

GLADT e.V.  
Kluckstraße 11  
10785 Berlin

[info@GLADT.de](mailto:info@GLADT.de)  
030/26 55 66 33

# «Mehrfachzugehörigkeit & Mehrfachdiskriminierung»

Dokumentation der Veranstaltung im Rahmen der Reihe  zwischen dem Internationalen Tag der Toleranz (16. November) und dem Internationalen Tag der Migrant\_innen (18. Dezember)

Eine Veranstaltung von



In Kooperation mit



Integrationsbeauftragte  
Tempelhof-Schöneberg  
von Berlin

Gefördert durch



## Zum Rahmen...

In Tempelhof-Schöneberg ist über Jahrzehnte eine Vielfalt von Lebensstilen gewachsen, die unser Zusammenleben und den Alltag im Bezirk prägt. Zwischen dem Internationalen Tag der Toleranz (16. November) und dem Internationalen Tag der Migrant\_innen (18. Dezember) führten die Integrationsbeauftragte des Bezirks und die Museen Tempelhof-Schöneberg eine Veranstaltungsreihe durch, die unter dem Titel «CrossKultur» stand. Mit der Reihe wollten die Veranstalter\_innen der sich wandelnden gesellschaftlichen Realität nachspüren, in der die unterschiedlichsten Identitäten einen Platz haben.

Ganz im Sinne dessen fand die Veranstaltung «Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung» am 30. November 2009 statt, zu der GLADT und die Integrationsbeauftragte in den PallasT eingeladen hatten.

Diese Dokumentation fasst in erster Linie die Vorträge des Abends zusammen. Wir möchten aber auch Begriffe, die während der Veranstaltung gefallen sind definieren, weil bereits dort dieser Wunsch geäußert wurde. Wir sind uns sicher, dass dies für weitere Diskussionen im Bezirk eine gemeinsame Grundlage bilden kann. Es ist nicht selbstverständlich, diese Begriffe zu kennen, gerade wenn Antidiskriminierung als Arbeitsfeld gerade neu etabliert wird.

## Zum Inhalt...

Was bedeutet «Mehrfachdiskriminierung» eigentlich? Bedeutet es, dass ich «mehrmals» am Tag geärgert werde? Nein, es bedeutet, dass Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale diskriminiert werden. Herkunft, Hautfarbe, Religion, soziale Schicht, Behinderung, Alter, soziales Geschlecht, sexuelle Orientierung, Staatsangehörigkeit etc. kommen dabei bei einzelnen Menschen zusammen (arme Migrant\_in im Rollstuhl, alter Schwarzer Schwuler...) – und genauso überschneiden sich Diskriminierungsformen wie Rassismus, Frauen-/Trans- oder Schwulen- und Lesbenfeindlichkeit. Der Begriff der «Intersektionalität» (Überschneidung/Überlappung unterschiedlicher Formen der Diskriminierung) steht dabei im Zentrum.

An dem gut besuchten Abend stellte sich heraus, dass viele Menschen im Publikum ganz genau aus ihrem Alltag wissen, was Mehrfachdiskriminierung bedeutet, es fehlt aber offensichtlich noch an einer gemeinsamen Sprache, um sich darüber auszutauschen. Bisher werden Begriffe, wie wir sie hier erklären, häufig sehr akademisch verwendet – und dabei wurde oft vergessen, dass sie eigentlich aus der Erfahrungswelt ganz «normaler» Menschen kommen. Vor diesem Hintergrund haben wir für diese Veranstaltung bewusst Menschen gewählt, die zwar von der Universität stammen, sich aber alle vordergründig als Aktivist\_in definieren. Im produktiven Dialog zwischen Akademie und (lokaler) Zivilgesellschaft können Handlungsstrategien entwickelt werden, die der komplexen Realität unserer Identitäten und unserer Gesellschaft gerecht werden – und uns alle dem gemeinsamen Ziel näher bringen, frei von Ausgrenzung und Unterdrückung ein selbstbestimmtes Leben zu führen...

**People of Color:** «PoC» ist eine Selbstbezeichnung von «Migrant\_innen», Schwarzen Deutschen, Sinti und Roma, Jüdinnen und Juden u.a., die sich in einem politischen Sinn als nicht-weiß definieren.

