



# Einleitung zur Methodensammlung

## Inhalt

1. Wozu diese Einleitung?.....	2
2. Unser Selbstverständnis und die Konzeption der Methoden.....	2
3. Unsere Ziele.....	3
4. Gesellschaftlicher Kontext unserer Arbeit.....	4
a) Othering.....	4
b) Rassismuskritische Bildungsarbeit an Schulen.....	5
5. Voraussetzungen der Durchführung: Hinweise zur Nutzung der Methoden.....	6
a) Erforderliche Selbstreflexion und Positionierung der Durchführenden.....	6
b) Zu den Teilnehmenden.....	7
c) Standards für die Teamzusammensetzung.....	7
d) Auf die Wortwahl kommt es an.....	9
e) Umgang mit herausfordernden Situationen.....	10
f) Gestalten von Empowerment-Räumen.....	12
6. Fazit.....	13



## 1. Wozu diese Einleitung?

In dieser Einleitung werden Voraussetzungen benannt, die Teamende unserer Erfahrungen nach mitbringen sollten, wenn sie diese Methoden zu antimuslimischem Rassismus (AMR)<sup>i</sup> durchführen wollen. Wir bitten alle potenziell Durchführenden, die kommenden Hinweise komplett durchzulesen. Sie sind als Reflexionsangebote gedacht – aber auch als „Achtungsschilder“, anhand derer Sie überprüfen können, welche der Methoden Sie sich zutrauen.

Eine zentrale Empfehlung ist, die Methoden zuerst aus der Perspektive einer oder eines Teilnehmenden (TN) zu erleben. Die Schilderung unserer Erfahrungen als Entwickler\*innen der Methoden und als Pädagog\*innen, die damit gearbeitet haben, kann die eigene Erfahrung damit nicht ersetzen. Auch werden unsere Erläuterungen dadurch insgesamt nachvollziehbarer.

Rassismus, im Besonderen AMR, ist ein gesellschaftlich herausforderndes und polarisierendes Thema, auch in der politischen Bildungsarbeit. Unserer Ansicht nach bedarf es auf Seiten der Teamer\*innen einer vorangehenden Auseinandersetzung mit AMR und eines reflektierten Umgangs mit Methoden und Materialien. Die unseres Erachtens notwendigen Voraussetzungen erläutern wir im Folgenden. Konkrete Hinweise dazu finden sich auch unter der Überschrift „Zu beachten: Voraussetzungen für die Durchführung“ in jeder der Methodenbeschreibungen.

Sollten beim Lesen bei bestimmten Methoden Zweifel aufkommen, halten wir es für eine gute Entscheidung, eine Methode (noch) nicht durchzuführen. In diesem Fall empfehlen wir, zunächst selbst Fortbildungen zu besuchen und/oder sich eigenhändig fortzubilden. Dazu können die von uns zusammengestellten Hintergrundinformationen (inkl. Glossar) und Literaturhinweise genutzt werden. Alternativ können Sie, wenn Sie weiterhin unsicher sind, mit dem Thema erfahrene Referent\*innen einladen.

Im folgenden Abschnitt möchten wir – als Entwickler\*innen und Autor\*innen der Methodensammlung – über unser Selbstverständnis, unsere eigenen (fortdauernden) Lernprozesse und über die Ziele reden, die wir mit der Methodensammlung verfolgen.

## 2. Unser Selbstverständnis und die Konzeption der Methoden

Unser Entwicklungs- und Autor\*innen-Team besteht aus Kolleg\*innen mit langjähriger Erfahrung in der rassismuskritischen und diversitätssensiblen Bildungsarbeit. Wir haben dabei verschiedene persönliche und professionelle Zugänge sowie unterschiedliche inhaltliche Schwerpunkte.

Diese Multiperspektivität in unserer Teamzusammensetzung ist uns besonders wichtig, d.h., zu unserer Gruppe gehören sowohl Menschen, die tagtäglich Erfahrungen mit Rassismus und/oder



antimuslimischen Rassismus machen, als auch *weiße* Menschen. Wir messen dem Bewusstsein über die jeweilige eigene Positionierung und über die Verstrickung in gesellschaftliche Machtverhältnisse für unsere Arbeit große Bedeutung zu. Das betrifft auch die Entwicklung und Durchführung von Methoden zu AMR. Stetige Selbstreflexion sowie die Reflexion und Auseinandersetzung innerhalb unseres Teams gehören unweigerlich dazu.

