

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

Abweichung von der Geschlechtszuschreibung

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

Illustration: Tristan Marie Biallas



Kampf gegen das Patriarchat

- Der Kampf gegen hierarchische Geschlechterverhältnisse – das Patriarchat – war immer vielfältig. Er wurde in erster Linie von **FLINT** getragen und kann grob im deutschsprachigen bzw. westlichen Raum in erste Frauenbewegung, Neue Frauenbewegung und dritte Welle des Feminismus unterteilt werden. Manche Kämpfe nennen sich selbst nicht unbedingt feministisch, wie z.B. die Bewegungen von **Trans*-oder Inter*-Menschen**.
- In der ersten Frauenbewegung ging es vor allem um die Gleichstellung von **Frauen und Männern**. Die Neue Frauenbewegung verstand sich als Frauenbefreiungsbewegung und kämpfte für die absolute Selbstbestimmung von Frauen. Die dritte Welle des Feminismus fokussiert die Dekonstruktion von Geschlecht als Unterdrückungskategorie.⁶⁹ All diese Bewegungen bauen aufeinander auf und wirken bis heute im Kampf gegen das Patriarchat. Jede dieser Bewegungen war vielfältig und so entstanden viele unterschiedliche feministische Strömungen, wie z.B. **Schwarzer** Feminismus, Queerfeminismus oder materialistischer Feminismus.
- Es gibt noch weitere Kämpfe gegen die Geschlechterverhältnisse, wie z.B. verschiedene Schwulen- und Lesbenbewegungen, die Kämpfe von Inter*- und Trans*-Menschen oder die von **asexuellen** oder **aromantischen** Personen.
- Innerhalb und zwischen diesen Strömungen und Bewegungen gibt es Überschneidungen, Zusammenarbeit und Solidarität. Aber gleichzeitig stehen manche konträr zueinander und es gibt Diskriminierungen, Ausschlüsse und Abgrenzungsbedürfnisse. So bleibt die Auseinandersetzung lebendig und mit ihr die Weiterentwicklung der Feminismen.

Verantwortung für cisgeschlechtliche Personen

- Eine **cisgeschlechtliche** Identität ist **privilegiert**. Sie bleibt häufig sprachlich und auch gesellschaftlich als angebliche Norm unsichtbar, während Menschen, die sich z.B. **inter***, **trans***, **nonbinary**, also abseits der Cis-Geschlechtlichkeit identifizieren, als Abweichung wahrgenommen werden. Um damit zu brechen, kann ein erster wichtiger Schritt sein, „cis“ kontinuierlich zu verwenden.
- Ein weiterer Schritt für Cis-Frauen und Cis-Männer ist die aktive Auseinandersetzung mit den gesellschaftlichen, sozialen und individuellen Mechanismen, die sie privilegieren. Für sie laufen diese nämlich oft unsichtbar ab. Verantwortung bedeutet darüber hinaus auch, sich zu überlegen, wie diese Mechanismen umgangen werden können.
- Eine Möglichkeit kann sein, Geschlechtsidentitäten nicht zu erraten, sie anzuerkennen und die passenden **Pronomen** zu verwenden.
- Mehr dazu in Allyship

Verantwortung für Männer

- Männer werden geschlechtlich privilegiert. Diese Privilegien werden in einer internen Hierarchie aufgeteilt. Männer, die der aktuellen gesellschaftlichen Norm entsprechen oder ihr zuarbeiten, werden bevorzugt. Männer, denen eine zu starke Nähe zur Weiblichkeit oder weiblich-wahrgenommenem Verhalten zugeschrieben wird, werden abgewertet. Männer, die von einer anderen Diskriminierungsform betroffen sind, haben prinzipiell nicht die Möglichkeit an oberster Stelle zu stehen.⁷⁰ Häufig ist das Mitspielen in diesen Hierarchien automatisiert und unbewusst.

- Um Verantwortung zu übernehmen, sollten die Auswirkungen dieser Hierarchien im eigenen Handeln wahrgenommen, mit den eigenen Bedürfnissen abgeglichen und dementsprechend angepasst werden.
- Die aktuelle gesellschaftliche Norm für Männlichkeit sind Vorstellungen davon, was „echte“ Männer sind. Diese Vorstellungen wurden in den letzten Jahrzehnten immer vielfältiger, sind unerreichbar und widersprechen sich noch dazu. Zum Beispiel sollen Männer durchsetzungsfähig sein, nur Wut als Emotion wahrnehmen dürfen und gleichzeitig liebevolle Väter sein. Dieser Unerreichbarkeit nachzueifern, ist unzufriedenstellend und gesundheitsschädlich. Sich individuell auszuschauen, wie die eigene Männlichkeit aussehen soll und dabei erreichbare oder bereits erreichte Ziele zu setzen, ist ein verantwortungsvoller Umgang mit diesem Druck.
- Fehler machen, eigene Gefühle und Grenzen bewusst wahrnehmen, ihnen folgen bzw. sie einhalten oder **emotionale und Care-Arbeiten** machen, sind Stärken, die in individuellen und gesellschaftlichen Männlichkeitsvorstellungen viel zu wenig Raum bekommen. Dem mehr Raum in der individuellen Männlichkeit zu geben, ist ein wichtiger Schritt zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Männlichkeit.
- Mehr dazu in Allyship

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

Wörter

- Fachstelle Kinderwelten / Institut für den Situationsansatz in der internationalen Akademie für innovative Pädagogik, Psychologie und Ökonomie Berlin gGmbH: Glossar.
- Ein Glossar der Fachstelle Kinderwelten. Berlin: Institut für den Situationsansatz, 2019. situationsansatz.de/publikationen/glossar-stand-2019
- Missy Magazine: Hä?. missy-magazine.de/blog/category/kolumnen-und-kommentare/hae
- Redaktion Gender Glossar: Gender Glossar. gender-glossar.de/glossar/alphabetisches-glossar

Rassismus

Lesen

- Çetin, Zülfukar/Taş, Savaş: Gespräche über **Rassismus** – Perspektiven & Widerstände. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015.
→ Ein großartiges Buch, das mit Interviews die Vielfalt 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 ein wenig kompliziert.
- 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.
- 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. www.audrelorde-theberlinyears.com/deutsch/index_de.html
→ „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. www.bpb.de/mediathek/283417/i-am-not-your-negro
→ Sehr eindrucksvoller Film über James Balwin und die Widerstandsbewegungen gegen Rassismus in den USA. „Das ist ein richtiges Kunstwerk, durch die wundervolle Montage mit Archivbildern und -filmen bekommen die Wörter eine neue Dimension.“ (Clémence)
- 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
- **Nathusius, Pola/Rose, Ann-Kathrin: Das F-Wort.** bit.ly/dasfwort

Spielen

- **Kartenspiel zu Geschlecht und Sexualität (Freddie Diallo 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.** bit.ly/kinderbuecherliste

- **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.
- **Rosa, Clara: Class Matters.** clararosa.blogspot.de
→ Empowerment-Blog 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.