**Weiß:** politische Bezeichnung für Menschen, die aufgrund körperlicher Merkmale (z.B. Hautfarbe) und sozialer Verortung (z.B. Mehrheitsgesellschaft) privilegiert sind, weil sie zu einer Struktur gehören, die nur *bestimmten* Menschen Zugang zu Gesundheit, Bildung, Medien, Politik, Wissenschaft etc. gestattet.

**Heteronormativität:** Heterosexualität als gesellschaftliche Regel.

**LSBTI:** Lesbisch-Schwul-Bisexuell-Transgender-Transsexuell-Intersexuell, Abkürzung für sexuelle und geschlechtliche Minderheiten, die nicht in eine heteronormative Gesellschaft passen.

**Queer:** neuere Selbstdefinition für Menschen, die sich im Bezug auf Geschlecht und Sexualität von heteronormativen Regeln distanzieren.

## **Zum Ablauf...**

- 18<sup>00</sup>–18<sup>10</sup> Grußwort von Gabriele Gün Tank (Integrationsbeauftragte des Bezirks)  
Begrüßung durch Dr. Jennifer Petzen (GLADT)
- 18<sup>10</sup>–18<sup>15</sup> Einführung durch Koray Yılmaz-Günay (GLADT)
- 18<sup>15</sup>–18<sup>40</sup> **«Intersektionalität und das Antidiskriminierungsrecht»**  
(Cengiz Barskanmaz, Promovend HU Berlin)  
**[Seite 4]**
- 18<sup>40</sup>–18<sup>50</sup> **«Rassismus, Sexismus, Transphobie und Homophobie sind Gewalt»**  
(Lisa Thaler, LesMigraS/Lesbenberatung Berlin)  
**[Seite 7]**
- 18<sup>50</sup>–19<sup>00</sup> **«Bildung in der Migrationsgesellschaft»**  
(Toan Nguyen, Promovend FU Berlin, Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft)  
**[Seite 9]**
- 19<sup>00</sup>–20<sup>00</sup> Podiumsdiskussion
- Zu den Referent\_innen**  
**[Seite 13]**

Wir sind überzeugt, dass die Referate, die hier dokumentiert werden, die Antidiskriminierungsarbeit nicht nur in Tempelhof-Schöneberg bereichern werden. Wir wünschen Ihnen viel Spaß beim Lesen – und freuen uns auf Ihr Feedback ([info@GLADT.de](mailto:info@GLADT.de)).

Berlin, im Dezember 2009

Dr. Jennifer Petzen und Yeliz Çelik-Petzen

# Intersektionalität und das Antidiskriminierungsrecht

Cengiz Barskanmaz

## 1. Begriffliche Kontextualisierung

Unter «Intersektionalität» wird im weiten Sinne die Gleichzeitigkeit, Mehrdimensionalität, Verwobenheit und/oder Verschränktheit unterschiedlicher Ungleichheitsstrukturen, Diskriminierungen, Identitäten und Repräsentationspolitiken verstanden. Der Begriff geht auf die US-amerikanische Rechtswissenschaftlerin Kimberlé W. Crenshaw zurück. Sie entwickelte den Begriff Ende 1980er Jahren, um damit die spezifische Diskriminierungserfahrung von Schwarzen Frauen, und damit zusammenhängend, ihre Marginalisierungen in feministischen und antirassistischen Diskursen sichtbar zu machen. Auch wenn bei der Verwendung des Begriffs immer wieder auf den US-amerikanischen Kontext verwiesen wird, hat sich im deutschen Kontext relativ früh eine intersektionale Kritik an Rassismus, Sexismus, Heteronormativität, Staatsangehörigkeit etc. entwickelt. Dabei waren die Arbeiten von afrodeutschen Feministinnen, migrantischen queeren Selbstorganisationen und anderen postkolonialen Kritiker\_innen wegbereitend. Mittlerweile genießt Intersektionalität auch in den deutschsprachigen Gender- und Queer-Studies besonderen Stellenwert und steht im Zentrum vieler Studien und Fragestellungen. Dabei werden auch abwechselnd Begriffe wie «Interdependenz», «Mehrdimensionalität», «Mehrfachdiskriminierung», «Achsen der Ungleichheiten» bzw. «der Differenzen» etc. verwendet. In neueren Studien werden auch die Ähnlichkeiten, Unterschiede, Kopplungen und Verflechtungen unterschiedlicher Formen gesellschaftlicher Unterdrückung untersucht.

