



Gedichtanalyse „Jetzt rede ich!“

Die Teilnehmenden (TN) analysieren Gedichte von zwei Poet*innen des Künstler*innen-Kollektivs i,Slam, in denen antimuslimischer Rassismus (AMR) und Diskriminierung thematisiert werden. Durch die Analyse dieser Gedichte rücken die Perspektiven von Rassismuserfahrenen ins Zentrum der Auseinandersetzung.

Zu beachten: Voraussetzungen der Durchführung

Bei dieser Methode ist unbedingt erforderlich, dass mindestens eine*r der Teamenden BPoC ist.

Voraussetzung für den Einsatz dieser Methode sind Vorkenntnisse der TN zum Phänomen und zu den Wirkungsweisen von AMR.

Für einige TN kann sie herausfordernd sein, da die in den Gedichten ausgedrückten Perspektiven für sie neu sein können. Diese TN reagieren eventuell mit Unverständnis, Bagatellisierung oder Abwehr. Das Team sollte sich dieser Herausforderung bewusst sein und die TN bereits gut kennen, um mit möglichen Abwehr-Reaktionen konstruktiv umgehen zu können. Insbesondere kommt es darauf an, drohenden Verletzungen von rassismuserfahrenen TN vorzubeugen bzw. sofort zu intervenieren, falls es zu solchen kommen sollte. Ebenso kann angezeigt sein, die TN in zwei Gruppen zu teilen (siehe auch Hinweise bei „Teilnehmendenspezifische Durchführung“ unten).

Diese Methode sollte in einer gemischten TN-Gruppe also keinesfalls zu Beginn eines Seminars bzw. einer Seminarreihe eingesetzt werden. In jedem Fall sollte sie auch angesichts der Zusammensetzung der Gruppe im Vorfeld gedanklich durchgespielt und insgesamt gut vorbereitet werden.

Die in den Gedichten beschriebenen Erfahrungen sind sehr komplex und beinhalten eine Vielzahl an Beispielen für AMR und dessen Wirkungsweisen. Das entspricht der Realität der geschilderten Situationen. Allerdings kann es sein, dass eine Gruppe sich in Nebendiskussionen verliert, z.B. könnte der Blick in solcher oder ähnlicher Weise sich auf die Rassismuserfahrenen selbst richten: „Es muss auch mal gesagt werden, dass ...; die sind aber doch auch ...“, was eine Ablenkung vom wesentlichen Thema wäre. In diesem Fall muss die Moderation darauf achten, die Diskussion zu fokussieren und die Perspektive der Slam-Künstler*innen immer wieder ins Zentrum zu rücken.

Um diese Fokussierung zu unterstützen, können zentrale Aussagen aus den Gedichten vorab visualisiert und für alle sichtbar im Raum aufgehängt werden.



Sollten die Gedicht-Texte für die TN zu lang sein bzw. die Fülle an Hinweisen und Impulsen die TN überfordern, bietet sich an, mit kürzeren Fassungen bzw. einzelnen Abschnitten der Gedichte zu arbeiten (siehe auch „Teilnehmendenspezifische Durchführung“).

Ziele

- Die TN setzen sich mit (oft ausgeschlossenen) Perspektiven von Menschen mit Rassismuserfahrungen auseinander.
- Marginalisierte Perspektiven werden sichtbar gemacht und diskutiert.
- Die TN lernen unterschiedliche Wahrnehmungen und Perspektiven
- kennen und nutzen diese, um ihren Blick auf die Gesellschaft in Deutschland zu weiten bzw. zu verändern.
- TN mit Rassismuserfahrungen sollen durch die Beschäftigung mit den Perspektiven weiterer Rassismuserfahrener und deren Handlungsstrategien gestärkt werden (Empowerment).

Zu den Teilnehmenden (TN)

Diese Methode eignet sich für Jugendliche und junge Erwachsene zwischen 15 und 27 Jahren sowie Multiplikator*innen jeden Alters.

Die Methode kann in erster Linie Menschen mit Rassismuserfahrungen stärken. Menschen ohne Rassismuserfahrungen kann sie sensibilisieren. Je nach Gruppenzusammensetzung sollten teilnehmendenspezifische Varianten zum Einsatz kommen (siehe unten).