Bei der Konzeption und Zusammenstellung dieser Methodensammlung haben wir in Kleingruppen, nicht als Gesamtteam gearbeitet. Zum Teil wandelten wir bereits erprobte Übungen und Materialien ab und schnitten sie auf das Thema AMR zu. Zudem haben wir neue Zugänge und Vorgehensweisen entwickelt. Die jeweiligen Methodenideen und -entwürfe wurden vor dem Einsatz im Gesamtteam vorgestellt, kritisch überprüft und durch das Feedback der Kolleg\*innen angereichert. Die anschließende Erprobung mit Jugendlichen und Multiplikator\*innen werteten wir jeweils im Gesamtteam aus und nahmen im Anschluss inhaltliche wie methodische Änderungen vor. So gab es bei allen Methoden mehrfache Erprobungs-, Reflexions- und Überarbeitungsschleifen, die von intensiven Diskussionen begleitet waren. Selbst in der redaktionellen Arbeit reißen die kritischen Auseinandersetzungen mit unseren Grenzen und Möglichkeiten nicht ab.

### **3. Unsere Ziele**

Angesichts der Komplexität des Phänomens AMR ist naheliegend, dass die Auseinandersetzung damit längere Zeit in Anspruch nimmt und prozessorientiert gestaltet sein muss. Dabei sollen die vorliegenden Materialien unterstützen. Wir möchten mit ihnen Entwicklungsräume schaffen und Impulse setzen, um dominante Sichtweisen zu hinterfragen. Wir wollen ermöglichen, alternative Bilder und Vorstellungen zu entwickeln, indem sich die TN mit Sichtweisen auseinandersetzen, die sonst in der Gesellschaft wenig präsent sind. Dabei kommt es darauf an, von Kindheit an Gelerntes und als Norm Verinnerlichtes zu reflektieren und zu erkennen, wie antimuslimischer Rassismus und andere Ungleichheitsideologien unser Wissen dominieren.

In den Methoden geht es weder darum, „den Islam“ zu erklären, noch um Rezepte für den Umgang mit AMR. Unser Fokus liegt auf einem machtkritischen Beitrag: AMR auf der persönlichen, auf der institutionellen und auf der gesellschaftlichen Ebene sichtbar zu machen. Dabei geht es uns selbstredend auch immer darum, Menschen zu stärken, neue Umgangsweisen mit AMR zu entwickeln und zu erproben – sowohl aus rassistischer<sup>ii</sup> als auch aus privilegierter Positionierung.

Bezugsrahmen für unsere Bildungsarbeit sind die Grund- und Menschenrechte, und zwar für alle Menschen überall. Diese werden nicht nur außerhalb Europas regelmäßig missachtet. Auch in Deutschland prägen Ideologien der Ungleichwertigkeit die Gesellschaft – Bildungsarbeit kann



ein Baustein sein, um dem entgegenzuwirken. Wir gehen davon aus, dass pädagogische Arbeit politische Bewegungen nicht ersetzen kann, zielen jedoch ausdrücklich auf einen Abbau von Rassismus. Diese Arbeit schließt eine klare politische Positionierung ein zu Gunsten gleicher Rechte aller Menschen und für den Abbau von Machtasymmetrien und Diskriminierungen auf allen Ebenen.

In der Methodensammlung versuchen wir, Verschiedenes zu ermöglichen bzw. anzubieten: die Sensibilisierung von privilegierten TN ebenso wie die Sicht- und Hörbarmachung marginalisierter Erfahrungen sowie Räume für das Empowerment von Menschen mit Rassismuserfahrung.

In den Workshops kann ein Raum eröffnet werden, in dem Menschen miteinander reden können, ohne sich – wie oft im Alltag – rechtfertigen zu müssen. Unser Ziel ist ein gegenseitiger Austausch, der stärkt und auf dessen Grundlage gegenseitiges Verständnis ebenso entstehen kann wie Bündnisse.<sup>iii</sup>

Empowerment geht mit Power-Sharing einher. Unter Power-Sharing verstehen wir, dass privilegierte Menschen ihre Möglichkeiten nutzen, Räume für marginalisierte Gruppen zu schaffen, Ressourcen umzuverteilen, den Zugang zu Macht und Entscheidungen erleichtern – kurz: Machtverhältnisse in den eigenen Kontexten zu verändern. Die Bewusstwerdung eigener Privilegien und Ressourcen ist eine Voraussetzung von Power-Sharing. Das Kriterium ist: Wer hat letzten Endes die Kontrolle über Ressourcen und Entscheidungsmacht und über ihren Einsatz? Wird das Gegenüber wirklich als Subjekt mit eigener Handlungsmacht anerkannt?<sup>iv</sup>

Mit dieser Methodensammlung möchten wir Kolleg\*innen aus dem Bildungskontext unsere Erfahrungen zur Verfügung stellen. Unser Fokus ist dabei eine machtkritische Professionalisierung.

## **4. Gesellschaftlicher Kontext unserer Arbeit**

### **a) Othering**

Diese Bildungsarbeit ist sehr herausfordernd, weil es bei AMR (wie bei allen Formen von Diskriminierung) nicht allein um diskriminierende Verhaltensweisen von Einzelnen geht, sondern um gesellschaftlich verankerte Überzeugungen und seit Kindheitstagen verinnerlichte Einstellungen. In den Blick genommen werden die Grundlagen dessen, was als „europäische Identität“ gilt.