## 2. Die rechtliche Perspektive

Mit Bezug zum Antidiskriminierungsrecht richtet sich die intersektionale Kritik auf die einseitige und verkürzte Wahrnehmung von Diskriminierung und Benachteiligung. Sie kritisiert, dass das Antidiskriminierungsrecht einen Diskriminierungsfall auf *ein* Diskriminierungsmerkmal reduziert, z.B. auf die Diskriminierung als Frau (Geschlecht), Schwarze\_r («Rasse»<sup>1</sup> oder ethnische Herkunft), als Schwuler, Lesbe, Bisexuelle\_r oder Trans\*-Person (geschlechtliche oder sexuelle Identität) etc. Ohne die Berücksichtigung der Mehrdimensionalität oder Komplexität der Ungleichheiten und Diskriminierungserfahrungen kann aber das Antidiskriminierungsrecht die Anforderungen eines effektiven Gleichheitsgrundsatzes nicht erfüllen. Dies soll im Folgenden exemplarisch dargestellt werden.

### *Fallbeispiel 1*

Das erste Beispiel wird von Crenshaw selbst anhand des US-Rechts sehr gut illustriert. Sie zeichnet im Fall DeGraffenreid vs. General Motors nach, wie und warum die Klage einer Gruppe Schwarzer Frauen auf Diskriminierung vor Gericht erfolglos blieb. In diesem Fall handelte es sich um die systematische Verweigerung von Aufstieg Schwarzer Frauen im Betrieb. Der Beweis der Diskriminierung wurde den Klägerinnen durch den Umstand erschwert, dass in der von ihnen angestrebten Beschäftigungsebene sowohl Frauen als auch Schwarze beschäftigt waren – weiße Frauen und Schwarze Männer. Die Klägerinnen waren weder ausschließlich als Frau diskriminiert worden, noch als Schwarze, sondern als Schwarze Frau. Das Gericht verweigerte den Klägerinnen den Status als spezifische Gruppe, die besonders von Diskriminierung betroffen sein kann. Hier wird deutlich, dass die Einbeziehung mehrerer Diskriminierungsmerkmale – in diesem Fall Geschlecht und «Rasse» – die Diskriminierung erst sichtbar macht. Leider wurde diese defizitäre Herangehensweise im US-amerikanischen Rechtssystem bewahrt. Nach wie vor sind Kläger\_innen gezwungen, ihre Klage *entweder* mit Geschlechterdiskriminierung *oder* mit rassistischer Diskriminierung zu begründen.

---

<sup>1</sup> «Rasse» wird hier – wie Geschlecht – als soziale Konstruktion verstanden.

### Fallbeispiel 2

Die «Kopftuchentscheidungen» deutscher Gerichte, einschließlich des Bundesverfassungsgerichts, können als sehr gute Beispiele fungieren, die deutlich machen, dass Intersektionalität auch in der deutschen Rechtspraxis nicht angekommen ist. Bei den meisten Kopftuchfällen ging es immer wieder um die Zulässigkeit eines religiösen Symbols an staatlichen Schulen. Jedoch wird schon aus soziologischer Sicht deutlich, wie mehrdimensional das Symbol Kopftuch aufgeladen ist – und demnach mehrere soziale Ungleichheitsstrukturen in sich birgt. So steht nicht die Putzfrau mit Kopftuch im Mittelpunkt, sondern es ist die Amtsanwärterin mit Kopftuch, die die Öffentlichkeit oder die Schulbehörden «irritiert». Dabei wird ersichtlich, dass die Wirkung des Kopftuchs auch von der Zugehörigkeit zu einer sozialen Schicht abhängt. Vor Gericht wurde jedoch die Verweigerung des Kopftuchs an staatlichen Schulen nahezu ausschließlich mit einer Diskriminierung aufgrund der Religion begründet. In den Fällen, bei denen neben der Diskriminierung aufgrund der Religion eine indirekte<sup>2</sup> Diskriminierung aufgrund des Geschlechts beanstandet wurde, schenken die Gerichte jedoch kein Gehör. Aber auch ethnische Herkunft spielt im Kopftuchdiskurs eine wichtige Rolle. So gab es einige Fälle von Konvertitinnen, in denen ihr Weiß-Sein sich als vorteilhaft erwies. Zum Argument, das Kopftuch sei ein Symbol fundamentalistischer Grundeinstellung, erwiderte ein Gericht, dass es auf das Selbstverständnis der Trägerin ankomme. In diesem Fall sei aber die fundamentalistische Bedeutung ohnehin auszuschließen, da eine fundamentalistische Grundeinstellung «bei der Klägerin als Deutscher mit evangelisch-lutherischer Erziehung fern liegen dürfte.» Obwohl das Kopftuch eindeutig als «Ausdruck einer fremden Kultur, Religiosität oder Geisteshaltung» verortet werde, schien es immerhin einen Unterschied zu machen, ob die Trägerin des Kopftuches eine «gebürtige Deutsche» ist oder nicht.