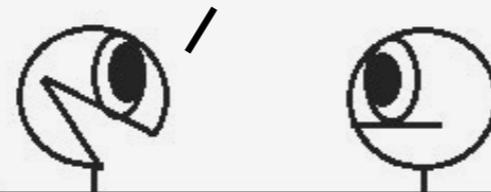
WAS GESAGT WIRD:

Ich habe eine nicht auf den ersten
Blick erkennbare Erkrankung.



WAS MANCHE VERSTEHEN:

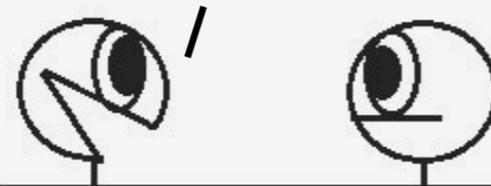
Wenn du mir sagst, dass man mir das
gar nicht ansieht und fragst, ob
ich es mir nur einbilde, merke ich
vielleicht, dass ich doch gesund
bin!



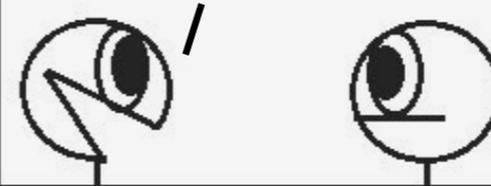
Wenn du eins der Symptome auch
schonmal so gut wie fast ein bisschen
hattest, erzähl mir, dass du dich
da nicht so angestellt hast.



Google das doch mal und erklär mir
dann, was auf der ersten Seite der
Googleergebnisse stand. Die Infos
werden garantiert neu für mich
sein!



Nutz die Gelegenheit, mich über
Chemtrails, die Pharmedia, die
Reptiloiden oder die Ernährungsform
die wirklich alles heilt aufzuklären!



Wenn du irgendwas, was ich bin oder
tue, doof findest, erklär mir doch
einfach, dass DAS der Grund für
meine Krankheit ist.



Wenn du mir erklärst, dass das eine
erfundene Krankheit ist, kann ich
endlich aufhören, sie zu haben.



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. www.lookism.info/zines
→ Wahrscheinlich die ersten Zines zu Lookismus in deutscher Sprache.
- Raul Krauthausen: raul.de
→ Die Website eines be_hinderten Aktivistin. 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.
- 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

- Ash: Ashducation. hirngefickt.wordpress.com
→ Ein Blog mit Gedankenanstößen zum Thema Ableismus, wie z.B. einer Erklärung, warum es problematisch ist, Nazis als „dumm“ zu bezeichnen.
- Magda/Ragni: Fettcast. Dicke Politik, dicker Alltag. www.fettcast.org
→ Fettfeindlichkeit ist ein wichtiger Bestandteil von Lookismus aber auch Ableismus. In diesem Podcast mehr dazu.
- SchwarzRund/simo_tier: Rampe? Reicht! rampereicht.de
→ 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. bit.ly/dezim
- Crenshaw, Kimberlé: Demarginalizing the Intersection of **Race** and Sex. A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory an Antiracist Politics. bit.ly/kimberlecrenshaw
→ Der Text, mit dem das Konzept von Intersektionalität eingeführt wurde.
- Lorde, Audre: Age, Race, Class and Sex. Women Rethinking 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.

- Netzwerk Trans*-Inter*-Sektionalität: Intersektionale Beratung von/zu **trans* und inter***. Berlin: TransInterQueer e.V., 2013. bit.ly/netzwerkTIS
→ Es finden sich leicht verständliche Beispiele und Erklärungen zu Intersektionalität.
- 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

- Crenshaw, Kimberlé: Intersectionality Matters! aapf.org/all-episodes
- Robinson, Phoebe/Williams, Jessica: 2 Dope Queens. www.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. ipaed.blogspot.de/images/IPD.pdf
→ 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. bit.ly/ipaedguide
→ Einfach geschriebener Überblick zu unterschiedlichen Themenbereichen, mit einer Sammlung angeblich gut gemeinter Sätze und weshalb sie es nicht sind.
- 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

- Sprache (D)einer Macht (David Schupp und Nina Sinde): bit.ly/sprachedeinermacht
→ 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. www.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: Glocal e.V., 2013. www.glocal.org/bildung-fuer-nachhaltige-ungleichheit
→ 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. bit.ly/woherkommeich
→ Einmal querbeet durch den rassismuskritischen Methodenkoffer. Gut zum schnellen Nachschlagen.
- EPIZ e.V.: Globales Lernen. Handbuch für Referent_innen. Berlin. EPIZ, 2015. bit.ly/epizhandbuch
→ Eine gute, praktisch orientierte Einführung in die Bildungsarbeit, mit Tipps für die die Gestaltung von Seminaren und Methodenfundbox.

- FKPB – Forum Kritische Politische Bildung: Bildungskonzepte und -materialien.
bit.ly/fkpbmaterialien
→ Eine spannende, nach Überbegriffen geordnete Sammlung.
- Glocal e.V.: Mangoes & Bullets. Materialien für rassistus- und herrschaftskritisches Denken und Handeln.
www.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. www.aufruf-fuer-solidarische-bildung.de
- quix – Kollektiv für kritische Bildungsarbeit: Willst du mit mir gehen? Gender_Sexualitäten_Beghehen 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

- Glocal e.V.: Connecting the dots ... Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand.
www.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.

Testimonials zum Thema „Macht in Diskussionen“

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

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

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

„Ich 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)

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

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

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

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

„Es 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)

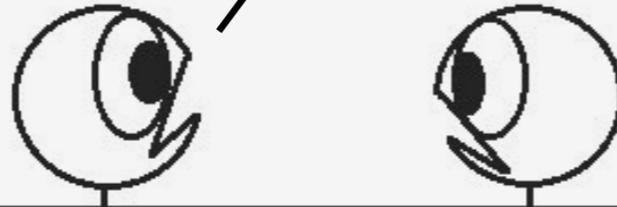
„Wenn zwei Teilnehmende sich meldeten, nahm sich häufiger die Teilnehmerin zurück, um den Teilnehmer zuerst sprechen zu lassen.“ (W, weiß)

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

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

Chronic Fatigue Syndrom
... und was soll das sein?

Das ist dauerhafte Erschöpfung und weitere Symptome wie schmerzende Gelenke und Muskeln, grippeartige Symptome, Schlafprobleme und das Gefühl von Nebel im Kopf. Schon kleine Anstrengungen können zu viel sein.



Ah. Also ich weiß nicht. Für mich klingt das irgendwie nicht wie eine Krankheit. Bist du sicher, dass das nicht einfach Faulheit ist?