Rahmenbedingungen

Zeit: 90–160 Minuten

Gruppengröße: 15–20 Personen

Material:

- Audio-Dateien mit drei Gedichten (Anlage 1)
- Laptop zum Abspielen der Audio-Dateien
- für jede*n TN eines der zwei ausgewählten Gedichte oder ein Gedicht-Abschnitt als Handout (Anlagen 2–4)
- Anleitung für die Kleingruppen (Anlage 5)



- Informationen zu den Autor*innen (Anlage 6)
- Flipchart-Plakate oder Karten
- Edding-Stifte
- evtl. visualisierte Zitate aus den Gedichten (auf Flipcharts oder auf A4-Blättern)
- optional: #metwo-Zitat (Anlage 7)

Raum / Setting: ein bis zwei Räume / Stuhlkreis und Tischgruppen für die Kleingruppenarbeit

Ablauf der Methode

Vorab

Das Team wählt aus den drei Gedichten zwei aus.

1. Einstieg (5 Min.)

Alle TN hören sich zwei der drei Gedichte von Yara Salha, Ilhan Hançer und Fathiya Galaid per Audio-Datei an (Anlage 1).

2. Kleingruppenphase (KG) (30 Min.)

Die TN beschäftigen sich anschließend intensiver mit den Gedichten.

Für diese Arbeitsphase werden KG à 3–5 Personen gebildet. Alle TN einer KG erhalten das gleiche Gedicht bzw. den gleichen Gedichtabschnitt als Handout (Anlage 2–4). Je nach Anzahl der KG werden die beiden Gedichte bzw. verschiedene Gedichtabschnitte auf die KG verteilt. Je nach zur Verfügung stehender Zeit werden in den KG nur einzelne Abschnitte bearbeitet oder ein komplettes Gedicht.

Die KG können sich eigenständig bilden, aber hier bietet sich auch ein Gruppenteilungsspiel an (siehe Material „Gruppenteilungsspiele“).

Anhand der Fragen in der Anleitung (Anlage 5) tauschen sich die TN aus und notieren ihre Ergebnisse auf Flipchart-Plakaten oder Karten.



3. Zusammentragen der Ergebnisse im Plenum (15–20 Min.)

Nachdem alle TN mit der KG-Arbeit fertig sind, stellen sie sich gegenseitig im Plenum ihre Ergebnisse vor.

4. Option (10 Min.):

Falls genügend Zeit zur Verfügung steht, kann es sinnvoll sein, die Gedichte ein zweites Mal anzuhören. Oft kann nach der Reflexion noch einmal anders hingehört werden, es fallen andere Dinge auf, und die Bedeutung des Beschriebenen kann durch die Auseinandersetzung intensiver aufgenommen werden.

Falls Zeit ist, kann hier auch das dritte Gedicht noch angehört werden.

5. Auswertung (20–30 Min.)

Für die Auswertung können folgende Fragen hilfreich sein:

- Beschreibt den Inhalt des Gedichts/ der Gedichte.
- Worauf machen die Autor*innen aufmerksam? Was kritisieren sie?
- Überlegt, was davon Euch bekannt vorkommt. Habt Ihr Ähnliches selbst erlebt oder miterlebt?
- Diskutiert, wie ihr mit diesen Erfahrungen umgegangen seid.
- Sammelt Vorschläge, was darüber hinaus getan werden könnte?

An dieser Stelle kann die Auswertung in Hinblick auf Strategien für den Umgang mit Rassismus weitergeführt werden, siehe auch „Vorschläge für die Weiterarbeit“ unten.

Teilnehmendenspezifische Durchführung

1. Kürzere Texte

Die Komplexität der Gedichte, aber auch die Länge der dazugehörigen Texte können die TN (je nach Altersstufe, Energielevel u.a.) überfordern. Um den TN kürzere Texte zur Verfügung zu stellen, können für die KG-Arbeit auch nur einzelne Abschnitte aus den Gedicht-Texten zum Einsatz kommen (siehe Abschnittsaufteilung in Anlage 2–4). Hilfreich ist außerdem die Visualisierung zentraler Aussagen aus den Gedichten.



2. Umgang mit Vermeidungsstrategien weißer TN

Unter der Überschrift „Zu beachten: Voraussetzungen der Durchführung“ wurden bereits Herausforderungen angesprochen, die bei dem Einsatz dieser Methode in einer gemischten Gruppe mit sowohl weißen als auch rassismuserfahrenen TN entstehen. Das Team muss sich darüber im Klaren sein, dass TN die Schilderungen von Rassismuserfahrungen aus unterschiedlichen Perspektiven hören und verarbeiten. Für viele weiße TN ist es herausfordernd, Rassismus als strukturelle Ungleichheit wahrzunehmen, da es mit dem eigenen Glauben an die Chancengleichheit in Konflikt gerät. Dadurch kommt es zu verschiedenen Vermeidungsstrategien. Es kommt in Übungen auch häufiger vor, dass geschilderte Rassismuserfahrungen durch weiße TN nicht ernst genommen, bagatellisiert oder sogar negiert werden, was zu erneuten Verletzungen der Rassismuserfahrenen führt.