Es wird deutlich, dass das Kopftuch einer Lehramtsanwärterin, ein höchst vergeschlechtlichtes, ethnisiertes Religionssymbol darstellt, dessen Verbot in staatlichen Schulen, wenn nicht eine unmittelbare, dann schon als eine mittelbare Diskriminierung wegen ethnischer Herkunft, Geschlecht und Religion im Sinne des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) zu betrachten ist.

So wie Diskriminierung der Schwarzen Frauen eine spezifische Erfahrung mit sich bringt, so stellen auch muslimische Frauen mit – und ohne – Kopftuch eine spezifische soziale Gruppe dar, die sozialen und institutionellen Ausgrenzungen besonders ausgesetzt ist.

### Fallbeispiel 3

Ein letztes Beispiel intersektionaler Diskriminierung ist in der sogenannten diskriminierenden Türpolitik wiederzufinden. Ein Beispiel: Ein Oldenburger Gericht (Urt. v. 23. Juli 2007, Az. E2 C2126/07) hat 2007 entschieden, dass die Nicht-Zulassung einer Person nicht-deutscher Herkunft zu einem Klub eine Diskriminierung wegen der ethnischen Herkunft darstellt. Auffällig an Türpolitiken ist jedoch die Tatsache, dass nahezu immer *Männer* of Color betroffen sind. Daher ist die Frage zu stellen, wo die Geschlechterdimension solcher diskriminierenden Praxen liegen. In Analogie zu unserem ersten Beispiel könnte der Inhaber oder die Inhaberin eines Klubs hier argumentieren, dass keine rassistische Türpolitik betrieben wird, da nicht-weiße Frauen zugelassen werden und auch keine Diskriminierung von Männern stattfindet, da weiße Männer oder einige Männer of Color ausnahmsweise zugelassen werden. Denn in einer solchen Argumentation fehlt die Geschlechterzuschreibung im Hinblick auf nicht-weiße Männer. Erst die Zuschreibung einer aggressiven Männlichkeit begründet die Verweigerung des Zutritts. Das heißt aber nicht, dass Frauen of Color innerhalb einer solchen Praxis keine rassistischen Zuschreibungen erfahren. Im Gegenteil, diese sind oft vor dem Hintergrund einer sexualisierten Geschlechterzuschreibung, in der sie als exotische bzw. hypersexualisierte Objekte konstruiert werden, oft explizit erwünscht. Zusammengefasst: Männer und Frauen of Color werden sexuali-

---

<sup>2</sup> Eine indirekte oder mittelbare Diskriminierung liegt vor, wenn dem Anschein nach neutrale Vorschriften, Kriterien oder Verfahren (in diesem Fall Verbot religiöser Symbole an staatlichen Institutionen) eine Benachteiligung mit sich bringen. So trifft z.B. das Verbot religiöser Symbole überproportional oft Muslim\_innen mit Kopftuch.

siert und ethnisiert, der Unterschied liegt darin, dass Männer aus diesem Grund nicht erwünscht sind, während Frauen explizit erwünscht sind. Das Beispiel könnte noch komplexer gemacht werden, z.B. wenn ein als schwul wahrgenommener Mann of Color vor der Tür steht, dem wiederum eine andere Geschlechterzuschreibung zukommen dürfte, oder eine als androgyn wahrgenommene Lesbe, die einem hegemonialen sexistischen weiblichen Schönheitsideal nicht entspricht. Daher ist festzuhalten, dass das Gericht die diskriminierende Türpolitik als Diskriminierung aufgrund der ethnischen Herkunft *und* des Geschlechts zu betrachten hätte.