Naja, es ist echt schwierig von außen zu beurteilen, was in einer Person vorgeht, daher sollte man vorsichtig sein mit Urteilen ...



... aber für mich klingt es irgendwie nicht, als wolltest du etwas Hilfreiches sagen. Bist du sicher, dass du nicht einfach ein Arschloch bist?



„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)

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Online-Seminar: „Online ist es sehr schwer 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)

„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 Nachdenken / Fallübungen

Mehrere Perspektiven aus einem Seminar

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

„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.“

„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 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.“

„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).“

„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.“

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

„Problem 1: männliche Rededominanz.“

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

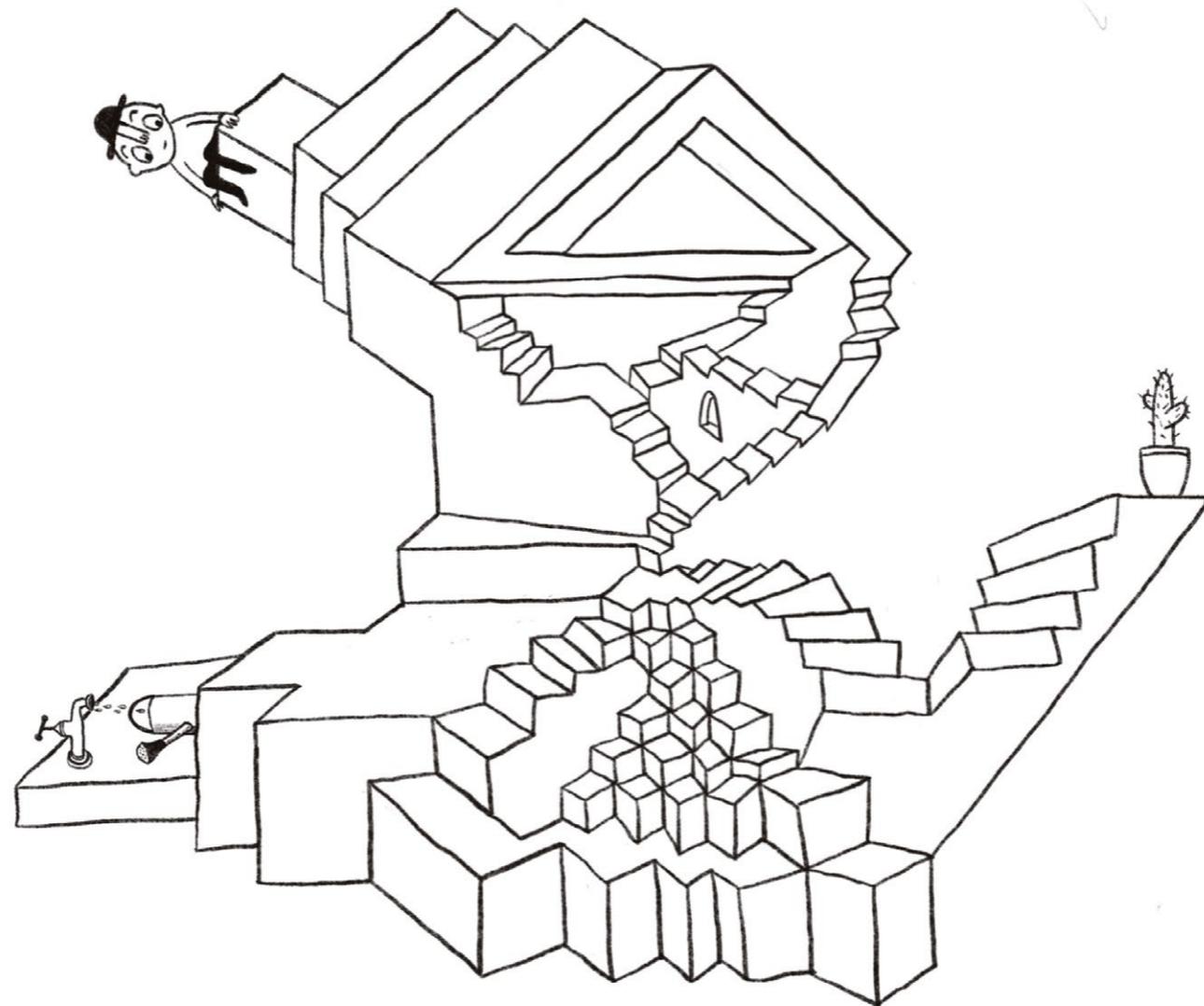
Andere Situation, zwei Perspektiven:

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

„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)

Backstage: Ein Blick hinter die Kulissen

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



PROZESS / DILEMMA / WEG

Illustration: Mira Schönege

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

Unsere Haltung

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

Strukturelle Ebene

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

Unsere Blase und „die Anderen“

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

Privilegien und Macht

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

Intersektionalität

Uns ist es wichtig, die Realität mit all ihren Zusammenhängen und Widersprüchen bestmöglich zu erfassen und mit ihr umzugehen. Dabei hilft uns das Konzept der **Intersektionalität** häufig weiter. An manchen Stellen ist

unsere Darstellung aber auch einseitig. Zum Beispiel werden in dem Leitfaden bestimmte Eigenschaften als **männlich** kategorisiert, um gesellschaftliche Missstände sichtbar zu machen, die real existieren. Gleichzeitig muss uns dabei bewusst sein, dass nicht jeder Mann gleich ist, sondern auch sie unterschiedliche Privilegien haben. Es gibt **Trans*-Männer**, **be_hinderte** Männer, BIPoC Männer, arme Männer und viele andere, und sie haben alle unterschiedlichen Privilegien.

Verschiedene Gesprächsregeln

Das Unterbrechen z.B. mag die absolute unhöflichste Variante des Sprechens oder einfach eine Form des „Mitdenkens“ und aktive Teilhabe an dem Gespräch sein. Die Gesprächsregeln sind jedoch auch vom Kontext abhängig, z.B. davon, in welcher Gesellschaft wir leben, ob wir uns in einem eher offiziellen oder privaten Kontext befinden, ob wir die Gesprächspartner:innen gut kennen oder nicht usw. Ein Wochenendseminar ist ein anderer Kontext als der Schulunterricht, ein Familienessen, ein Treffen im Freundeskreis, ein Arbeitskontext, eine Vorlesung in der Universität, eine Talkshow oder eine Parlamentsitzung. Dabei gibt es teilweise auch Unterschiede je nach Region, Alter, Klasse, ... In manchen Kontexten ist es üblich, dass mehrere Diskussionen in einer Gruppe von Menschen parallel laufen und dass sich alle ständig unterbrechen. Am Ende finden sich die Fäden (manchmal) wieder und das Fazit ist, „was für eine schöne anregende Diskussion wir hatten, und wie interessiert alle dabei waren!“. Die Stille, die als Zustimmung und Respekt in manchen Orten wahrgenommen wird, nachdem eine Person gesprochen hat, fühlt sich woanders sehr befremdend an. Es ist nicht klar, ob die Menschen wirklich zugehört haben, was sie jetzt denken oder was diese Stille zu bedeuten hat: Sind sie nicht einverstanden oder gar nicht interessiert? All das hängt davon ab, welche Gesprächskultur wir gewöhnt sind und läuft gut, bis wir auf eine andere treffen. Wir beziehen uns hier in diesem Leitfaden auf einen bestimmten Kontext. Die Vorschläge für die Praxis müssen für andere angepasst werden.

Raumnahme

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

Gewaltfreie Kommunikation

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

Vorsichtige Methodenwahl

Es kann sein, dass eine Methode dazu führt, dass bei einer:inem Teilnehmenden etwas sehr Persönliches wie z.B. ein Trauma hochkommt, das nicht zwingend etwas mit dem eigentlichen Seminarthema zu tun hat und Teamer:innen nicht auffangen können. Das kann nicht

prinzipiell verhindert werden, aber mit etwas Vorsicht kann das Risiko minimiert werden.

Gesellschaftliche Vielfalt

Mai-Anh Boger bespricht in ihrer Theorie des „Trilemmas der Inklusion“⁷¹, dass Empowerment, Normalisierung und Dekonstruktion nie gleichzeitig bearbeitet werden können. Auf dieses Problem sind wir mehrmals in dieser Broschüre gestoßen. Dieses Modell hat uns sehr geholfen, unsere Diskussionen und unterschiedliche Sichtweisen zu analysieren.

Hier folgen zwei Beispiele:

- Beispiel zu gesellschaftlicher Vielfalt mit dem Trilemma der Inklusion: **Frau, Mann, Frau*, Mann*, FLINT?**
 - Dekonstruktion: Bei der Aufteilung von Geschlecht in Mann und Frau wird häufig so getan, als würde es sich dabei um einheitliche, klar voneinander unterscheidbare Gruppen handeln. In Wirklichkeit haben die Menschen, die in diese beiden Kategorien gezwungen werden, aber ganz unterschiedliche und vielfältige Erfahrungen, Identitäten und Körper. Um das sichtbar zu machen und die Kategorien nicht so eindeutig zu lassen, wird ein Asterisk, ein Sternchen genutzt und an die Kategorie angehängt: Frau* oder Mann*. Es ist also ein Versuch, diese Kategorien aufzubrechen. Das Sternchen wird auch dazu verwendet, um darauf aufmerksam zu machen, dass es sich bei dieser Zweiteilung von Geschlecht um soziale Konstruktionen handelt und nicht um biologische Realitäten. Da diese aber Auswirkungen auf unser aller Leben haben, müssen sie benannt werden, um diese Verhältnisse nicht zu verschleiern.
 - Normalisierung: In der Praxis wird dieses Sternchen häufig aber nur dann verwendet, wenn mehr als nur die **cisgeschlechtlichen** Identitäten gemeint sind. D.h. es wird von Frauen gesprochen, wenn Cis-Frauen gemeint sind und es wird von Frauen* gespro-

chen, wenn **Trans*-Frauen** inkludiert werden sollen. Trans*-Frauen wird durch diese Praxis abgesprochen, dass sie „echte“ Frauen sind. Auf das Sternchen einfach ganz zu verzichten, würde in diesem Fall zur Normalisierung von Trans*-Frauen beitragen.

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

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

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

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

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

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

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

Manipulation, Übergriffigkeit und sexualisierte Gewalt

Wie gehen wir mit diesem Themenkomplex um? Begonnen hat das mit der Auseinandersetzung zu der Beziehung zwischen Teamer:innen und Teilnehmenden. Hier hatten wir unterschiedliche Positionen, Erfahrungen und Wissenstände und dementsprechend unterschiedliche Zugangsweisen: zum einen die Perspektive, dass eine notwendige, langfristige, nachhaltige und langatmige Auseinandersetzung mit diesen Themen in der

Fortbildungsreihe und darüber hinaus in der politischen Bildungsarbeit schlichtweg fehlt und auf akute Situationen mit konkreten Fällen verschoben wird, in denen dann alles ganz schnell gehen muss. Zum anderen die Frage, wie das Ansprechen dieser Themen wirkt, denn häufig wird das Ansprechen als Zugeständnis verstanden, dass Manipulationen, Übergriffe und sexualisierte Gewalt vermehrt vorkommen. Wie können wir den Themenkomplex ansprechen, sodass klar ist, dass wir dies präventiv tun? Daraus entstehen dann Fragen wie: Legen wir den Fokus auf das gut gelingende Miteinander auf unseren Seminaren oder auf die potenziellen Gefahren darin? Das eine könnte verhindern, dass Betroffene ihr Erlebtes wahrnehmen wollen oder artikulieren können, das andere könnte Teilnehmende und Teamer:innen verschrecken und die Atmosphäre zerstören.

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

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

Einfache Sprache und Komplexität

Wir hätten gerne den ganzen Leitfaden in einer einfachen Sprache geschrieben. Dadurch würden wir weniger Menschen ausschließen. Das braucht viel mehr Arbeit und viel mehr Kompetenzen als die, die wir haben. Und wäre die Realität einfacher, würden wir sie vielleicht auch einfacher beschreiben können! Wir hoffen, dass wir möglichst viele Gedanken verständlich durch Text, Comics und Bilder rüberbringen konnten. Wir haben dennoch versucht, insbesondere im Teilnehmenden-Teil eine möglichst einfache Sprache zu benutzen.

Grenzen von Sprache

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

Ständige Veränderung

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

Notwendige Diskussionen

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

Die konkreten Debatten waren z.B.:

Geschlechtergerechte Sprache

Es gibt den Gender Gap (_) oder das Sternchen (*), die von Screenreadern weniger gut zu lesen sind als der **Doppelpunkt (:)**, der aber trotzdem einige Barrieren mit sich bringt. Dabei gibt es kein richtig oder falsch, sondern nur Versuche und Gedanken. Auch hier stellen wir fest: Uns sind die Fragen wichtiger als die Antworten, die immer Kompromisse sind.

Mensch/Person

„Mensch“ klingt erstmal wie der beste Weg, genderneutral zu sprechen. Allerdings kommt Mensch eigentlich auch vom Wort **„Mann“**.⁷² Alternativ könnte „Person“ verwendet werden. Aber Person kann auch sehr objektivierend und kühl klingen.

Täter(innen?)