Hier muss das durchführende Team unbedingt intervenieren, indem verharmlosende Aussagen aufgegriffen und verletzende Aussagen gestoppt werden. Bei Bedarf kann Anlage 7 hierfür genutzt werden.

Weitere Anregungen finden sich in der „Einleitung zur Methodensammlung“.

3. Gestalten von Empowerment-Räumen

In manchen Fällen kann es notwendig werden, eine gemischte Gruppe zu trennen und zu unterschiedlichen Schwerpunkten zu arbeiten. Zum Beispiel, weil weiße TN mit zu viel Abwehr reagieren oder weil es gut wäre, dass Rassismuserfahrene einen eigenen Raum bekommen:

- a) Die TN mit Rassismuserfahrungen reflektieren ihre Erlebnisse und tauschen sich miteinander aus. Durch begleitende Erläuterungen (Inputs) durch die Teamer*innen zu den Funktionen und Wirkungsweisen von Rassismus können die Erfahrungen mit den gesellschaftlichen Verhältnissen in Beziehung gesetzt werden (Rassismus als System und Strukturprinzip). Dies kann verinnerlichte Rassismen entgegenwirken und die TN darin unterstützen, nicht die „Schuld“ bei sich zu suchen, und sie stattdessen in ihrer Handlungskompetenz stärken (Empowerment). Allein schon der Austausch in einem geschützten Raum wirkt sich oft positiv auf das Selbstverständnis der TN aus, da sie sich mit ihren Erfahrungen weniger allein fühlen.
- b) Die weißen TN nutzen die Zeit, um sich grundsätzlich mit der Wirkmächtigkeit von Rassismus auseinanderzusetzen. Hier können entsprechende Methoden wie z.B. „Diskriminierungsrad“ oder „Cookie Thief“ aus dieser Methodensammlung zum Einsatz kommen. Wichtig ist hier stets, dass das unterschiedliche Erleben von Realitäten in dieser Gesellschaft zur Sprache kommt. Bei genügend Zeit sollte sich die Gruppe mit



ihrem Weißsein und dazugehörigen Privilegien auseinandersetzen (u.a. mit dem Privileg, Rassismus nicht erleben zu müssen). Siehe hierzu auch die Ausführungen in der „Einleitung zur Methodensammlung“.

Achtung:

Viele Trainer*innen fragen: Dürfen wir Gruppen teilen? Und wie gestalten wir diesen Prozess gut?

Einerseits wundert uns das: Ist doch das getrennte Arbeiten in Mädchen- und Jungengruppen Normalität. Andererseits ist eine Teilung der TN-Gruppe an der color-line – an der Grenze, die rassistische Ideologien zwischen Menschen geschaffen haben – aber keineswegs banal. Tatsächlich gibt es viel Unsicherheit, wenig Erfahrung und keine einfachen Lösungen, dennoch kann es sinnvoll sein. Es gilt daher, die Schaffung von Empowerment-Räumen in der Praxis achtsam weiterzuentwickeln und diesen Prozess mit Kolleg*innen zu reflektieren.

Besonders gehört werden müssen hierbei die Erfahrungen von Trainer*innen of Color, die Empowerment-Trainings durchführen, und die Erfahrungen der TN of Color. Und eines ist bereits klar: Selbstverständlich muss die rassismuserfahrene Gruppe von einer bzw. einem rassismuserfahrenen Teamer*in begleitet werden.

Was sind Empowerment-Räume?

Empowerment-Räume sind Räume der Anerkennung und des Austauschs für Menschen, die von spezifischen Diskriminierungserfahrungen negativ betroffen sind. So wie z.B. Frauencafés oder Frauenseminare für Menschen sind, die sexistisch diskriminiert werden. Neben dem Schutz vor Diskriminierung und davor, sich wieder und wieder rechtfertigen zu müssen, sind die unterschiedlichen Herausforderungen ein weiterer Grund: In der Auseinandersetzung mit Diskriminierung sind es unterschiedliche Lernwege, je nachdem, ob ich in dem thematisierten Verhältnis privilegiert oder benachteiligt werde. Zum dritten ermöglichen Empowerment-Räume gegenseitige Stärkung und Organisation für gesellschaftliche Veränderungen: So hatten über Jahrzehnte von engagierten Frauen geschaffene Empowerment-Räume entscheidenden Anteil an einer inzwischen breiteren gesellschaftlichen Ablehnung von alltäglichem Sexismus und Übergriffen.



Wie gestalten wir Empowerment-Räume und wie trennen wir Gruppen?

Wenn es sich für die Teamer*innen aufgrund fehlender Praxiserfahrung komisch anfühlt, kann die Parallele zur Aufteilung in Mädchen- und Jungengruppen die Trennung unter Umständen entdramatisieren. Das Kriterium, nach dem Empowerment-Räume im Kontext von Rassismus gestaltet werden, sind Erfahrungen mit Rassismus. Im Gespräch mit den TN können hilfreiche Fragen sein: Wer wird oft gefragt: „Wo kommst du her?“ Wem wird häufiger so etwas wie „eine andere Kultur“ oder „eine andere Herkunft“ zugeschrieben? Wessen Zugehörigkeit zu Deutschland wird oft in Frage gestellt?

Dabei kommt es darauf an, dass die TN sich selbst der Gruppe der Rassismuserfahrenen oder der Gruppe derer, die von Rassismus Vorteile haben, zuordnen; Fremdzuschreibungen durch die Teamenden sind tabu.

Für diese Selbsteinordnung ist es erforderlich, dass die TN über entsprechende Kriterien verfügen, die sich aus einer klaren Definition von Rassismus bzw. AMR ergeben (inkl. gesellschaftliche Machtverhältnisse). Dies soll verhindern, dass alle sonst erlebten negativen Erfahrungen wie z.B. Mobbing/Beleidigungen oder andere Diskriminierungsformen wie Sexismus mit Rassismus in einen Topf geworfen werden.

Es ist ratsam, bei der Teilung der Gruppe die allgemeine Definition von Rassismus und nicht die von antimuslimischem Rassismus zugrunde zu legen. So werden keine Ausschlüsse produziert, sondern eher Bündnisse gestärkt. Da es auch zwischen unterschiedlichen rassistisch diskriminierten Gruppen Machtverhältnisse und Diskriminierungen gibt, muss auch mit diesen achtsam umgegangen werden. Und selbstverständlich positionieren wir als Trainer*innen uns dazu, d.h., wir benennen unsere Rassismuserfahrungen und Privilegien.

Die Dynamiken, die ausgelöst werden können, wenn eine Schulklasse sich nach dem Kriterium von Rassismuserfahrung aufteilt, sollte nicht unterschätzt werden. Einerseits ist bekannt, dass rassistische Trennungen nicht verschwinden, wenn wir so tun, als ob wir alle gleich wären. Tatsächlich strukturiert die color-line unseren Alltag, diese unsichtbare Trennung, diese Spaltung nach rassistischen Konstruktionen (schwarz/ weiß), die sehr unterschiedliche Erfahrungswelten hervorbringt. Empowerment-Räume sind daher wichtig. Andererseits können es schmerzhafteste Momente sein, wenn im Kontext der Bildungsarbeit die Trennungen durch rassistische Ideologien konkret benannt und damit im sozialen Kontext der Schulklasse sichtbar gemacht werden. Unterschiedliche Themen und Gefühle werden berührt, auch je nachdem, ob Menschen durch Rassismus privilegiert oder benachteiligt werden. Zur Kenntnis nehmen, dass Rassismus im privaten Alltag wirkmächtig ist, Menschen trennt und Schulklassen spaltet, das schmerzt – doch schmerzt das Wahrnehmen mehr als die Tatsache, dass es so ist?



Gleichzeitig kann die Erfahrung getrennter Räume sehr stärkend sein: wenn endlich den unterschiedlichen Erfahrungen ein Name gegeben wird, sie nicht mehr unter dem Teppich bleiben und anerkannt werden. Allerdings ist Empowerment wichtiger Teil eines längeren Prozesses. Wenn wir nur für einen Projekttag in einer Schulklasse sind, hängt es vom Kontext ab, ob wir dies auffangen können. Wenn wir jedoch länger vor Ort sind oder Kolleg*innen of Color vor Ort den Prozess aufgreifen können, ist es ein wichtiges Element.

Wichtige Qualitätskriterien bei Empowerment-Angeboten benennt Noah Sow (siehe Literaturhinweise).

Vorschläge für die Weiterarbeit

- Den TN die Gelegenheit geben, ihre eigenen Erfahrungen in Gedichtform aufzuschreiben.
- Zu Poetry-Slam-Vorfürungen gehen, zuhören oder selbst teilnehmen.
- Strategien des Umgangs mit diskriminierenden Situationen entwickeln. Dabei kann es einerseits um Situationen gehen, in denen Handlungsstrategien für die diskriminierten Personen im Fokus stehen. Dies ist insbesondere für rassismuserfahrene TN von Bedeutung und kann sich empowernd auswirken. Ebenso kann es um Handlungsmöglichkeiten bzw. Formen der Intervention für diejenigen gehen, die Zeug*innen von diskriminierenden Situationen sind. Für die Entwicklung entsprechender Strategien ist der Ansatz des Forumtheaters gut geeignet.
- Evtl. eine Zweiteilung der Gruppe und die Weiterarbeit mit unterschiedlichen Schwerpunkten (siehe hierzu „Teilnehmendenspezifische Durchführung“).

Quellen

Bildungsteam Berlin-Brandenburg e.V. im Rahmen des Projektes „Bildungsbausteine gegen antimuslimischen Rassismus“

Poetry Texte von Yara Salha, Ilhan Hançer und Fathiya Galaid (alle von i,Slam)

i,Slam Berlin, Homepage: <https://www.i-slam.de/index.php/de/>

i,Slam Berlin, YouTube-Kanal: <https://www.youtube.com/user/iSLAMMde>



Literaturhinweise

Sofia Hamaz, Mutlu Ergün-Hamaz: Empowerment. MID-Dossier. Hrsg. von der Heinrich-Böll-Stiftung. Berlin 2013. Abrufbar unter:

https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/dossier_empowerment.pdf (12/2018)

Toan Nguyen: „Outside the Box“. Stärkung und Empowerment von Jugendlichen of Color. In: „Läuft bei Dir! Konzepte, Instrumente und Ansätze der antisemitismus- und rassismuskritischen Jugendarbeit“. Hrsg. von der Amadeu Antonio Stiftung. Berlin 2015. Abrufbar unter:

www.projekt-ju-an.de/w/files/juan/ju-an-2015-internet.pdf (12/2018)

Noah Sow: Mit Selbstbewusstsein Rassismus entgentreten ... (aka: „Hör nicht auf die. Sei stark.“). Abrufbar unter: <https://www.noahsow.de/blog/mit-selbstbewusstsein-rassismus-entgentreten-aka-hoer-nicht-auf-die-sei-stark/> (Stand 12/2018)

Weiterführende Links

Nadire Y. Biskin: 11 Podcasts von PoC, die dir mehr beibringen als dein weißer Politikprof.

Abrufbar unter: [https://www.refinery29.com/de-de/poc-podcast-deutsch?](https://www.refinery29.com/de-de/poc-podcast-deutsch?fbclid=IwAR3N3vxXbK128dbdr2VGJTzbGh8BpSD5n1XVW-b3DWMK0Qsp_nMBr6DczQ4#slide-3)

[fbclid=IwAR3N3vxXbK128dbdr2VGJTzbGh8BpSD5n1XVW-b3DWMK0Qsp_nMBr6DczQ4#slide-3](https://www.refinery29.com/de-de/poc-podcast-deutsch?fbclid=IwAR3N3vxXbK128dbdr2VGJTzbGh8BpSD5n1XVW-b3DWMK0Qsp_nMBr6DczQ4#slide-3)
(12/2018)

Mona Haydar: Hijabi (Wrap my Hijab). Abrufbar unter: https://www.youtube.com/watch?v=XOX90_kVPeo&feature=youtu.be (12/2018)

Leila El-Amaire: Doch, du kannst rassistisch sein. In: Die Zeit vom 3. September 2017. Abrufbar unter: <https://www.zeit.de/campus/2017-08/demokratie-politische-teilhabe-rassismus-z2x>
(12/2018)

Materialanhang

Anlage 1: Audio-Dateien mit drei Gedichten

Anlage 2: Gedicht von Yara Salha als kompletter Text und in Abschnitte unterteilt

Anlage 3: Gedicht von İlhan Hançer als kompletter Text und in Abschnitte unterteilt

Anlage 4: Gedicht von Fathiya Galaid als kompletter Text und in Abschnitte unterteilt

Anlage 5: Anleitung für die Kleingruppen

Anlage 6: Informationen zu den Künstler*innen

Anlage 7: #metwo-Zitat