Die Beispiele zeigen, dass ein Diskriminierungsfall viel komplexer ist als auf den ersten Blick zu vermuten wäre. Dass das so ist, ist nichts anderes als logisch, da wir alle komplexe, mehrschichtige Identitäten in uns vereinen. Nur haben das Recht und andere institutionellen Bereiche dies nicht immer zur Kenntnis genommen oder nicht adäquat darauf reagiert. Deshalb muss ein Antidiskriminierungsrecht, das effektiven Schutz vor Diskriminierungen gewährleisten möchte, diese Dimensionen bzw. komplexen Sachverhalten auf analytischer Ebene mit viel Sorgfalt berücksichtigen. Der Mehrwert einer intersektionalen Herangehensweise liegt u.a. darin, dass, z.B. im Kopftuchfall, die unterschiedlichen Diskriminierungsdimensionen eine höhere Rechtfertigungsebene mit sich bringen würden. Anders gesagt: Es wird dadurch schwieriger, Diskriminierung zu rechtfertigen.

Besonders im deutschen Kontext setzt ein intersektionaler Ansatz allerdings eine Antidiskriminierungskultur voraus, die bislang fehlt. Dies gilt sowohl für die Politik, die Verwaltung, das Recht, die Wirtschaft als auch für andere Gesellschaftsbereiche. Konkret heißt das, dass wir gegenüber Geschlechterverhältnissen, Rassifizierungen bzw. Ethnisierungen, Sexualisierungen etc. sensibilisierter auftreten müssen – und Wege finden, die Ausgrenzungen bestimmter Bevölkerungsgruppen politisch und rechtlich zu bekämpfen. Politische Akteure, Verantwortliche auf unterschiedlichen Ebenen der Verwaltung, Jurist\_innen, Pädagog\_innen, aber auch die Akteure aus unterschiedlichen sozialen Bewegungen sind gefordert, sich mit der Bedeutung von Geschlecht/Geschlechtsidentität, «Rasse»/ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung, Religion etc. für strukturell unterprivilegierten Personen, aber auch hinsichtlich der eigenen Privilegien, ehrlich und selbstkritisch auseinanderzusetzen.

Für eine solche Antidiskriminierungskultur bietet das AGG einen hoffnungsvollen Anknüpfungspunkt, denn auch Mehrfachdiskriminierung ist ein Bestandteil des Gesetzes. Nun liegt es an den Gerichten und Anwält\_innen, diesen wichtigen Ansatz umzusetzen.

## **Rassismus, Sexismus, Transphobie und Homophobie sind Gewalt**

Lisa Thaler

LesMigraS ist der Antigewalt- und Antidiskriminierungsbereich der Lesbenberatung Berlin. Unsere Aufgabe liegt in der Bekämpfung von Rassismus, Homophobie, Transphobie und Sexismus. Zurzeit entwickeln wir eine quantitative Erhebung, die die Gewalt und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von Lesben, bisexuellen Frauen und Trans\* Menschen in Deutschland erfassen soll.

Um alle Erscheinungsformen dieser Unterdrückungsarten zu beleuchten, verwenden wir einen erweiterten Gewaltbegriff. Der Friedensforscher Johan Galtung entwickelte diesen, um strukturelle Gewalt beleuchten zu können.

In der «klassischen» Vorstellung von Gewalt gibt es einen Täter oder eine Täterin, die einer anderen Person vorsätzlich etwas Schädigendes antut. Diese Gewalt kann körperlich oder seelisch (psychisch) sein und wird vor allem in unserem Strafsystem betrachtet. Gewalt, die auf eine dieser Arten ausgeübt wird, kann ab einem gewissen Schweregrad angezeigt werden.

Seit 2006 gibt es in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, das eine ungerechtfertigte Ungleichbehandlung auch aufgrund der Herkunft, des Geschlechts und der sexuellen Identität verbietet. Diskriminierung wird häufig nicht als Gewaltform betrachtet und ist für manche Personen eine solche Alltäglichkeit, dass sie kaum mehr thematisiert wird.

Diskriminierung vermindert aber die Lebensqualität. Die «vermeidbare Beeinträchtigung grundlegender menschlicher Bedürfnisse» bezeichnet Galtung als strukturelle Gewalt.

Wir betrachten jede Form von Rassismus, Sexismus, Homophobie und Transphobie als Gewalt.