Ein zentraler Bestandteil dieses Selbstverständnisses ist die Annahme eines zivilisierten und aufgeklärten Westeuropas, das als Hort der Menschenrechte gesehen wird. Im Gegensatz dazu seien „andere“ rückständig. Im Zuge dessen wird so getan, als hätten „wir“ selbst „unsere



Werte“ längst verinnerlicht und umgesetzt – zumindest mehr als „andere“. Diese Annahme hat immense Überzeugungskraft und bedarf zugleich massiver Verdrängung, sowohl historischer als auch gegenwärtiger menschenverachtender europäischer Politik- und Wirtschaftspraktiken mit ihren globalen Folgen. „Westliche Werte“ stehen auch für die Gewalt an den Außengrenzen Europas und die gewalttätige postkoloniale Weltwirtschaft. Als eine der Aufgaben unserer Bildungsarbeit sehen wir deshalb an, den Diskurs über „unsere Werte“ zu dekolonialisieren.<sup>v</sup>

Edward Said benennt und dekonstruiert in seinem Buch *Orientalism* die Mechanismen des antimuslimischen Rassismus und analysiert dabei den „Orientalismus“ als eine hegemoniale Form der intellektuellen Macht. Dieser Diskurs beinhaltet das, was seit dem 18. Jahrhundert über den Orient im Westen und später in den USA geäußert, gedacht und geschrieben wurde. Nach Said übte der Orient-Diskurs Macht und Herrschaft aus: Mit dem in diesem Diskurs produzierten Wissen legitimierte und stabilisierte Europa seine Herrschaft über den Orient. Said griff in diesem Zusammenhang den Begriff „Othering“ auf und entwickelte ihn wissenschaftlich weiter.

Othering beschreibt den Prozess, mit dem ein Mensch oder eine Gruppe zum oder zur „anderen“ gemacht wird, um die eigene Normalität zu bestätigen. Was als Standard und normal durchgesetzt werden kann, ist von gesellschaftlichen Machtverhältnissen abhängig. Im Othering-Prozess wertet die dominante Gruppe ihr Selbstbild auf, indem eine andere Gruppe als „anders“ und/oder „fremd“ klassifiziert und abgewertet wird. Die Literaturwissenschaftlerin Gayatri Spivak greift den Begriff auf und arbeitet ihn systematisch aus. Sie verwendet Othering für „das im Machtdiskurs ausgeschlossene Andere“<sup>vi</sup>.

Obwohl Behauptungen über die „anderen“ Konstruktionen sind, sind diese wirkmächtig. Nach Stuart Hall besteht die Herausforderung, vor der wir stehen, darin, „die Bedingungen der Diskussion zu verändern, die Annahmen und Ausgangspunkte in Frage zu stellen, die Logik zu brechen – das ist eine [...] langwierigere und schwierigerere Aufgabe. [...] [Sie] setzt voraus, dass das sichtbar gemacht wird, was gewöhnlich unsichtbar bleibt: die Annahmen, auf denen die jetzigen Praxen beruhen.“<sup>vii</sup>

## **b) Rassismuskritische Bildungsarbeit an Schulen**

Der Großteil politischer Bildungsarbeit findet an Schulen und mit jungen Menschen statt. Die Erfahrungen mit dem Projekt zu AMR verstärkten unsere Überzeugung, dass die Pädagog\*innen einer jeden Einrichtung sich mit Rassismus und weiteren Ungleichheitsideologien beschäftigen sollten. Sie arbeiten in einem System, in dem die Kultivierung von rassistischen Wissensbeständen, diskriminierenden Strukturen und damit verbundenen Umgangsweisen augenblicklich der Normalfall sind. In den Worten Karim Fereidoonis, der als Juniorprofessor für



Didaktik an der Ruhr-Universität Bochum auch für die Ausbildung von Lehrkräften zuständig ist: „Ich bin der Meinung, dass Rassismus in jeder Schule, in jeder Bildungsinstitution ein Problem darstellt, wobei ich gar nicht von einem Problem reden würde, sondern von einem Strukturierungsmerkmal. Rassismus strukturiert unser gesellschaftliches Wissen, unser gesellschaftliches Handeln, also dass Rassismus auch in der Schule eine Rolle spielt, sowohl bei Lehrkräften als auch bei Schüler\*innen und auch bei Schulmaterial wie Schulbüchern und so weiter.“<sup>viii</sup>

Hilfreiches Hintergrundwissen zu (antimuslimischem) Rassismus in Schulbüchern findet sich in den Studien des Georg-Eckert-Instituts<sup>ix</sup> und in der Schulbuchstudie „Migration und Integration“<sup>x</sup>.

## **5. Voraussetzungen der Durchführung: Hinweise zur Nutzung der Methoden**

Zusätzlich zu konkreten Hinweisen unter der Überschrift „Zu beachten: Voraussetzungen für die Durchführung“ in jeder einzelnen Methodenbeschreibung bitten wir, die folgenden Punkte zu beachten.

### **a) Erforderliche Selbstreflexion und Positionierung der Durchführenden**

Diese Methodensammlung ist eine Einladung, sich auseinanderzusetzen, sich selbst zu reflektieren und Handlungsperspektiven zu entwickeln. Das gilt zuallererst für die Durchführenden selbst.

Diese (auch emotionale) Auseinandersetzung geht mit der Suche nach Antworten auf Fragen einher, wie ich in dieser Gesellschaft positioniert bin und welche Auswirkungen diese Positionierung auf meine tagtäglichen Erfahrungen und Verhaltensweisen hat. Konkret stellen sich z.B. die Fragen, ob ich von antimuslimischem Rassismus negativ betroffen bin oder nicht, in welcher Hinsicht ich privilegiert bin, ob ich bspw. von Rassismus profitiere, welche ökonomische Stellung ich habe, welche Auswirkungen Genderkonzepte und Hautfarbenkonstrukte auf mich haben etc.

Verinnerlichte Unterdrückung bzw. verinnerlichte Dominanz<sup>xi</sup> wirken sich komplex und intersektional auf unsere Biografien und auf die Art aus, wie wir Bildungsarbeit verstehen und durchführen – all dies im Kontext der Institutionen, Organisationen und Vereine betrachtet, in denen wir tätig sind oder Workshops anbieten. Wir gehen nicht als Außenstehende gegen antimuslimischen Rassismus vor, sondern sind Teil eines durch Machtverhältnisse strukturierten Systems.



Diese Auseinandersetzungen können durchaus schmerzhaft sein und verunsichern. Selbstbilder können ins Wanken kommen: Wie haben Macht- und Gewaltverhältnisse sowie einseitige Geschichten über „meine Gruppe“ bzw. „die anderen“ auch meine Wahrnehmung geprägt? Was bedeuten für mich Deutsch-Sein, Heimat, Tradition und Werte? In wie weit habe ich kollektive Wissensbestände über die „richtige“ Religion und „richtige“ deutsche Kultur gelernt und verinnerlicht? Wie stark wirken sich rassistische Wissensbestände, wirkmächtige Diskurse und deren mediale Verbreitung (der wir uns kaum entziehen können) auf mein Denken und mein Handeln aus? Solche Reflektionen sind besonders für Bildungsarbeiter\*innen wichtig, da die entsprechenden Normen und Wissensbestände oft unbewusst von uns weitergegeben werden, ohne dass wir dies wollen oder reflektieren.

### **b) Zu den Teilnehmenden**

Die gesellschaftlichen Machtverhältnisse und verinnerlichten (rassistischen) Wissensbestände bilden sich in den Gruppen ab, die an Bildungsveranstaltungen teilnehmen. Es kommen sehr verschiedene Menschen mit ganz unterschiedlichem Vorwissen und vielfältigen Erfahrungshintergründen zusammen. Die spezifische Zusammensetzung der jeweiligen TN-Gruppe spielt eine große Rolle. Sie sollte bei der Auswahl der Inhalte und Vorgehensweisen bei der Durchführung von Workshops oder Seminaren beachtet werden.

Bei der Arbeit über AMR ist es besonders relevant, im Blick zu haben, dass unter den TN meistens sowohl Menschen sind, die durch (antimuslimischen) Rassismus verletzt werden, als auch Menschen, die diese Verletzungen nicht kennen bzw. sogar davon profitieren. Denn Rassismus spaltet: Auch in teilnehmenden Schulklassen oder Multiplikator\*innen-Teams verläuft eine unsichtbare Linie zwischen TN, die Rassismus erfahren, und denen, die diese Erfahrung nicht machen müssen. Deshalb ist Rassismus kein Thema, über das wir „einfach mal so“ reden können.

### **c) Standards für die Teamzusammensetzung**

Mit der Zusammensetzung des durchführenden Teams sind aus unserer Sicht bereits wesentliche Qualitätsfragen verbunden. Wir empfehlen unbedingt, zu zweit zu arbeiten. In den Teams sollte immer mindestens eine Person mit Rassismuserfahrung sein. Wir haben gute Erfahrungen mit Teams gesammelt, in denen Menschen mit und ohne Rassismuserfahrung zusammenarbeiten. In unserer Arbeit ist uns Diversität und Sichtbarkeit wichtig. Dabei geht es nicht darum, aus einer Betroffenenperspektive zu sprechen, sondern darum, Empowerment-Räume für die TN anzubieten, z.B. auch in Bezug auf Geschlecht und Alter.



In einem diversen Team können unterschiedliche Erfahrungen und Wissensbestände auch unter den Durchführenden sichtbar gemacht werden und so eine Identifikation der TN mit verschiedenen Positionierungen ermöglichen. Dabei sollte sich das Team darüber verständigen, wer in welchen herausfordernden Situationen vorrangig (re-)agiert. Um Machtverhältnisse bzw. in der Gesellschaft übliche Zuständigkeiten so wenig wie möglich zu reproduzieren (z.B. Rationalität und akademisches Wissen auf der *weißen* Seite, Emotionalität auf der nicht-*weißen* Seite) gilt es, dies zu reflektieren. Feedback und Auswertungsschleifen auch über die Rollenteilung im Team haben darin ihre große Bedeutung. Hilfreiche Fragen können sein:

- Was ist uns gut gelungen?
- Wo gab es kritische Situationen?
- Wo habe ich die oder den andere\*n Teamer\*in als Stärkung empfunden?
- Gab es Momente, in denen ich mehr Unterstützung gebraucht hätte?

Dieser Prozess des gemeinsamen Lernens benötigt Zeit für offenes Feedback und gegenseitige Stärkung in der Arbeit.

Fragen der Rollen- und Aufgabenklärung sollten unbedingt im Vorfeld der Seminare und Workshops geklärt werden. Aber auch während der Durchführung gibt es immer wieder Situationen und zentrale Fragen, die zwischenzeitlich (z.B. in Pausen oder Auszeiten) miteinander reflektiert werden können:

- An wen richtet sich unser Angebot? An wen denken wir? Wen haben wir (wieder mal) vergessen?
- Wer von den TN profitiert von dieser Seminareinheit oder auf wessen Kosten wird gerade gelernt?
- Wer von den TN braucht jetzt etwas?
- Wer von den Durchführenden spricht ein kritisches Thema an?

Auf jeden Fall ist es hilfreich, zu zweit in einem diversen Team zu sein, um Seminarsituationen aus unterschiedlichen Perspektiven zu reflektieren und auf sie eingehen zu können. Insbesondere in herausfordernden Situationen ist dies unerlässlich (siehe unten „Umgang mit herausfordernden Situationen“).





#### **d) Auf die Wortwahl kommt es an**

Begriffe sind wirkmächtig, deshalb messen wir der Wortwahl während unserer Seminare und Workshops besondere Bedeutung bei. Wir möchten achtsam mit Wörtern umgehen und die darin steckenden Botschaften überprüfen.

Hierauf gehen wir in den Übungen ein. Zudem haben wir ein Glossar angelegt, um Begriffe zu definieren, dazugehörige Hintergrundinformationen bereitzustellen und idealerweise eine Reflektion der Wortwahl zu unterstützen. Alle potenziell Durchführenden sind herzlich einladen, dieses Glossar zu nutzen. Nachfolgend einige Beispiele:

Im Glossar thematisieren wir u.a.,

- warum wir von Rassismus sprechen und nicht von „Ausländer- oder Fremdenfeindlichkeit“: weil sich die Ausgrenzung auch gegen Menschen mit deutschem Pass richtet, die nicht der Vorstellung einer *weißen* deutschen Norm entsprechen. Außerdem ist es unangemessen, die Thematik auf individuelle Feindlichkeit zu reduzieren.
- warum wir eher nicht von Vorurteilen und kulturellen Unterschieden sprechen, sondern von rassistischen Wissensbeständen. Dabei problematisieren wir die Kulturalisierung von sozialen Konflikten und zeigen auf, wie in gesellschaftlichen Diskursen durch die Verwendung des Begriffs „Kultur“ der Begriff „Rasse“ ersetzt wird, während dazugehörige Denkweisen und Argumentationen weiterhin rassistischer Logik folgen.
- warum wir von „*weißen* Menschen“ sprechen und nicht von „Deutschen“: weil es sich bei der weit verbreiteten (aber oft impliziten) Annahme „Deutsche sind weiß“ um eine rassistische Vorstellung handelt.
- warum wir den Begriff „Bio-Deutsche“ nicht verwenden: weil Deutschsein nichts mit Biologie oder einem bestimmten Aussehen zu tun hat.
- warum wir von *Weißsein* als politischem Begriff sprechen: um Privilegien sichtbar zu machen und damit umzugehen.
- warum wir Selbstbezeichnungen der Menschen verwenden, die von Rassismus negativ betroffen sind (z.B. Menschen of Color, Schwarze Menschen, BPoC): weil wir rassifizierende Bezeichnungen und Zuschreibungen nicht reproduzieren wollen.
- warum wir Empowerment und Power-Sharing sichtbar machen: Wir möchten anregen, eigene Handlungsmöglichkeiten zu erweitern, eigene Ressourcen zu aktivieren und Bündnisse zu schließen.



- wie wir mit dem Begriff der „Betroffenheit“ umgehen. Als Mitglieder dieser Gesellschaft sind wir alle (in unseren unterschiedlichen Positionierungen) Teil der rassistischen Strukturen und insofern alle davon betroffen. Im Kontext unserer Arbeit sprechen wir meist von Rassismuserfahrenen und Menschen, die von Rassismus negativ betroffen sind.

Das Glossar soll Teamer\*innen unterstützen, Begriffe kritisch zu beleuchten, sie bewusster zu nutzen oder nicht mehr zu nutzen. Viele alltägliche Begriffe transportieren rassistische Bilder, unabhängig davon, mit welcher Intention sie verwendet werden. Sofern diskriminierende Begriffe durch Seminar-TN verwandt werden, sollten diese vom durchführenden Team bei passender Gelegenheit hinterfragt und die Begriffsreflexion als Lernchance für die TN genutzt werden. Dabei geht es uns nicht um Redetabus, sondern darum, Auseinandersetzung und Lernprozesse zu ermöglichen.

### **e) Umgang mit herausfordernden Situationen**

Herausfordernde Situationen in Workshops oder Seminaren bieten wertvolle Lerngelegenheiten für alle Beteiligten (Durchführende wie TN). Solche Situationen treten z.B. ein, wenn rassistische Logiken reproduziert werden. So kann es sein, dass rassismuserfahrene TN durch verharmlosende Kommentare („Sei doch nicht so empfindlich“, „das ist doch übertrieben“ o.ä.) verletzt werden, wiederholt von „Wir“ und „die anderen“ die Rede ist, *weiße* TN jedwede Mitverantwortung für Diskriminierung und Rassismus in der Gesellschaft vehement abwehren oder dass rassistische Muster – offen wie subtil – die Gespräche in der Gruppe dominieren (Wer spricht? Wer hat welchen Redeanteil?). Vor allem in nicht-freiwilligen Kontexten kann, insbesondere unter *weiß* positionierten TN, eine Verteidigungs- oder Rechtfertigungshaltung erzeugt oder potenziert werden. Wir können für solche Situationen keine Rezepte an die Hand geben, aber wir können unsere Erfahrungen teilen.

Zentrale Fragen, die sich um Umgang mit herausfordernden Situationen im Kontext der diskriminierungs- und machtkritischen Bildungsarbeit stellen:

- Wann greife ich sofort ein und unterbreche Redebeiträge bzw. Diskussionen?
- Wann spiegele ich, was ich gehört oder gesehen habe und stelle Aussagen oder Verhaltensweisen in der TN-Gruppe zur Diskussion?
- Wann lasse ich bestimmte Aussagen erst einmal stehen, um sie später wieder aufzugreifen?

Hierfür gibt es wie gesagt keine Rezepte. Unserer Ansicht nach spielt in solchen Situationen eine klare Positionierung der Durchführenden eine zentrale Rolle. Ebenso ist es wichtig, sich nicht an



einzelnen Personen abzuarbeiten, sondern stets alle TN in die Reflexion einzubinden. Im Wesentlichen geht es darum, den diskriminierenden Charakter von Äußerungen transparent zu machen. Das kann z.B. durch eine der folgenden Fragen geschehen:

- „Worum geht es hier gerade?
- Wem ist etwas aufgefallen?
- Welche Auswirkungen hat die stigmatisierende Aussage?
- Wem nutzt diese Sichtweise?
- Wem nicht?
- Was halten alle anderen TN von dieser Aussage?
- Wer könnte sich dadurch verletzt oder angegriffen fühlen?
- Wie könnte die Situation beschrieben werden, ohne Menschen zu verletzen?“

Dabei sollte stets darauf geachtet werden, nicht-wertende und möglichst offene Fragen zu verwenden, damit sich angesprochene TN nicht in eine Rechtfertigungsposition begeben, sondern sich eingeladen fühlen, andere Sichtweisen zu hören und darüber nachzudenken. Denn es geht einerseits darum, irreversible negative Konsequenzen durch marginalisierende, degradierende, ausgrenzende oder verletzende Äußerungen zu vermeiden. Andererseits gilt es, Entwicklungs- und Lernmöglichkeiten für alle Anwesenden zu schaffen, um dadurch die Reproduktionen von Machtverhältnissen tatsächlich zu bearbeiten. Der Bildungswissenschaftler Paul Mecheril benennt *Fehlerfreundlichkeit* als notwendige Voraussetzung dafür.<sup>xii</sup>

Die Interventionsoptionen bleiben stets kontextabhängig; über mögliche (Re-)Aktionen wird im jeweiligen Fall entschieden. Wir empfehlen, sich im Team abzusprechen, wer in welchen Situationen eingreift. So kann es sich je nach Situation empfehlen, dass eine *weiße* oder eine rassismuserfahrene Person initiativ wird.

Im Zweifelsfall bietet sich an, dass das durchführende Team sich eine kurze Auszeit nimmt (eine Seminarpause einlegt), um gemeinsam das weitere Vorgehen zu klären. Gute Erfahrungen haben wir auch mit einem offenen Dialog unter den Teamenden gemacht, in dem sie sich vor den TN über die soeben gehörte oder beobachtete Situation unterhalten und auf diese Weise auf Schief lagen bzw. kritische Momente hinweisen, z.B. „Hast du gerade gehört, wie .....? Wie gehen wir damit um, dass ...?“.