In der Darstellung von Widerstand gegen **Rassismus** haben wir diskutiert, ob wir von Kämpfen gegen Kolonisatoren oder Kolonisor:innen schreiben. Für Kolonisatoren sprach, dass es sich oft um militärische Auseinandersetzungen handelte, die fast ausschließlich gegen Soldaten ging. Für Kolonisor:innen sprach, dass das erste Ziel des militärischen Widerstands zwar Männer waren, dass es letztendlich aber um den Kampf gegen alle Beteiligten ging. Patricia Purtschert zeigt z.B., wie **weiße Frauen** an der Kolonialisierung beteiligt waren.⁷³

Triggerwarnung/Inhaltswarnung

Es wird in der Bildungsarbeit oft von „Triggerwarnung“ gesprochen. Dabei soll verhindert werden, dass Menschen, die Traumata erlebt haben, unvorbereitet auf Dinge stoßen, die sie sehen oder hören, die dann Traumata wieder hervorbringen können. Nach einer Triggerwarnung kann jede Person entscheiden, ob sie zuhören möchte oder einfach rausgeht und ein paar Minuten später nochmal kommt. Oft kann es einfach helfen, zu wissen, was gleich kommt. Auf unseren Seminaren könnte das für Aufgaben und Diskussionen über alle möglichen Diskriminierungserfahrungen oder verschiedene Formen von Gewalterfahrungen notwendig sein. Am besten sollte eine solche Triggerwarnung früh

genug ausgesprochen werden (z.B. am Anfang der jeweiligen Einheit und dann nochmal kurz bevor der Auslöser kommt) und ein Umgang damit vorgeschlagen werden, durch den die Person sich nicht „outen“ muss oder sich ausgeschlossen fühlt. Für unser Einsteiger:innenseminar zum Thema „Rassismus“ steht eine Triggerwarnung für die Reproduktion von Rassismus. Damit soll auch deutlich gemacht werden, dass Rassismus Traumata auslösen kann und diese durch dessen Reproduktion auch getriggert werden. Wir haben uns in diesem Leitfaden für den Begriff „Contentwarning“, auf Deutsch „Inhaltswarning“ entschieden: Wir können nie wissen, was der Trigger für ein erlebtes Trauma sein kann. Es können sehr unterschiedliche Auslöser sein und jeder Mensch kann jederzeit auf Auslöser unterschiedlich reagieren. Die Auslöser können auch nicht nur dezidierte Darstellungen oder Beispiele sein, sondern eben auch Gerüche, das Aussehen, ein bestimmtes Gefühl etc. Ein weiterer Vorteil ist, dass bei einem Contentwarning nicht das Trauma im Vordergrund steht, sondern die Frage: Kann ich mich damit gerade konfrontieren? Habe ich genug Ressourcen dafür? Somit werden mehr Menschen angesprochen und auch ein potenzielles „Outing“ ist nicht so eng an Traumata geknüpft.

Ambiguität

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

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

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

Expertise

Wer darf wen repräsentieren? Gibt es die Gefahr einer Tendenz, dass **Trans*-Menschen** oder **BIPOC** nur dafür eingestellt werden, damit sie über ihre „Erfahrung“ erzählen, als wären sie nur dafür Expert:innen? Dürfen Nicht-Betroffene über bestimmte Diskriminierungsformen zeichnen?

Darstellung von Diversität

Wie gehen wir mit der Darstellung von Diversität um? Was ist pädagogisch und ethisch sinnvoll? Eine Möglichkeit ist Abstraktion. Aber würden wir uns bei einer abstrakten Darstellung eher einen able-bodied **weißen Cis-Mann** oder eine neurodiverse, queere **Frau of Color** vorstellen? Eine andere Strategie ist es, mit anderen Lebewesen als Menschen zu arbeiten. Eine Illustratorin⁷⁴ hat sich dafür entschieden, Schnecken zu zeichnen, weil „Schnecken sehr soziale Wesen sind, die behutsam miteinander umgehen und natürlich, weil sie all kinds of queer sind (so viele Geschlechter und Möglichkeiten (keinen) Sex zu haben).“ Eine andere Illustratorin hat Schnecken eher als Metapher verwendet, um das „aus dem eigenen Schneckenhaus Raus- bzw. Reingehen“ zu verdeutlichen.

Die Darstellung von Menschen

Die Darstellung von Menschen ist immer mit einer Auseinandersetzung darüber verbunden, wie diese dargestellt werden sollen. In unserem Fall ist es wichtig, auf bestimmte Machtgefälle aufmerksam zu machen. Dafür ist es hilfreich bestimmte äußerliche Merkmale deutlich erkennbar zu machen. Gleichzeitig sollte aber eine Stereotypisierung bestmöglich verhindert werden. Immerhin ist die Palette an Möglichkeiten unendlich und gleichzeitig wird die Realität immer vielschichtiger sein. Und manche gesellschaftlichen Positionierungen können wir Menschen einfach nicht ansehen. Wichtig war uns, die Normalisierung von Vielfalt, die Dekonstruktion von diskriminierenden Bildern und eine empowernde Darstellung zu fördern.

Zwei Beispiele aus unseren Diskussionen:

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

Repräsentation von Hautfarbe: Wir haben uns für eine Schattierung entschieden, denn zu sagen: Es gibt den Standard, der weiß ist, und dann sind alle anderen „markiert“, hätten wir als falsch wahrgenommen. Außer-

dem gibt es natürlich das „Weiß“ genauso wenig wie die anderen Graustufen, die wir für die Markierung des „Schwarzseins“ benutzen würden.

Kritik und gesellschaftliche Positionierung

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

Zum Schluss ...

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

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

Antworten auf die hier diskutierten Fragen sind meistens zeitlich begrenzt. Im Umgang mit Machtverhältnissen wird es immer mehrere Möglichkeiten geben und nie die eine gute einfache. Pat Parker bringt das in ihrem Gedicht „For the White person Who Wants to Know How To Be My Friend“ auf den Punkt: „The first thing you do is to forget that I’m Black. Second, you must never forget that I’m Black.“⁷⁵

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

Über den Leitfaden hinaus
begleiten uns die Worte
der Zapatistas:

„Fragend schreiten
wir voran.“ *



* Ein demokratisches Basisprinzip der Zapatistas

Illustration: Johanna Eisl

Endnoten

- 1 „Nicht alles, womit sich auseinandergesetzt wird, kann geändert werden, aber nichts kann geändert werden, bis es eine Auseinandersetzung erfährt.“ James Baldwin (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 2 Vgl. Adamczak, Bini: Beziehungswise Revolution. 1917, 1968 und kommende. Berlin: Suhrkamp, 2019, S. 235f. Bini Adamczak entwickelt in ihrem Werk eine Perspektive für transformative oder revolutionäre Prozesse, die die Gestaltung von Beziehungen in den Fokus rückt.
- 3 Gümüşay, Kübra: Sprache und Sein. Berlin: Hanser, 2020, S. 63.
- 4 „Wenn du auf eine bestimmte Weise behandelt wirst, dann wirst du zu einer bestimmten Person. Wenn bestimmte Dinge für dich als real beschrieben werden, dann sind sie real für dich, egal ob sie wirklich existieren.“ James Baldwin (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 5 Das „WAIT“-Konzept, wie auch das „take space, make space“-Konzept, kommen aus den Schwarzen Communities der USA. Siehe www.beam.community/tool-kits-education
- 6 „Nicht sprechen und sprechen sind beides menschliche Weisen von Existenz auf der Welt, und es gibt verschiedene Arten und Grade von beidem. Es gibt die stumme Stille von Schlaf oder Gleichgültigkeit; die nüchterne Stille von einem erhabenen Tiergesicht; die fruchtbare Stille von Achtsamkeit, Weiden der Seele, aus der neue Gedanken entstehen; die lebendige Stille von wachsender Wahrnehmung, bereit zu sagen: ‚das ... das ...‘; die musikalische Stille bei vertieften Aktivitäten; die Stille vom Zuhören, wenn andere sprechen, Auffangen von Abschweifern und Verhelfen zur Klarheit; die lärmende Stille von Groll und Selbstanschuldigungen, laute und lautlose Reden, aber zu mürrisch, um es zu sagen; verblüffte Stille; die Stille von friedlicher Übereinstimmung mit anderen Menschen oder Gemeinschaft mit dem Kosmos.“ Paul Goodman, *Speaking and Language: Defence of Poetry*, 1972 (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 7 Vgl. Diallo, Rokhaya/Blachette. *M'explique pas la vie, mec*. Vanves: Marabulles, 2020. Hier erklärt die Schwarze Journalistin und Aktivistin Rokhaya Diallo dieses Phänomen zusammen mit Zeichnungen von Blachette. Auch zu hören im Podcast „Mansplaining“, „La parole des hommes, un outil de domination“, Interview mit Rokhaya Diallo. bit.ly/slatepodcast
- 8 „Wir stimmen darin überein, dass wir nicht dieselbe Meinung haben“ (freie Übersetzung aus dem Englischen).
- 9 Läger, Louie: *Gender-Kram*. Münster: Unrast, 2020, S. 177.
- 10 Noah Sow: Warum „fair“ problematisch ist. bit.ly/sowfair
- 11 Vgl. Hannig, Theresa: Was haben Sie denn gegen das generische Maskulinum? bit.ly/offenerbriefhannig. Ein offener Brief mit einer Sammlung unterschiedlicher Studien zur Wirkung des generischen Maskulinums. Vgl. Tavits, Margit/Pérez, Efrén O.: *Language influences mass opinion toward gender and LGBT-equality* www.pnas.org/content/116/34/16781. Eine Studie, die den positiven Effekt von geschlechtergerechter Sprache für FLINT darstellt.
- 12 Vgl. Maren/karlabyrinth: Von Gender-Sternchen und anderen Stolperfallen. www.karlabyrinth.org/queer/VonGendersternenUndStolperfallen.html
- 13 Vgl. AK ProNa. *Mein Name ist. Mein Pronomen ist*, 2020. Online verfügbar unter: bit.ly/meinnameist
- 14 „Kein Mensch ist perfekt.“ (Übersetzung aus dem Englischen).
- 15 Vgl. Dr. Robin DiAngelo discusses „White Fragility“, 2018, youtu.be/45ey4jgoxeU
- 16 „Mein Schweigen hat mich nicht geschützt. Euer Schweigen wird euch nicht schützen. Aber über jedes ausgesprochene Wort, über jeden Versuch die Wahrheiten auszusprechen, nach denen ich immer noch suche, habe ich mich mit anderen Frauen ausgetauscht, um diese Worte zu überprüfen, damit sie in die Welt passen, an die wir alle glauben und in der wir unsere Unterschiede überbrücken.“ Audre Lorde, *The Cancer Journals*, 1980 (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 17 Hugs, Robot: No, we won't be calm. Tone policing is just another way to protect privilege. everydayfeminism.com/2015/12/tone-policing-and-privilege
- 18 „Wenn du in ungerechten Situationen neutral bist, dann hast du die Seite der Unterdrückenden gewählt. Wenn ein Elefant seinen Fuß auf dem Schwanz einer Maus hat und du sagst, dass du neutral bist, wird die Maus deine Neutralität nicht wertschätzen.“ (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 19 ebd.: S. 49
- 20 „Wenn du hierher gekommen bist, um mir zu helfen, dann verschwendest du deine Zeit. Wenn du gekommen bist, weil deine Befreiung mit meiner zusammenhängt, dann lass uns zusammenarbeiten“ (unsere Übersetzung aus dem Englischen).
- 21 Vgl. als aktuelles Beispiel: Kartal, Shayli: Wir müssen keine Stimme „leihen“. faz.de/Koloniale-Strukturen-in-der-Bewegung!/5711848
- 22 Siehe Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit e.V.: *Argumentationshilfen*. bit.ly/idahilfen
ver.di Jugend: *Argumente. so könnt ihr diskutieren*. bit.ly/verdihilfen
Bundeszentrale für politische Bildung: ... *begegnen*. bit.ly/bpbbbegegnen
- 23 Lysandra/Zouak, Sarah/Devilleine, Justine: 11 conseils pur être un.e bon.ne allié.e. bit.ly/onzeconseils Die 11 Punkte sind eine gekürzte und angepasste Übersetzung des Artikels.
- 24 Sehr hilfreich ist dafür: Hassan, Sara/Sanchez-Lambert, Juliette: *Grauzonen gibt es nicht. Muster sexueller Belästigung mit dem Red Flag System erkennen*. Wien: ÖGB Verlag, 2020. Online frei verfügbar unter: bit.ly/redflagssystem
- 25 Einen kurzen Überblick findest du auch in diesem Flyer: *weltwärts: Hilfe bei Erfahrung mit sexualisierter Gewalt*. bit.ly/weltwaertshilfe
Weiterführende Ressourcen findest du hier: *ventao: Gewalt. Handreichungen zum Thema sexualisierte Gewalt*. Hintergrundinfos, Prävention sexualisierter Gewalt, Intervention bei (Verdachtsfällen) sexualisierter Gewalt. ventao.org/materialeseite/sexualisierte-gewalt. Unterstützer_innenInfo: Unterstützung für Betroffene von sexualisierter Gewalt und Supporter_innen. unterstuetzerinneninfo.blogspot.de. *Awarenetz: Material*. awarenetz.ch/material. *Transformative Justice Kollektiv Berlin: Ressourcen*. www.transformativejustice.eu
- 26 Diese Punkte lehnen sich an folgende Broschüre an: *Awareness Basel: 9 Prinzipien in der Unterstützung von Überlebenden sexualisierter Gewalt*. Online verfügbar unter: awarenetz.ch/material
- 27 Vgl. AK Mob: *Ausschluss. Barrierefrei Veranstalten*. akmob.kulturrevolution.de/aus.schluss-barrierefrei-veranstalten.pdf
Bundesfachstelle Barrierefreiheit: *Checkliste barrierefreie Veranstaltungen*. bit.ly/checklistebrierefrei. Die Organisation Bezev bietet Beratung an: www.bezev.de. Bei Aktion Mensch ist es möglich, Gelder für Zusatzkosten für Inklusion zu beantragen.
- 28 Noch mehr dazu: *Awarenetz: Workshops*. awarenetz.ch/workshops
- 29 Es wird auch von Triggerwarnung gesprochen (englisch für „Auslöser-Warnung“). Der Unterschied wird im Background-Teil erklärt.
- 30 In der Fortbildungsreihe gibt es nach jedem Seminar ein anonymisiertes Formular zum Thema Macht und Kommunikation, mit direkten Fragen zu Diskriminierungen oder Übergrifflichkeiten.
- 31 Amann, Marc/Müller, Martin: *Diskussionshandzeichen. Non-verbale Kommunikation*. diskussionshandzeichen.wordpress.com
- 32 Bundeszentrale für politische Bildung: *Beutelsbacher Konsens*. www.bpb.de/die-bpb/51310/beutelsbacher-konsens
- 33 Die Weimarer Erklärung wurde deutschlandweit von über 450 Akteur:innen unterzeichnet. Die genaue Formulierung und eine Liste mit weiteren Erklärungen für eine weltoffene Gesellschaft findest du hier: www.weimarer-erklaerung.de
- 34 Vgl. Hasters, Alice: *Warum weiße Menschen so gerne gleich sind*. bit.ly/hastersdlf
- 35 McIntosh, Peggy: *White Privilege. Unpacking the Invisible Knapsack*. bit.ly/unpackingknapsack
- 36 Vgl. zwei kurze Videos zu Alltagsrassismus: *Mediathatmatter: A girl like me*. youtu.be/YWyl77Yh1Gg
Sidney Frenz: Shift some white Germans say to Black Germans. youtu.be/63h0vwUT-vY
- 37 Einen Zeitstrahl zu Kolonialismus findest du hier: *Glokal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand*. www.connecting-the-dots.org/kategorie/kolonialismus
- 38 Rommelspacher, Birgit: *Was ist eigentlich Rassismus?* In Melter, Claus/Mecheril, Paul (Hrsg.): *Rassismuskritik. Band 1: Rassismustheorie und -forschung*. Schwalbach/Ts: Münster, 2011, S. 25f.
- 39 *Ibid*, 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.
- 40 Vgl. Aamer Rahman: *Reverse Racism (Fear of a Brown Planet)*. youtu.be/dw_mRAlHb-M
- 41 Vgl. Zülfukar Çetin im Gespräch mit Iman Attia: *Zum Begriff des antimuslimischen Rassismus*. In Çetin, Zülfukar/taş, Savaş: *Gespräche über Rassismus – Perspektiven & Widerstände*. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015, S. 17–29.
- 42 Im Kontext des ansteigenden Rassismus gegen asiatisch gelesene Menschen formierte sich während der Covid-19-Pandemie unter #jenesusipasunvirus Widerstand dagegen.
- 43 „Rassismus gegen Rom:nja und anders selbstidentifizierte Romani-Kollektive ist das Werk der Gadje, also Nichtroma, daher finde ich den Vorschlag von Elsa Fernandez: ‚Gadje-Rassismus‘ ausgezeichnet. Mit diesem Begriff zentriert sie die Täter:innen.“ Zülfukar Çetin im Gespräch mit Yasemin Shooman: *Das Homogene sind die Leute, die über Rom_nja reden*. In Çetin, Zülfukar/taş, Savaş: *Gespräche über Rassismus. Perspektiven & Widerstände*. Berlin: Yılmaz-Günay, 2015, S. 33.
- 44 Meyer, Gunnar: *Antisemitismus vs. Rassismus? Entstehungsgeschichte, Gemeinsamkeiten und Unterschiede*. bit.ly/aktuellerantisemitismus
- 45 Vgl. Antidiskriminierungsstelle des Bundes. *Rassistische Diskriminierung auf dem Wohnungsmarkt. Ergebnisse einer repräsentativen Umfrage*. bit.ly/wohnungsmarkt
- 46 Vgl. Bonefeld, Meike/Dickhäuser, Oliver: *(Biased) Grading of Students' Performance. Students' Names, Performance Level, and Implicit Attitudes*. bit.ly/bonefelddickhaeuser
- 47 Analysen und Listen von Büchern, die positiv bzw. negativ die Themen der Diversität ansprechen, findet ihr hier: www.meinekinderbücher.de/hintergrund. Eine gute Einführung, die z.B. eine Checkliste für sensible gute inklusive interkulturelle usw. Bücher vorschlägt, wird hier angeboten: bit.ly/boellkinderliteratur oder hier: bit.ly/ipaedkinderbuchliste

- 48 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.
- 49 Für die weiße Person, die wissen möchte, wie sie meine Freund*in sein kann „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin.“ Pat Parker, 1978 (Übersetzung aus dem Englischen).
- 50 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; James: Sie nannten ihn Malcolm X. Ein Drehbuch (Malcolm X). Reinbeck: Rowohlt, 1993.
- 51 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.
- 52 „Weiß ist keine Farbe. Weiß ist eine politische Definition, die historische, politische und soziale Privilegien einer bestimmten Gruppe repräsentiert, die Zugang zu dominanten Strukturen und Institutionen der Gesellschaft hat. Wenn wir darüber sprechen, was Weißsein bedeutet, dann sprechen wir über Politik und kein bisschen über Biologie. Genauso ist der Begriff Schwarz eine politische Identität, die sich auf historische, politische und soziale Realitäten bezieht und nicht auf Biologie.“ (unsere Übersetzung aus dem Englischen). Hirsbrunner, Stefanie: „White is not a color“. An interview with author and psychoanalyst Grada Kilomba. bit.ly/whiteisnotacolor
- 53 Vgl. Kilomba, Grada: Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster: Unrast, 2008.
- 54 Bee, Melanie: Das Problem mit „Critical Whiteness“. www.migrazine.at/artikel/das-problem-mit-critical-whiteness
- 55 Boakye, Bridget: The fascinating history of Africa's female husbands. face2faceafrica.com/article/fascinating-history-africas-female-husbands
- 56 Geo Neptune: What Does „Two-Spirit“ Mean. bit.ly/africasfemalehusbands
- 57 LaGata, Carla/Balzer Carsten: Kulturelle Alternativen zur Zweigeschlechterordnung. Vielfalt statt Universalismus. bit.ly/bpblagata
- 58 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.
- 59 Einen Zeitstrahl zu Geschlecht und Sexualität findest du hier: Glocal e.V.: Connecting the Dots. Geschichte(n) von Unterdrückung und Widerstand. www.connecting-the-dots.org/kategorie/gender-und-sexualitaet
- 60 Vgl. Schär, Markus: Der Anthropologe Carel van Schaik sagt: „Wie viele Leute glauben denn wirklich, dass das Geschlecht überhaupt nichts mit der Biologie zu tun habe?“. bit.ly/carelvanschaik
Siehe auch: Van Schaik, Carel: Die Wahrheit über Eva. Die Erfindung der Ungleichheit von Frauen und Männern. Hamburg: Rowohlt, 2020.
- 61 Davis, Angela: Women, race and class. 1981, S. 128–139.
- 62 Patricia Purtschert: „Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weißen Schweiz“. Bielefeld: transcript, 2019, S. 149–164.
- 63 Wilkins, Riki: Gender Theory. Eine Einführung. Berlin: Querverlag, 2006, S. 47–62.
- 64 RateMDs: What is intersex and why the Olympic Committee still insists on doing Sex-Testing on female athletes: bit.ly/sextesting
- 65 Vgl. bit.ly/zwischenengeschlechtblog
- 66 Ein Beispiel dafür findet ihr in diesem Video: BBC Stories: Girls toys vs boys toys. The experiment. youtu.be/nWu44AqF0il
- 67 Vgl. Sascha/Almut: Er ist ärgerlich – Sie hat Angst. Eine Zusammenfassung verschiedener Baby X-Studien. bit.ly/babyxexperimente
Vgl. Reby, David/Levréro, Florence/Mathevon, Nicolas: Sex stereotypes influence adults' perception of babies' cries. In BMC Psychologie. 19, 2016. bit.ly/babiescries
Vgl. Mondschein, Emily R./Adolph, Karen E./Tamis-LeMonda, Catherine S.: Gender Bias in Mothers' Expectations about Infant Crawling. In Journal of Experimental Child Psychology. 77, 2000, S. 304–316.
- 68 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.
- 69 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. www.bpb.de/gesellschaft/gender/frauenbewegung
- 70 Vgl. Connell, Raewyn: Der gemachte Mann. Wiesbaden: Springer, 2015, S. 129–135. Eine Zusammenfassung findet sich hier: Stuve, Olaf/Debus, Katharina: Männlichkeitsanforderungen. Impulse. Impulse kritischer Männlichkeitstheorie für eine geschlechterreflektierte Pädagogik mit Jungen. S. 52–57 In Dissens e.V. & Debus, Katharina/Könnecke, Bernard/Schwemmer, 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
- 71 Eine kurze Zusammenfassung findest du hier: Boger, May-Anh: Trilemma der Inklusion. www.mai-anh-boger.de/trilemma-der-inklusion
- 72 Pfeiffer, Wolfgang: Etymologie Mensch. www.dwds.de/wb/Menschheit
- 73 Patricia Purtschert: „Kolonialität und Geschlecht im 20. Jahrhundert. Eine Geschichte der weißen Schweiz“, Bielefeld: transcript, 2019.
- 74 Mehr dazu siehe: de Sylvain, Cabala/Balzer, Carsten: Die SYLVAIN-Konvention. Versuch einer „geschlechtergerechten“ Grammatik-Transformation der deutschen Sprache. bit.ly/sylvainbalzer
- 75 Für die Weiße, die wissen möchte, wie sie meine Freundin sein kann „Erstens: Vergiss, dass ich Schwarz bin. Zweitens: Vergiss nie, dass ich Schwarz bin.“ Pat Parker, 1978 (Übersetzung aus dem Englischen).

Autor:innen

Clémence Bosselut: Vor 12 Jahren hat sie die Wörter „Globales Lernen“ und „kritisches Weißsein“ erstmals gegoogelt, um in der Rolle der Koordinatorin der Fortbildungsreihe „Multiplikator:in für Globales Lernen“ anzukommen. Egal welcher Ort und welche Situation, ob beim Zelten, Kindergeschichten vorlesen, auf dem Fahrrad, im Kreissaal, auf Seminaren, in der Kita oder der Schule ihrer Kinder ... es ist ihr schon lange klar, dass sich die machtkritische Brille nicht mehr absetzen lässt.

Florian Münderlein: Aus dem oberbayrischen Hinterland kommend, beschäftigen ihn Macht- und Herrschaftskritik in den unterschiedlichsten Formen eigentlich seit seiner Kindheit. Die letzten Jahre liegt der Schwerpunkt auf Pädagogik, Gewalt, Geschlecht, Sexualität, den Verknüpfungspunkten dazwischen und darüber hinaus. Sein Rezept für ein gutes Leben beinhaltet freie Zeit, Kochen, Limonade, Tanzen und Punk.

Freddie Diallo: Mie begann die persönliche Auseinandersetzung mit Machtverhältnissen mit Critical Whiteness und Antifaschismus und legt inzwischen den Fokus auf Geschlecht, Be_hinderung und Intersektionalität. Mie arbeitet im Moment bezahlt und unbezahlt zu den Themen Klimagerechtigkeit und Rassismus. Freude und Kraft schöpft mie aus Drag, dem Lesen von Fachbüchern, Kochen und Essen und (v.a. in Corona-Zeiten) Zeit mit der Wahlfamilie zu verbringen.

Illustrator:innen

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

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

Danksagung

Akinola Famson, Angelika Strotmann, Anna-Luise Pohl, Anna Schwendner, Antonie Armbruster-Petersen, Arun Hackenberger, Bolormaa Biling, Charlotte Dase, David Schupp, Heinke Castagne, Chima Ikegdu, Hannah Diederich, Jacob Hess, Jena Samura, Johann Heinrich, Julia Fußhüller, Maïke Rolf, Nicki Vetter, Nina Sinde, Nkozi Mbaso, Paula Rave, Sabine von Barga, Sabrina Steinhuber, Sherin Abu-Chouka, Tristan Marie Biallas für ihre Beiträge, Mitdenken, Gegenlesen, Vorschläge, kritische Rückmeldungen und alle anderen Teamer:innen und Teilnehmenden, die immer wieder Vorschläge eingebracht haben und uns dazu angeregt haben, immer neue Fragen zu stellen!

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

Impressum

Herausgegeben von:

Evangelisches Forum
entwicklungspolitischer Freiwilligendienst (eFeF)

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

www.efef-weltwaerts.de

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

Redaktionsleitung:
Clémence Bosselut

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

Korrektur:
Johann Heinrich

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 Zusammen-
arbeit und Entwicklung wieder.

Dezember 2020

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



Copyright

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

Sie dürfen:

Teilen: das Material in jedem Format oder Medium vervielfältigen und weiter-
verbreiten. 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 vor-
genommen 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 unter-
sagen, was die Lizenz erlaubt.