Rassistische (sexistische, transphobe, homophobe) Diskriminierung ist Gewalt, weil sie in ein Machtgefüge eingebettet ist, das die Chancen von nicht-weißen (Frauen, Trans\*-Menschen, Lesben) Menschen, gleichberechtigt zu leben, strukturell vermindert. Eine Diskriminierung, die auf einem solchen Machtgefüge basiert, ist daher keine zusammenhangslose Einzelhandlung, wie z.B. eine Diskriminierung aufgrund kleiner Füße.

Doch welches Kästchen kreuzt Mensch in einem Fragebogen an, wenn es keine\_n Täter\_in gibt, sondern nur Gesetze und Regulierungen, Alltagspraxen und Vorsichtsmaßnahmen, die das Leben zu Hölle machen? Welcher Fragebogen erfasst die Tatsache, dass Mehrfachzugehörige Gewalt und Diskriminierung nicht nur aufgrund eines Merkmals, sondern manchmal auch aus einer Kombination verschiedener Merkmale erfahren?

Nicht nur Personen, sondern auch Strukturen können rassistisch etc. sein. Darum betrachten wir das Transsexuellen-Gesetz als Gewalt, genauso wie das «racial profiling» von Behörden und Polizei oder die niedrigere Bezahlung von Frauen im Vergleich zu Männern.

Auch dieses systematische Ungleichbehandeln verschiedener Minderheiten ist ein steter Angriff auf das seelische und körperliche Wohlbefinden. Denn dass sich Ungleichbehandlung in Krankheiten manifestiert, ist Tatsache.

Genauso wichtig wie den Gewaltbegriff differenziert zu betrachten, ist es, das Subjekt nicht eindimensional zu belassen. Eine Lesbe ist nicht nur lesbisch, sondern hat auch immer eine Herkunft, eine Hautfarbe, einen Körper mit einer bestimmten Befähigung oder Beeinträchtigung, und eine (oder mehrere) Genderidentität(en). Sie befindet sich somit immer an verschiedenen Schnittstellen von Diskriminierung/Gewalt und Privilegien.

Das bedeutet: Eine weiße, nichtbeeinträchtigte Lesbe kann zwischenmenschliche und strukturelle Gewalt aufgrund ihres Geschlechts und ihres Lesbischsein erleben, doch wird sie keine rassistische oder transphobe oder behindertenfeindlich konnotierte Gewalt erleben. Ganz im Gegenteil. Sie kann diese unter Umständen sogar selber ausüben.

Eine Untersuchung, die Gewalt und Diskriminierung gegen Lesben erforscht, darf nicht automatisch davon ausgehen, dass alle Lesben der weißen Mehrheitsbevölkerung angehören und es in der lesbischen Subkultur zu keinerlei Ausschlüssen kommt.

Intersektionalität ist hier der vielversprechende Ansatz, um Realitäten genauer abbilden zu können. Denn gerade die Überschneidungen von Diskriminierungsformen sollten im Mittelpunkt einer Analyse stehen.

Dies stellt den Knackpunkt einer Erhebung dar, die Gewalt und Mehrfachdiskriminierungen thematisiert. Deshalb befürworten wir einen horizontalen Ansatz, der Diskriminierungs- und Gewalterfahrungen nicht gegeneinander ausspielt, denn wer will schon eine Erhebung, in der Mensch sich entscheiden muss was schlimmer ist: Rassismus oder Homophobie?

# Bildung in der Migrationsgesellschaft

Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

## Bildung in der Migrationsgesellschaft

Veranstaltung: Mehrfachzugehörigkeit und Mehrfachdiskriminierung in der Einwanderungsgesellschaft

GLADT/ Integrationsbeauftragte von Tempelhof- Schöneberg  
30.11.2009 im PallasT

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

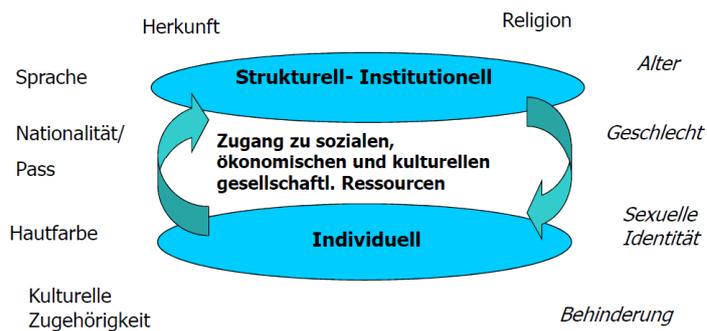
### Gliederung

- Heterogene (Migrations)Gesellschaft- Unterschiede, die den Unterschied machen
- Konstruktion des (Migrations)Anderen: Das (positive) Eigene im Spiegel des (negativen) Anderen
- Bedeutung für die (politische) Bildungsarbeit