Selbstverständlich gibt es keine Garantie für ein Gelingen solcher Interventionen. Rassismus ist immer im Raum. Dabei geht es nicht um abstraktes Wissen, sondern um ganz konkrete Situationen, die mit uns allen zu tun haben, sowohl mit den TN als auch mit den



Durchführenden. Zuweilen bewirkt die Thematisierung von Diskriminierung in akuten Situationen jedoch, innezuhalten, und dies ermöglicht häufig prägende Lernerfahrungen.

Ebenso können wir als Durchführende von Bildungsveranstaltungen aus den Fehlern lernen, die wir machen. Diese Fehler können wertvolle Impulse für unsere Arbeit werden, sofern wir darüber sprechen und sie als Lerngelegenheiten nutzen. Es ist notwendig, nach jedem Einsatz ein intensives Auswertungsgespräch im Team zu führen, dabei unsere Vorgehensweisen kritisch zu reflektieren und zentrale „Learning Points“ mitzunehmen.

## **f) Gestalten von Empowerment-Räumen**

In manchen Fällen kann es sinnvoll sein oder 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.

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

Einerseits wundert uns das – ist doch das getrennte Arbeiten in Mädchen- und Jungengruppen längst Normalität. Andererseits können wir die Bedenken verstehen: Eine Teilung der TN-Gruppe an der color-line, an der Grenze, die rassistische Ideologien zwischen Menschen geschaffen haben, ist nicht banal. Tatsächlich gibt es viel Unsicherheit, wenig Erfahrung und keine einfachen Lösungen. Es gilt daher, die Schaffung von Empowerment-Räumen in der Praxis achtsam weiterzuentwickeln und 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. Eines ist bereits klar: Selbstverständlich muss die rassismuserfahrene Gruppe von einer oder einem rassismuserfahrenen Teamer\*in begleitet werden.

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

Wenn es sich aufgrund fehlender Praxiserfahrung komisch anfühlt, können wir entdramatisieren und Bezug nehmen auf die Trennung in Mädchen- und Jungengruppen. Das Kriterium, nach dem Empowerment Räume im Kontext Rassismus gestaltet werden, sind Erfahrungen mit Rassismus. Im Gespräch mit den TN können hilfreiche Fragen sein: Wer wird regelmäßig gefragt, „wo kommst du her?“. Wem wird oft so etwas wie „eine andere Kultur“ oder „eine andere Herkunft“ zugeschrieben? Wessen Zugehörigkeit zu Deutschland wird häufig in Frage gestellt?

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



Für diese Selbsteinordnung ist es hilfreich, wenn die TN über entsprechende Kriterien verfügen, die sich aus der Beschäftigung mit der Definition von (antimuslimischen) Rassismus sowie den entsprechenden gesellschaftlichen Machtverhältnissen ergeben. 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.

Die Erfahrung getrennter Räume kann sehr stärkend sein, weil unterschiedliche Erlebnisse nicht mehr unter dem Teppich bleiben müssen, sie ernst genommen werden und ihnen endlich ein Name gegeben wird. Empowerment ist ein wichtiges Element eines Prozesses, wenn wir länger vor Ort sind, oder wenn wir auch mit Kolleg\*innen of Color vor Ort zusammenarbeiten können. Insgesamt ist unsere Erfahrung bei der Gestaltung von Empowerment-Räumen, dass die Zusammensetzung des durchführenden Teams immense Bedeutung für die Ansprache, Offenheit und Beteiligung sowie das Einlassen auf Entwicklungsprozesse der unterschiedlich positionierten TN hat.

## 6. Fazit

Wir haben in dieser einleitenden Handreichung bislang Grundlegendes zu unserem (Selbst-)Verständnis von machtkritischer Bildungsarbeit, zu den von uns entwickelten Methoden und zu einigen der Probleme, die uns in der Durchführung von Seminaren zu (antimuslimischem) Rassismus begegnet sind, thematisiert. Dabei haben wir nicht damit hinter dem Berg gehalten, dass wir diese Bildungsarbeit für voraussetzungs- und anspruchsvoll halten.

Dementsprechend handelt es bei unserer Methodensammlung nicht um einen „Bauchladen“ mit Erfolgsgarantie. Wir begreifen die Methoden als Türöffner, um ins Gespräch zu kommen und Entwicklungsprozesse anzustoßen. Es geht darum, zu erkennen, auf welche Weise jede\* und jeder\* Teil von Ungleichverhältnissen ist. Ebenso stellen sich Fragen nach den eigenen Werten wie Normen, dem Mitwirken in Systemen von Dominanz und Unterdrückung sowie nach der individuellen Verantwortung für gesellschaftliche Verhältnisse. Diese Fragen sind keine leichte Kost – die Auseinandersetzung darüber kann jedoch einen entscheidenden Beitrag zu einem Abbau diskriminierender Denk- und Verhaltensweisen leisten. Wir finden, das ist ein lohnendes Ziel. In diesem Sinne möchten wir abschließend allen potenziellen Durchführenden Mut machen, nicht aufzugeben, Fehler wie Schiefgegangenes als Lerngelegenheiten zu nutzen und sich zu trauen, die eigenen Handlungsspielräume zu erweitern – als Beitrag zu einer machtkritischen Professionalisierung.



## Quelle

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

## Endnoten

<sup>i</sup> Im Glossar finden Sie eine Erläuterung unseres Verständnisses von antimuslimischem Rassismus.

<sup>ii</sup> Vgl. auch dazu den Eintrag im Glossar.

<sup>iii</sup> Nach Žaklina Mamutovič: „Empowerment ist ein politischer Begriff“, antifra\* – Debatte, Bildung, Vernetzung zu Migration und gegen Rassismus und Neonazismus, vom 14.1.2015. Abrufbar unter <http://antifra.blog.rosalux.de/empowerment-ist-ein-politischer-begriff-2/> (12/2018).

<sup>iv</sup> Nach Gabi Elverich, Annita Kalpaka, Karin Reindlmeier (Hrsg.): Spurensicherung. Reflexion von Bildungsarbeit in der Einwanderungsgesellschaft. Münster: Unrast 2009

<sup>v</sup> Nach Annette Kübler: „Zwischen color-line und Handlungsmöglichkeiten - für Kinder, Eltern und Pädagog\_innen“. In: anti-bias-netz (Hrsg.): Vorurteilsbewusste Veränderung mit dem Anti-Bias-Ansatz. Freiburg: Lambertus 2016

<sup>vi</sup> Gayatri C. Spivak: „The Rani of Simur“. In: Francis Barker et al. (Hrsg.): Europe and its Others. Vol. 1. Colchester: University Press 1985

<sup>vii</sup> Stuart Hall: „Die Konstruktion von Rasse in den Medien“. In: Ausgewählte Schriften, Hamburg: Argument 1989

<sup>viii</sup> Karim Fereidooni im Gespräch mit Benedikt Schulz „Rassismus strukturiert unser gesellschaftliches Wissen“, Deutschlandfunk vom 31.7.2018. Abrufbar unter: [https://www.deutschlandfunk.de/kritik-an-lehrkraefteaus-und-weiterbildung-rassismus.680.de.html?dram:article\\_id=424308](https://www.deutschlandfunk.de/kritik-an-lehrkraefteaus-und-weiterbildung-rassismus.680.de.html?dram:article_id=424308) (12/2018).

<sup>ix</sup> Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung (Hrsg.): Keine Chance auf Zugehörigkeit? Schulbücher europäischer Länder halten Islam und modernes Europa getrennt. Braunschweig 2011. Abrufbar unter: [http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/172/Islamstudie\\_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/172/Islamstudie_2011.pdf?sequence=1&isAllowed=y) (12/2018).



<sup>x</sup> Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung (Hrsg.): Schulbuchstudie Integration und Migration, Berlin 2015. Abrufbar unter:

[http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/65/820991228\\_2015\\_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y](http://repository.gei.de/bitstream/handle/11428/65/820991228_2015_A.pdf?sequence=2&isAllowed=y) (12/2018).

<sup>xi</sup> Bettina Schmidt: „Lernen und Lernverhältnisse in der Anti-Bias-Arbeit“. In: Zentralwohlfahrtsstelle der Juden in Deutschland e.V. (Hrsg.): "Die Abwertung der Anderen - Theorien · Praxis · Reflexionen", Frankfurt/Main 2011. Abrufbar unter:

[http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/Lernen%2Bin%2BAnti-Bias\\_33-40.pdf](http://www.anti-bias-werkstatt.de/sites/default/files/public/Downloads/Lernen%2Bin%2BAnti-Bias_33-40.pdf)

(12/2018).

<sup>xii</sup> Zum Konzept der Fehlerfreundlichkeit vgl. Paul Mecheril: Einführung in die Migrationspädagogik. Weinheim: Beltz 2004. S. 129-131. Vgl. auch

[http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen\\_fuer\\_die\\_lehre/leitlinien/\\_inhalte/leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html](http://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/kompetenzen_fuer_die_lehre/leitlinien/_inhalte/leitlinien-faq/fehlerfreundlich.html) (12/2018) und Zentrum für transdisziplinäre

Geschlechterstudien der Humboldt-Universität zu Berlin (Hrsg.): Diskriminierungskritische Lehre. Denkanstöße aus den Gender Studies, Berlin 2016. Abrufbar unter:

<https://www.gender.hu-berlin.de/de/studium/diskriminierungskritik-1/broschuere-der-ag-lehre-diskriminierungskritische-lehre-denkanstoesse-aus-den-gender-studies> (12/2018).