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

### Unterschiede, die den Unterschied machen



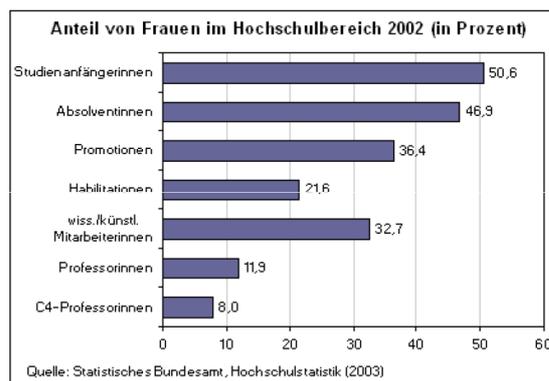
Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft



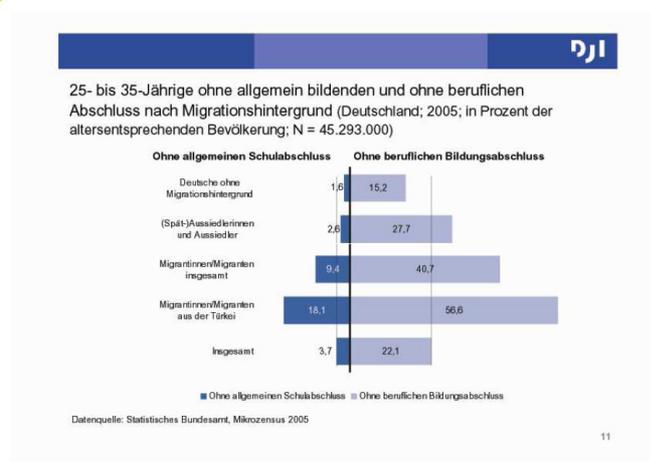
Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft



Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft



Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft

### Das (dominante) Reden über den (Migrations-)Anderen

„Wer sich als Ausländer nicht an unsere Regeln hält, ist hier fehl am Platze“

„Wir haben zu viele kriminelle junge Ausländer“  
(Interview Roland Koch, Bild Zeitung, Dezember 2007)

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft

### ...und die andere Perspektive...

- Ey!lem Song- „Aussprechen“:

„Ich bin Jugendlicher mit Migrationshintergrund. Bau ich Scheisse, rückt meine Migration in der Vordergrund.“ (Taha)

→Kriminalisierung und negative Darstellung von Migrationsbezügen  
(z.B. kriminelle jugendliche, männliche, migrant. Gewalttäter)

„Ich weiss nicht was du denkst, doch sind wir zu fremd, bist Du zu deutsch.“ (Frustration)

→Fremd- Machen, Definitionsmacht (z.B. über Deutsch Sein/ Nicht-Deutsch-Sein)

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## Bildung in der Migrationsgesellschaft

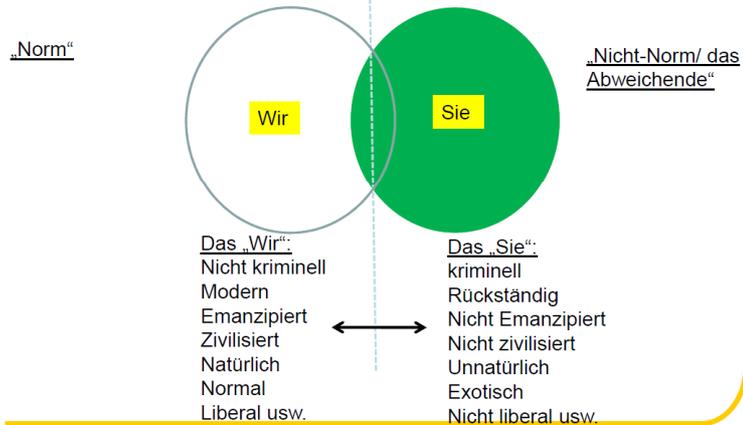
### Repräsentation bzw. das „Sprechen über“

- Wer spricht hier wie, über wen?
- Wer definiert hier wen, und wofür?
- Wer wird gehört/ wer wird nicht gehört?

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

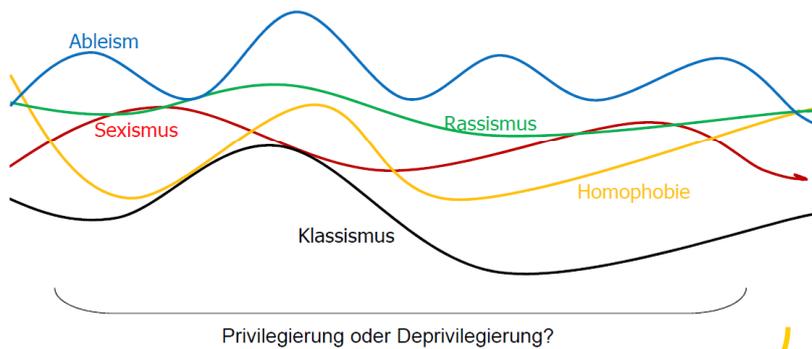
**Konstruktion des Eigenen im Spiegel des Anderen: Das Fremd-Machen/ „Othering“**



Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

**(Dominante, hegemoniale) Diskurse in allen gesellschaftlichen Bereichen**



Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

Bildung in der Migrationsgesellschaft

**Was bedeutet das für eine politische Bildungsarbeit?**

**Handlungs-Perspektiven:**

- Reflektion des eigenen gesellschaftlichen Standortes und Reflektion des Wissen über Andere
- Vervielfältigung von Wissens-, Erfahrungs- und Wahrheitshaushalten
- Dekonstruktion und Transformation hegemonialer dominanter Diskurse

Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft- Toan Nguyen

## **Zu den Referent\_innen...**

### *Cengiz Barskanmaz*

Cengiz Barskanmaz ist in Belgien geboren und hat dort Jura studiert. Er lebt seit 2002 in Berlin und ist seit 2006 Promotionsstipendiat der Rosa-Luxemburg-Stiftung. Er promoviert an der Humboldt-Universität zum Thema «Recht gegen Rassismus – Konvergenzen und Divergenzen im Antidiskriminierungsregime am Beispiel von «Positiven Maßnahmen»». Er hat zu den Themen Rassismus, Intersektionalität und Recht geforscht. Neben publizistischen Aktivitäten ist Cengiz seit Jahren in unterschiedlichen sozialen Bewegungen engagiert.

### *Lisa Thaler*

1981 in Aachen geboren, Diplom-Soziologin, seit drei Jahren Mitarbeiterin der Lesbenberatung Berlin e.V., dort zurzeit inhaltliche Leiterin der LesMigraS-Kampagne zur Gewalt- und Mehrfachdiskriminierungserfahrungen von Lesben, bisexuellen Frauen und Trans\* (LBT) in Deutschland.

Die Studie erhebt bundesweit Daten zu Gewalt- und Diskriminierungserfahrungen und ist die erste quantitative Studie ihrer Art. Die Daten zur Gewaltbetroffenheit von Lesben sind veraltet und haben nur eine sehr kleine Stichprobengröße. Zu entsprechenden Erfahrungen von Trans\* liegen gar keine Daten vor.

Die Studie ist in eine Berlinweite Kampagne eingebettet, die die LBT-Communities für Gewalt- und Diskriminierung sensibilisiert – zum einen als eine von Gewalt betroffene Gruppe, zum anderen als Gewalt und Diskriminierung Ausübende.

### *Toan Nguyen*

1978 geboren, Diplom-Pädagoge, promoviert als Stipendiat der gemeinnützigen Hertie-Stiftung an der Freien Universität Berlin zum Thema «Schule und Migration». Er hat zu Migration, interkultureller Bildung, Jugend-, Erwachsenen- und Weiterbildung, Schulentwicklung, zu Rassismus-Theorien und postkolonialer Kritik und Antidiskriminierung gearbeitet.

Bis 2008 war Toan Mitarbeiter des Antidiskriminierungsnetzwerks Berlin, nebenberuflich ist er seit 2002 Referent, Trainer, Moderator, Dozent im Kontext von Migration, Diskriminierung und Diversity, wie z.B. für Aktion Mensch, ASA, Bündnis für Demokratie und Toleranz, DGB, TBB, Alte Molkerei Frille usw.

Toan hat die Konferenz «Move on Up – Empowerment Visionen in Bewegung» mit organisiert und ist Gründungsmitglied von der Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft.