

Beyond a single story?

Impulse für diversitätssensible Medienkompetenz

IMPRESSUM

Herausgebende

Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa
Sophienstraße 28/29
10178 Berlin

www.schwarzkopf-stiftung.de

Redaktion

Lena Prötzel
Milena Jovanović
Thimo Nieselt
Rea Mahrous

kompetenznetzwerk@schwarzkopf-stiftung.de

Layout / Titel- und Begleitillustrationen

Friederike Schlenz

Kunst

Moshtari Hilal

Text und Illustrationen sind urheberrechtlich geschützt.

V. i. S. d. P.

Luisa Seiler
Anne Rolvering

Berlin, Dezember 2020

Ermöglicht wurde diese Publikation im Rahmen der Förderung des Kompetenznetzwerks Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft, durch das Bundesfamilienministerium im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“.

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor*innen und Künstler*innen die Verantwortung.

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

Demokratie **leben!**

Beyond a single story?

Impulse für diversitätssensible Medienkompetenz



INHALT

5 **VORWORT**

Lena Prötzel, Milena Jovanović & Rea Mahrous

8 **EIN VISUELLES MIND MAP**

Moshtari Hilal

10 **DIVERSITÄTSENSIBILITÄT**

Haltung und Kompetenz in der pädagogischen und sozialen Arbeit

Karim Fereidooni

17 **LAUT UND FREUNDLICH GEGEN HASS IM NETZ**

No Hate Speech Movement Deutschland

Sina Laubenstein

20 **WHY REPRESENTATION MATTERS**

Vorstellung des Modellprojekts MEGA „Media and Empowerment for German Asians“ von Korientation e.V.

Sina Schindler

23 **BILDUNGSARBEIT AUF SOZIALEN MEDIEN**

Zwischen Solidarität und Performativität

Maja Bogojević

27 **DISKRIMINIERENDES WISSEN (VER)LERNEN**

Links zum Weiterlesen oder Hören

VORWORT

Liebe Leser*innen,

„The danger of a single story“ nennt die Schriftstellerin Chimamanda Adichie¹ die Gefahr, die eindimensionale und klischeehafte Darstellungen von marginalisierten Gruppen mit sich bringen. Aus der einen oft erzählten Geschichte wird schnell die einzige Geschichte über „andere“ oder anders gemachte, minorisierte Gruppen. Gefährlich wird diese Erzählung dann, wenn sie nicht durch kritische Einordnung gebrochen oder durch eigene Alltagserlebnisse und Begegnungen, welche die notwendige Komplexität und Vielschichtigkeit vermitteln können, ergänzt wird. Aus Stereotypisierung folgt so schnell Stigmatisierung all derjenigen, über die aus der Perspektive der Mehrheitsgesellschaft gesprochen wird. Das kann mitunter Muslim*innen, aber auch Ostdeutsche oder etwa arme Personen betreffen und schadet schlussendlich dem friedlichen Zusammenleben in der pluralistischen Gesellschaft².

Jugendliche sind täglich mit Medienbotschaften konfrontiert, die ohne pädagogische Einbettung auf sie wirken. Besonders vereinfachte Medienbilder über Minderheiten können jedoch Realitäten verzerren und ganze Weltbilder prägen³.

Diese Problematik kann mithilfe diversitätssensibler Medienpädagogik angegangen werden. Ziel dieser Publikation ist es deshalb, pädagogische Fachkräfte darin zu bestärken, einen diversitätsbewussten und -sensiblen Umgang mit Medien zu vermitteln, auf mögliche vorurteilsbehaftete Zuschreibungen entsprechend zu reagieren und nuancierte Angebote zu machen, die diversere Perspektiven und Positionen einbinden und selbstermächtigt Sprechen sowie Erfahrungen von Verschiedenheit und Gemeinsamkeit ermöglichen.

Diversitätssensibilität bedeutet in diesem Kontext zu verstehen, aus welcher Perspektive wir auf die Gesellschaft blicken. Dabei stellt sich die Frage, wie Differenz medial abgebildet und wie (und von wem) sie hergestellt wird.

Zu kritischer Medienkompetenz gehört dazu, Wissensproduktion zu hinterfragen: Wer produziert das Format? Wer darf sowohl hinter als auch vor der Kamera stehen? Wer wird als Individuum oder Expert*in zitiert und wernamenlos oder als Gruppe? Wer darf mehrdimensional sein? Und wer wird auf eine Expertise, Betroffenheit oder Besonderheit und damit eine (einzige) Geschichte reduziert? Und vor allem: Wer spricht für wen?

Die Künstlerin **Moshtari Hilal** illustriert auf der folgenden Doppelseite „the danger of a single story“, indem sie auf Konsequenzen des medialen Fremdmachens, Ethnisierens und Kulturalisierens hinweist:

Als Folge stigmatisierender Darstellungen von Migrant*innen werden Orte wie Shisha-Bars kriminalisiert oder Menschen aufgrund von zugeschriebener Herkunft und ihrem Nachnamen einer vermeintlichen Clan-Kriminalität zugerechnet, so wie es zuletzt der Journalist Mohamed Amjahid für eine ZDF Doku⁴ recherchiert hat.

Wie Differenz in Medien hergestellt wird, greift der Bildungswissenschaftler **Prof. Dr. Karim Fereidooni** mit einer Einführung zur Dialektik von Gleichheit und Differenz auf. Eine wichtige Grundlage, um im pädagogischen Kontext mit Diversität und Unterschieden umgehen zu können. Er erklärt, wann es sinnvoll ist, Differenz anzusprechen und zu betonen und wann nicht.

Sina Laubenstein vom No Hate Speech Movement, einem Projekt der Neuen Deutschen Medienmacher*innen, führt ein in wichtige Handlungsempfehlungen und Strategien zum Umgang mit Hass und Menschenfeindlichkeit im Netz.

In den zwei letzten Beiträgen geht es um die Frage nach Repräsentanz und Empowerment in Medien. **Sina Schindler** vom Community Projekt Media and Empowerment for German Asians des Vereins Korientation e.V. berichtet von Strategien, um Medien nicht nur für die Migrationsgesellschaft diverser zu machen.

Und **Maja Bogojević**, Bildungsaktivistin und Peer-Bildnerin, beschreibt, wie Soziale Medien selbst für diskriminierungskritische Bildungsarbeit genutzt werden können. Und wie Empowerment und Powersharing im digitalen Raum funktionieren können.

Diese Beiträge können dabei unterstützen, ein selbstbewusstes Selbstverständnis als Migrationsgesellschaft sowie Diversitätskompetenz zu vermitteln und damit binarisierende Differenzordnungen (migrantisch, nicht-migrantisch bzw.: fremd-markiert, nicht-fremd-markiert) aufzulösen. Und schlussendlich beyond a single story – über die eine Geschichte hinaus – pluralistische Perspektiven sichtbar zu machen.

Viel Vergnügen beim Lesen,

Lena Prötzel, Milena Jovanović und Rea Mahrous

1 In einem Ted-Talk 2009: https://www.youtube.com/watch?v=D9lhs241zeg&ab_channel=TED, eingesehen am 26.11.20

2 Hensel, Jana/Foroutan, Naika (2020): Die Gesellschaft der Anderen. Aufbau Verlag.

3 Vgl. m.u. Hall, Stuart (1994): Rassismus und kulturelle Identität. Ausgewählte Schriften 2. Hamburg: Argument Verlag.

4 <https://www.zdf.de/politik/frontal-21/geheimakte-clan-frontal-100.html>

Moshtari Hilal

ist bildende Künstlerin, Illustratorin und Mitbegründerin des Kollektivs AVAH (Afghan Visual Arts & History). Im Rahmen ihrer Arbeit widmet sie sich dem persönlichen Archiv und begreift die Darstellung der subjektiven Erfahrung als künstlerisches und politisches Instrument. Sie versteht ihre visuelle Sprache als Versöhnung mit negierter Schönheit und als Bruch mit Sehgewohnheiten. Ihre Handschrift folgt sowohl der schwarzweißen Skizze, als auch der schwarzen Linien, die den Linien der Haare und behaarten Körper gleicht. Moshtari studierte Islam- und Politikwissenschaft in Hamburg, Amman, Berlin und London mit den Schwerpunkten Gender und Dekoloniale Theorie. Ihre Werke wurden bereits in Kabul, Tehran, Beirut, Barcelona, Marseille, London, Gothenburg, Sopot, Hamburg, Berlin und im Rahmen weiterer Gruppenausstellungen weltweit ausgestellt.

www.moshtari.de

Die Ethnisierung der Kriminalitätsbekämpfung ist verfassungswidrig, weil sie sich durch Racial Profiling und (Vor-)Verurteilung ausdrückt und dadurch Gleichheit und Gleichbehandlung, wie im deutschen Grundgesetz verankert, widerspricht. Beispielsweise scheint in der Polizeiarbeit der Familienname als Indikator für eine vermeintliche Verwandtschaft und einen Migrationshintergrund geduldet zu sein. Hier werden Individuen, nicht anhand ihrer Straftaten, sondern allein aufgrund ihrer Namen mit den Netzwerken krimineller Großfamilien in Zusammenhang gebracht. Oft haben die Namen sogar eine abweichende Schreibweise oder klingen nur ähnlich. Der Familienname dient der Polizei als "Hilfsindikator" in der polizeilichen Datenerhebung zur "Clan-Kriminalität".

Diese Praxis sticht auch gerade deshalb als fragwürdig hervor, weil eigentlich die ethnische Zugehörigkeit seit dem Nationalsozialismus durch deutsche Behörden nicht mehr erhoben wird. Diese Art der Polizeiarbeit ist außerdem rassistisch, weil sie ihre (Vor-)Verurteilung mit der ethnischen Herkunft legitimiert.

So müssen junge Männer mit einem stigmatisierten Namen bei kleineren Vergehen häufiger eine höhere Strafe befürchten als ihre gleichaltrigen Mitmenschen mit traditionell deutschen Namen. Diese würden bei ähnlichen Vergehen mit einer Verwarnung oder Sozialstunden davon kommen.

So berichtet ein Polizist aus dem Großraum Mannheim, dass die Clan-Statistik mit banalen Einträgen "geschmückt" werde, um das Lagebild zu dramatisieren und Ressourcen zu generieren. Wie genau in der Clan-Statistik isolierte Ereignisse zu einem Konstrukt zusammengeführt werden, analysiert Journalist Mohammed Amjahid anhand von internen Dokumenten der Sicherheitsbehörden.

✓ @mamjahid
12. NOV.

SIE SOLLEN ANSCHLÄGE AUF MOSCHEEN, POLITIKERINNEN & GEFLÜCHTETE GEPLANT HABEN. NUN HAT DIE BUNDESANWALTSCHAFT ANKLAGE GEGEN DIE 12 RECHTSEXTREMEN ERHOBEN. (...) BESCHULDIGT IST AUCH EIN POLIZIST.

300 800

✓ @mamjahid
11. NOV.

EIN POLIZEIBEAMTER WURDE GEGENÜBER DEN FORSCHERN DEUTSCH. BEI MANCHEN KOLLEGEN HEIßES: "HEUTE GEHEN WIR TÜRKEN JAGEN." (...) #RA

KEINE GENEHRE
BEI GEWERBE
KONTROLLEN
#KEIN GENERAL-
VERDACHT

HANAU
DAS WAR
DEUTSCHE
LEIT-
KULTUR

In Berlin Neukölln gibt es fast wöchentlich Durchsuchungen von Shisha-Bars, Webbüros, Privatwohnungen und migrantischen Gewerben. Aktuelle Berichte zeigen auf, dass der Fund einer solchen bewaffneten und oft medial begleiteten Razzia kaum über unverzollten Tabak oder geringfügige Ordnungswidrigkeiten hinaus geht. Dennoch gilt: je weiter entfernt man von sogenannten „Brennpunkten“ lebt, desto bedrohlicher und skandalisierter wirken diese Wohnräume und ihre Bewohner*innen. Allerdings legitimiert der Eindruck keine willkürlichen Kontrollen, weshalb die „Clan-Statistik“, die politische Polarisierung durch Lokalpolitiker*innen und den Bezirksämtern, sowie die medial-inszenierte Razzien im Zusammenspiel eine Gefahrenlage konstruieren.

Rassifizierte und stigmatisierte Personen fürchten nicht nur vermehrte und willkürliche Kontrollen durch die Polizei, sondern erfahren auch strukturelle Diskriminierung auf dem Wohnungs- oder Arbeitsmarkt. Die Assoziation mit Kriminalität bei ihrem Namen, Kleidung, Körpern, Interessen und Räumen bringt folglich soziale und ökonomische Nachteile mit sich. In letzter Konsequenz bringt die politische Vorverurteilung ausgewählter Minderheiten die betroffenen Personen in Lebensgefahr.

Ein aktueller Höhepunkt war der Anschlag vom 19. Februar in Hanau, der den Tod junger Menschen in einer Shisha-Bar zur Folge hatte.

„Shisha-Bars sind für viele rassifizierte Menschen Safe-Spaces. Sie sind ihr letzter Zuflucht-Ort, wenn sie an der Club-Tür mal wieder abgewiesen werden, weil sie die vermeintlich falsche Haut- oder Haarfarbe haben. Die politische Hetzjagd, die es auf diese Orte gibt, ist Gewalt.“

- Seyda Kurt Journalistin



Ermordet aus rassistischen Motiven in Hanau am 19. Februar 2020.

„Wir trauern“ #Saytheirnames

Im Lower Class Magazine kommen zu diesen stigmatisierenden Vorgehensweisen seitens der Polizei betroffene Stimmen zu Wort:

„Ich glaube nicht, dass irgendwer kriminelle Geschäfte in den Bars der Sonnenallee und Karl-Marx-Str. organisiert, wenn man weiß, dass da jeden Freitagabend die Polizei einreißt.“ (anonym)

Andere wiederum vermuten die Interessen von Immobilienspekulanten wie René Benko hinter der Schikane von misrannischen Gewerben. Der Kiez sollte „saubergemacht“ werden im Zuge der Gentrifizierung für die Investoren. Und einige beklagen, dass die Ursachen für Kriminalität, wie die Prekarität und Armut der betroffenen Gruppen und Orte nicht berücksichtigt werde. Stattdessen werde diese Kriminalität ethnisiert und instrumentalisiert.

Ein visuelles Mind Map von Moshtari Hital

FLASH MOB zum SHISHA RAUDES
SCHLUSS MIT RAZZIEN
SCHLUSS MIT SCHIKANE

SAY THEIR NAMES

ES REICHT! WIR LASSEN UNS NICHT TERRORISIEREN

„Wir sind hier her vor dem Krieg geflüchtet und wir werden hier jeden Freitag, Samstag mit Maschinengewehren durchsucht.“ (Shisha-Bar Besucher)



DIVERSITÄTSSENSIBILITÄT:

Haltung und Kompetenz in der pädagogischen und sozialen Arbeit

VON

KARIM FEREIDOONI

WARUM?

Das Grundgesetz verweist in Artikel 1 Abs. 1 darauf, dass die Würde jedes Menschen unantastbar ist. Die wertschätzende Beachtung von Vielfalt trägt dazu bei, diesem Ideal ein wenig näherzukommen.

Die Würde jedes Menschen ist unantastbar und deshalb haben alle Kinder und Jugendlichen sowie Pädagog*innen das Recht, dass ihre je spezifische Alltagsrealität in allen Institutionen der Kinder- und Jugendhilfe berücksichtigt wird, sofern diese Bedürfnisse mit dem Grundgesetz vereinbar sind.

Menschenverachtende Einstellungen und Forderungen fallen nicht darunter und müssen kritisch thematisiert werden. Pädagogische Institutionen dürfen nicht alle Meinungen tolerieren, sondern müssen entschieden gegen menschenverachtende Positionen und Handlungen Stellung beziehen und strategisch dagegen vorgehen.

Pädagog*innen dürfen nicht neutral sein, wenn antisemitische, heteronormative, klassistische, rassistische und sexistische Aussagen von Kolleg*innen oder Klient*innen geäußert werden.

Elie Wiesel hat diesen Grundgedanken folgendermaßen ausgedrückt:

*„Man muss Partei ergreifen. Neutralität hilft dem Unterdrückten,
niemals dem Opfer, Stillschweigen bestärkt den Peiniger,
niemals den Gepeinigten.“*

Hierfür sind die Ausbildung und Fortentwicklung einer pädagogischen Professionalität vonnöten, in deren Zentrum die fortwährende Beschäftigung mit den folgenden Fragen steht:

- Wie kann ich mir und meinen Kolleg*innen sowie meinen Klient*innen ein menschenwürdiges Arbeiten und Leben in dem Bewusstsein gegenseitigen Respekts ermöglichen?
- Was ist hierfür notwendig?

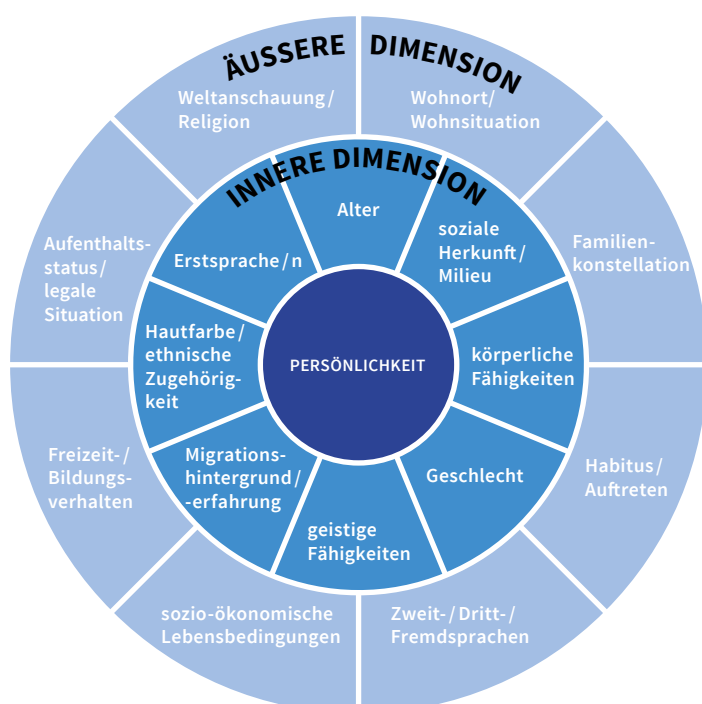
Ein Ansatz, um diese Frage zu beantworten, könnte die Vorstellung und Ausübung einer platonischen Liebe in Bezug auf sich selbst, die eigene Tätigkeit, die Kolleg*innen und Vorgesetzten sowie die Klient*innen sein.

Hooks (2001, S. 54) definiert ‚Liebe‘ als „Maßnahmen, die wir in Bezug auf unsere eigene geistige Entwicklung und die geistige Entwicklung anderer Menschen ergreifen. Liebe ist eine Kombination aus Vertrauen, Hingabe, Fürsorge, Wissen und Verantwortungsbewusstsein“ (aus dem Englischen übersetzt von K.F.). Diese Vorstellung einer platonischen Liebe basiert auf Handlungen und nicht nur auf Gefühlen.

Diese Idee von Liebe engt nicht ein oder isoliert die Beteiligten, sondern entwickelt eine Idee davon, wie die Zukunftsgestaltung einer konstruktiven und inspirierenden Beziehung aussehen kann. Die Beziehung, in der diese platonische Liebe stattfindet, befähigt zur Reflexion über Ungleichheitsstrukturen, um gemeinsame Lösungen und Strategien zu erarbeiten, die die Menschen dazu ermutigen, sich selbst anzunehmen und wertzuschätzen und allen Beteiligten die Freiheit der Veränderung zum Positiven einräumen.

WAS?

„Diversitätssensibilität bezeichnet die Fähigkeit, unterschiedliche, (menschengemachte) Ungleichheitsstrukturen (wie z.B. Antisemitismus, Rassismus, Sexismus, Heteronormativität, Klassismus, Bodyism, Adultismus, Ageism etc.), die in unserer Gesellschaft wirkmächtig sind und die die Lebensrealität sowie Partizipationschancen von Menschen negativ beeinflussen, zu identifizieren und sich im pädagogischen Kontext dafür einzusetzen, dass die Unterschiedlichkeit aller Gesellschaftsmitglieder als eine wertvolle Ressource und ein Potential für die Gesamtgesellschaft und die spezifische pädagogische Institution betrachtet wird“.



Anmerkung von Karim Fereidooni zu dem Begriff „Ethnie/ethnische Zugehörigkeit“:

Der Duden (o.J., o.S.) definiert ‚Ethnie‘ wie folgt: „Menschengruppe (insbesondere Stamm od. Volk) mit einheitlicher Kultur.“ Für Arndt (2011, S. 632) stellt das Wort ‚Ethnie‘, welches in den 1960er Jahren von Wilhelm Emil Mühlmann in den wissenschaftlichen Diskurs eingeführt wurde, „nichts als ein neues Mäntelchen für [...] rassistische Begriffsinhalte“ dar, weil „die zentrale Grundidee, dass Menschen nach biologischen (vermeintlich genetisch definierten) Kriterien (wie etwa Hautfarbe) zu unterscheiden und diese wiederum mental, religiös, kulturell etc. interpretierbar [sein, Anm.d.Verf.] [...] lediglich auf einem terminologischen Umweg“ (ebd., S. 632) transportiert wird. Für Leiprecht (2001, S. 28) fungiert Ethnie als Sprachversteck für Rasse.

Abbildung: Kappus/Kummer Wyss (2015)

WIE?

Wann müssen, im Sinne des Diskriminierungsschutzes, die spezifischen Alltagsrealitäten aller Personen in den Fokus gerückt werden, um ihre individuelle Lebenslage zu berücksichtigen und wann muss vor dem Hintergrund des Diskriminierungsschutzes auf diese individuelle Fokussierung verzichtet werden?

Anders ausgedrückt: In welchen Kontexten müssen Pädagog*innen die besonderen Lebensumstände der Kinder und Jugendlichen wahrnehmen und diversitätssensibel agieren und in welchen Kontexten sollten die spezifischen Lebensumstände der Kinder und Jugendlichen keine Rolle spielen?

Wiederum anders formuliert: In welchem Kontext stigmatisiere ich als Pädagog*in/e spezifische Kinder und Jugendliche, wenn ich ihre individuelle Unterschiedlichkeit betone, und in welchem Kontext stigmatisiere ich sie, wenn ich diese individuellen Unterschiede außer Acht lasse?

Nachfolgend wird ein Versuch unternommen, diese Fragen, zu beantworten:

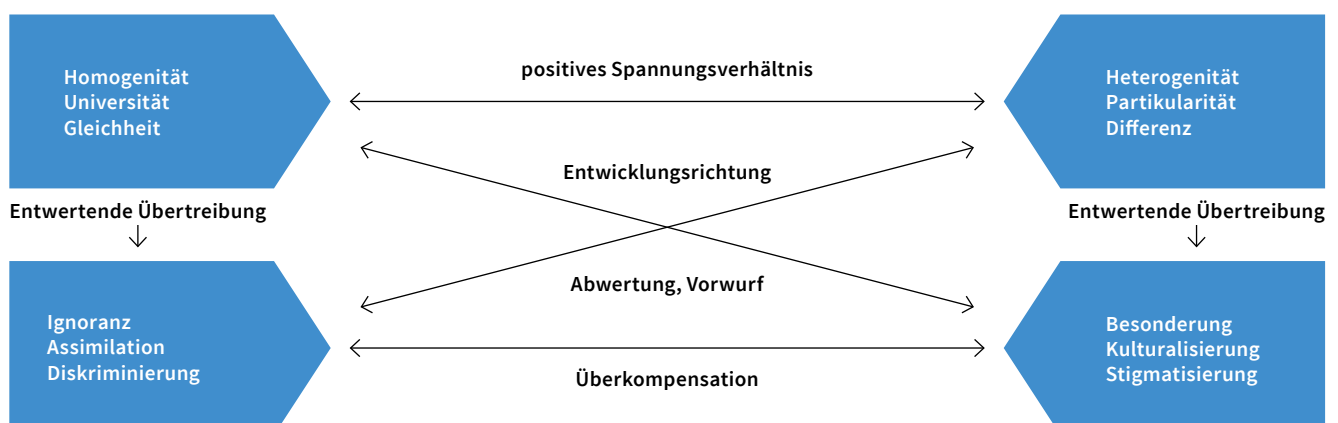
Der erste Schritt einer diversitätsbewussten pädagogischen Institution, in der wirksame Antidiskriminierungsmaßnahmen wirksam sind, ist die Analyse der Konstruktionsbedingungen von Norm und Differenz. Das Normale und das Abweichende sind nicht per se existent, sondern werden in sozialen Interaktionen reproduziert. Das Konzept doing difference (vgl. West/Fenstermaker 1995) verdeutlicht dies.

Das Spannungsfeld zwischen Differenzwahrnehmung und der Nichtbeachtung von Differenzkategorien wird in dem folgenden Modell dargestellt:

„Das erste, was du tun musst, ist, vergessen, dass ich schwarz bin. Zweitens vergiss nie, dass ich schwarz bin“

– PARKER 1989

Abbildung: Dialektik der Differenz im Werte- und Entwicklungsquadrat (Edelmann 2008, S. 223).



Die Dialektik der Gleichheit und Differenz stellt das Spannungsfeld zwischen der expliziten Nichtbeachtung von Unterschieden (links oben in der Abb.) und der expliziten Herausstellung von Unterschieden der Menschen dar (rechts oben in der Abb.).

Während der Idealtypus der Homogenität alleinig die Gemeinsamkeiten zwischen allen Menschen betont und bestehende Differenzen außer Acht lässt (links oben in der Abb.), nimmt der Idealtypus der Heterogenität alleinig die Unterschiede zwischen den Menschen wahr (rechts oben in der Abb.), ohne jedoch die Gemeinsamkeiten in den Blick zu nehmen.

Die Forderung nach Etablierung eines positiven Spannungsverhältnisses zwischen beiden Idealtypen verdeutlicht, dass die sinnvolle Ausbalancierung und Beachtung von Gleichheit und Differenz notwendig ist, um allen Menschen gerecht zu werden.

Neben der Anerkennung der Differenz spezifischer Menschen und damit einhergehender positiver Maßnahmen, die als Nachteilsausgleich aufgefasst werden können, darf der Staat, als gesellschaftlicher Akteur, die berechtigten Forderungen nach Gleichheit aller Bürger*innen nicht aus dem Blick verlieren.

Während die Überbetonung der Gleichheit der Bürger*innen (links unten in der Abb.), ungeachtet ihrer spezifischen Bedürfnisse und Diskriminierungserfahrungen, zu (erneuten bzw. kumulativen) Diskriminierungen führen kann, könnte die Überbetonung von Differenzen (rechts unten in der Abb.) ohne die Berücksichtigung der Gleichheit, die zwischen allen Bürger*innen einer Gemeinschaft besteht, zu einer Kulturalisierung führen.

Somit verdeutlichen die vertikalen Verbindungslinien, zum einen, dass auch positive Werte aufgrund einer einseitigen Übertreibung in eine Entwertung münden können, indem die Überbetonung von Gemeinsamkeiten beispielsweise dazu führen könnte, dass Differenzen gar nicht mehr wahrgenommen oder gar negiert werden. Zum anderen könnte die Überbetonung von Unterschieden dazu führen, dass nicht die Individualität eines Menschen im Vordergrund steht, sondern die zugeschriebene bzw. faktische Kultur, was einem Determinismus gleichkäme.

Die untere horizontale Verbindungslinie kennzeichnet die Gefahr, von einem Unwert zu einem anderen Unwert zu gelangen, in diesem Fall etwa von der Ignoranz zur Kulturalisierung überzugehen, wenn die Dialektik von Gleichheit und Differenz nicht reflektiert geschieht. Die diagonalen Verbindungslinien verdeutlichen, dass ein diversitätsbewusster Umgang mit Differenzen nur entstehen kann, wenn die Entwicklungsrichtung von der entwertenden Übertreibung zu den diagonal gegenüberliegenden positiven Werten verläuft.



Nachfolgend wird der Versuch unternommen, die o.g. Frage(n) zu beantworten:**Differenzen sollten wahrgenommen und betont werden, wenn:**

- dadurch der Nachteil (z.B. körperliche Beeinträchtigung oder Diskriminierung) einer Person ausgeglichen werden kann.
- die Person es möchte (Prinzip der Freiwilligkeit).
- die Wahrnehmung von Differenzen Wertschätzung kennzeichnet (und nicht bloßstellt).
- dadurch geschützte Räume geschaffen werden, in denen Empowerment stattfinden kann.
- sie zur machtkritischen Analyse herangezogen werden. Die Betonung von Differenz sollte Aspekte der Machtkritik nicht außer Acht lassen. Die Analyse der folgenden Frage ist hierfür vonnöten: Wer besitzt wie viel Macht in unserer Gesellschaft? Für die Betonung von Differenzen spielt es eine wesentliche Rolle, ob diese angeboren, erworben oder durch Gesetze hergestellt (worden) sind.

Differenzen sollten explizit nicht betont werden, wenn:

- sich die Betonung der Differenz nachteilig für die Person auswirkt,
- die Differenz unfreiwillig thematisiert wird,
- Diskriminierungen dadurch (re)produziert werden und
- die Person auf ihre Differenz reduziert wird.

Für einen konstruktiven Umgang mit Gleichheit und Differenz ist sowohl der Kontext als auch die Relevanz der Thematisierung entscheidend. Wenn über die (Nicht-)Beachtung von Differenzen nachgedacht wird, muss folgende Fragestellung Beachtung finden: Ist es für den spezifischen Kontext relevant, Differenzen zu betonen oder nicht?

Wenn über Diversität nachgedacht wird, muss über die sie bedingende Normalität gesprochen werden, denn „Normen wirken regulierend, Menschen werden entsprechend dieser Normen klassifiziert, positioniert und hierarchisiert“ (Rabenstein et al. 2017, S. 10). (...) [V]iele leiden unter De-Normalisierungs-Ängsten, das heißt unter der Angst, selbst zu den ‚Nicht-Normalen‘ zu gehören. (...) Normalitätsvorstellungen [werden] durch die Etablierung des oder der ‚Anderen‘ (...) hervorgebracht. (...) Normalitätsvorstellungen (...) werden in gesellschaftlichen Diskursen und Praktiken in Verbindung mit spezifischen Machtverhältnissen (...) hervorgebracht“ (ebd.).

Diesbezüglich stellt Emcke (2016, S. 21f. Kursivsetzungen im Original) folgendes fest:

„Normen als Normen fallen uns nur auf, wenn wir ihnen nicht entsprechen, wenn wir nicht hineinpassen, ob wir es wollen oder nicht. Wer eine weiße Hautfarbe hat, hält die Kategorie Hautfarbe für irrelevant, weil im Leben eines Weißen in der westlichen Welt Hautfarbe irrelevant ist. Wer heterosexuell ist, hält die Kategorie sexuelle Orientierung für irrelevant, weil die eigene sexuelle Orientierung im Leben eines Heterosexuellen irrelevant sein kann. Wer einen Körper besitzt, in der er oder sie sich wiedererkennt, dem scheint die Kategorie Geschlecht selbstverständlich, weil dieser Körper niemals in Frage gestellt wird. Wer Normen entspricht, kann es sich leisten zu bezweifeln, dass es sie gibt.“

HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN

- ✓ Diversitätssensibilität sollte eine ganz normale Professionskompetenz von (angehenden) Pädagog*innen werden. Pädagog*innen müssen frühzeitig lernen, wie sie produktiv mit Vielfalt in der jeweils spezifischen Institution umgehen können.
- ✓ Diversitätssensible Fortbildungen für Pädagog*innen sollten durchgeführt werden, um ihnen die Wichtigkeit und Notwendigkeit der Thematisierung von Diversität vor Augen zu führen.
- ✓ Pädagogische Konzepte der Diversitätssensibilität sollten entwickelt werden. (Angehende) Pädagog*innen benötigen konkrete Umsetzungsbeispiele, um eigene Ideen zu entwickeln und bestehende Ideen fortzuentwickeln bzw. diese an die eigene Institution anzupassen.
- ✓ Multiprofessionelle Teams sollten in jeder pädagogischen Institution aufgebaut werden, um der Bandbreite der Diversitätsmerkmale Rechnung zu tragen.
- ✓ Diversitätssensibilität ist nicht nur ein Thema der individuellen Pädagog*innenaus- und -fortbildung, sondern ein Aspekt der Organisationsentwicklung von Institutionen. Individuelle Maßnahmen müssen von institutionellen Maßnahmen flankiert werden.
- ✓ Problem Datenerfassung: Welche Daten sollen / dürfen / müssen erfasst werden? Ohne eine konkrete Datenerfassung kann es keine gute Umsetzungsmöglichkeit von Diversity-Strategien geben.
- ✓ „Verschiebung der Aufmerksamkeit in drei zentralen Dimensionen der Diversitätsdiskussion (...): (...) erstens von dem Schwerpunkt auf Personen, die Veränderungen umsetzen sollen, hin zu einer Veränderung von Prozessen und Praktiken, zweitens von dem Fokus auf das Abweichende hin zur Frage nach der sozialen Konstruktion von Normalität und drittens von dem Fokus auf Differenzen als gegeben hin zur Reflexion von Differenzzuschreibungen“ (Rabenstein/Schuchart 2017, S. 5).
- ✓ „Nicht ‚Förderung‘ – im Sinne einer defizitorientierten Kompensation und Angleichung der Fähigkeiten eines/r Einzelnen an die zu erreichende ‚Norm‘ [steht] im Zentrum, sondern Teilhabe“ (Rabenstein et al. 2017, S.9).
- ✓ „Welche Bedürfnisse haben welche Personen und was brauchen sie, um zu partizipieren bzw. um selbst entscheiden zu können, wie sie partizipieren?“ (Rabenstein et al. 2017, S.9).
- ✓ „Zu diskutieren ist (...), wie die Ermöglichung der ‚Befähigung‘ in Konzepte individueller Förderung eingehen kann und welchen Stellenwert der Ansatz der Befähigung in der [Aus- und Fortbildung von Pädagog*innen] (...) haben könnte“ (Rabenstein et al. 2017, S. 9).
- ✓ Zielformulierungen sind wichtig für ihren Arbeitsprozess.
- ✓ Sinnvoll ist außerdem die Schaffung eines Expert*innenbeirats, der sie und ihre Institution unterstützt.

Literatur

Arndt, Susan (2011): Ethnie. In: Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.), *Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutscher Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk*, Münster: Unrast, S. 632–633.

Bell, hooks (2001): *All about Love. New Visions*. Harper Perennial.

Edelmann, Doris (2008): *Pädagogische Professionalität im transnationalen sozialen Raum. Eine qualitative Untersuchung über den Umgang von Lehrpersonen mit der migrationsbedingten Heterogenität ihrer Klassen*. 2. Auflage, Berlin: LIT.

Emcke, Caroline (2016): *Wie wir begehren*. 3. Auflage. Frankfurt/Main: Fischer.

Kappus, Elke-Nicole/Kummer Wyss, Annemarie (2015). *Inklusion in der Regelschule*. In: Anja Pompe (Hrsg). *Deutsch inklusiv. Gemeinsam lernen in der Grundschule*. Baltmannsweiler: Schneider.

Leiprecht, Rudolf (2001): *Alltagsrassismus. Eine Untersuchung bei Jugendlichen in Deutschland und in den Niederlanden*, Münster: Waxmann. Abrufbar unter: http://www.staff.uni-oldenburg.de/rudolf.leiprecht/download/Leiprecht_Alltagsrassismus.pdf (Stand: 30.05.2020).

Parker, Pat (1989): *Movement in Black*. Ithaca, New York: Firebrand Books.

Rabenstein, Kerstin/Schuchart, Claudia (2017): Editorial. In: *Journal für LehrerInnenbildung* 2 (17), S. 4–6.

Rabenstein, Kerstin/Bührmann, Andrea D./Biele Mefebue, Astrid/Laubner, Marian (2017): *Lehrer*innenbildung, Diversitätsforschung und Diversitätsmanagement*. In: *Journal für LehrerInnenbildung* 2(17), S. 7–13.

West, Candace/Fenstermaker, Sarah (1995): *Doing Difference*. In: *Gender & Society*, Jg. 9, (1), S. 8–37.

Karim Fereidooni

ist Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum. Er berät u.a. den Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus und ist Mitglied im Unabhängigen Expert*innenkreis Muslimfeindlichkeit. Seine Arbeitsschwerpunkte sind: Rassismuskritik in pädagogischen Institutionen, Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft, Diversity Studies und diversitätssensible Schulforschung. Zuvor war er Lehrer für die Fächer Deutsch, Politik/Wirtschaft und Sozialwissenschaften am St. Ursula Gymnasium Dorsten.

LAUT UND FREUNDLICH GEGEN HASS IM NETZ

No Hate Speech Movement Deutschland

VON
SINA LAUBENSTEIN

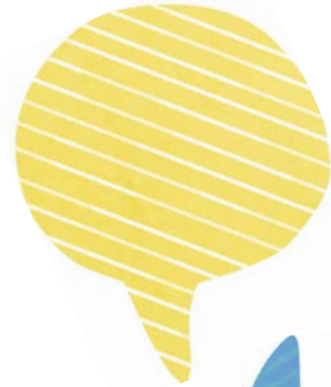
Der Begriff Hate Speech ist bereits seit mehreren Jahren ein fester Bestandteil in öffentlichen Debatten, politischen Diskursen und den Kommentarspalten der sozialen Netzwerke. Doch so neu, wie der Begriff oft daher zu kommen scheint, ist er tatsächlich nicht, denn der Begriff Hate Speech meint, im Grunde genommen, Hass und Menschenfeindlichkeit – und das sind weder neue Phänomene, noch Phänomene des Internets. Jedoch verändern sich durch die sozialen Medien die Dimensionen und Dynamiken von Hass und Hetze: Menschenfeindliche Inhalte, darunter auch Bild-, Video- und Tonaufnahmen, und Kommentare gehen viral, können mehrere tausend Menschen erreichen, sind schnelllebig und erscheinen grenzenlos. Dabei werden insbesondere Menschen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu einer in der Gesellschaft benachteiligten Gruppe oder schlicht, weil sie eine andere politische Meinung vertreten, ausgegrenzt und online geradezu verfolgt – mit Konsequenzen bis in die Offline-Welt hinein. Denn die vermeintliche Unterscheidung zwischen digitaler und analoger Welt ist nicht nur längst nicht mehr haltbar, sondern – spätestens seit der Ermordung des Kasseler Regierungspräsidenten Walter Lübcke und dem Attentat auf eine Synagoge in Halle – geradezu verantwortungslos.

Hate Speech Online hat für betroffene Menschen ganz reale Konsequenzen, bestimmt aber auch den Ton in unserer Gesellschaft und unser Zusammenleben in der Demokratie: Denn immer mehr Menschen ziehen sich aufgrund aggressiver Tendenzen aus den virtuellen Diskussionsräumen zurück. Hass und Hetze im Netz schränken also Meinungsfreiheit und –vielfalt ein.²

Umso wichtiger ist es deshalb, dass wir alle, die wir uns für Vielfalt, Demokratie und Menschenrechte stark machen, auch in den sozialen Netzwerken Haltung zeigen und Hass im Netz nicht kommentarlos hinnehmen: Unser Engagement darf nicht am eigenen Bildschirmrand aufhören – und der Umgang mit Hate Speech Online kann geübt werden.

→ **Die Definition des Hate Speech-Begriffs ist politisch umkämpft.**

Bislang orientieren sich die Regierungen in Europa, aber auch viele Initiativen, an der Definition des Europarats: „Der Begriff ‚Hassrede‘ (umfasst) jegliche Ausdrucksformen, welche Rassenhass, Fremdenfeindlichkeit, Antisemitismus oder andere Formen von Hass, die auf Intoleranz gründen, propagieren, dazu anstiften, sie fördern oder rechtfertigen, einschließlich der Intoleranz, die sich in Form eines aggressiven Nationalismus und Ethnozentrismus, einer Diskriminierung und Feindseligkeit gegenüber Minderheiten, Einwanderern und der Einwanderung entstammenden Personen ausdrücken.“¹



10 REGELN ZUM UMGANG MIT HASS IM NETZ ...

... gibt es eigentlich nicht. Denn es gibt nicht die eine goldene Regel, die eine Strategie, die leicht und problemlos über die Lippen geht bzw. in die Tastatur gehauen wird. Vielmehr braucht es eine Kombination aus Strategien und selbst dann ist jede Situation anders, reagieren Menschen unterschiedlich, weswegen wir nur bewährte Handlungsempfehlungen geben können.

- 1 Die **schweigende Mehrheit** ansprechen, adressieren und mitdenken. Häufig erscheinen uns die Diskussionen mit Hater*innen in den Kommentarspalten sinnlos – aber das sind sie nicht, denn viele Menschen lesen mit und werden so zum Nachdenken angeregt. Und wer weiß: Vielleicht regt man auch den*die ein oder andere*n Hater*in zum Umdenken an.
- 2 Unbedingt mit den von Hass im Netz Betroffenen **solidarisieren** – entweder ganz öffentlich oder in einer privaten Nachricht, je nachdem was die betroffene Person oder auch Initiative bevorzugt.
- 3 Eine ganz einfache Strategie im Umgang mit Hass im Netz: **Nachfragen**. Entweder klären sich dadurch Missverständnisse auf oder aber man sieht, dass der*die Gegenüber an einem Austausch nicht interessiert ist, sondern munter weiter Hass und Hetze teilt, ...
- 4 ... deshalb: **Mut zum Verbergen, Löschen, Sperren oder Melden**. Man muss Hass im Netz nicht hinnehmen und stehen lassen – genau deshalb gibt es Löschen- und auch Sperrfunktionen. Hass und Hetze hat auch nichts mit Meinungsfreiheit zu tun: Menschenfeindlichkeit ist kein gutes Argument und auch kein lesenswerter Diskussionsbeitrag.
- 5 Es ist wichtig, **Haltung zu zeigen** und die eigene Meinung zu teilen, auch und vor allem im Netz. Und das kann ganz einfach sein: Häufig reicht schon die Aussage „Ich sehe das anders/nicht so“ – Gegenrede, leicht gemacht.
- 6 Ergänzend dazu ist man mit **Gegenreden**, in der Regel, auch nicht lange alleine: Immer mehr Menschen bieten dem Hass im Netz die Stirn und werden laut, häufig auch in organisierten Gruppen. Auf Facebook ist zum Beispiel die Gruppe #ichbinhier aktiv. Eine Studie des Santa Fe Institutes hat jüngst auch belegt, dass organisierte Gegenrede effektiv im Umgang mit Hass im Netz sein kann. Gegenrede ist also wichtig, auch wenn man das in den Untiefen der Kommentarspalten aus den Augen verlieren kann.³
- 7 **Humor** kann ein guter Weg sein, um mit Hass im Netz umzugehen und die schweigende Mehrheit anzusprechen. Aber aufgepasst: Humor kann auch die Fronten verhärten und arrogant wirken, deshalb bitte mit Vorsicht genießen.
- 8 Man muss keine **endlosen Diskussionen** führen. Argumente einbringen und dann aber irgendwann auch einen Schlusstrich setzen: Wenn eine Person nach dem fünften Argument nicht einlenkt und immer weiter hetzt, wird sich das auch nicht nach dem fünfhundertsten Argument ändern.
- 9 Ganz oben auf der Prioritätenliste sollte **Selbstschutz** stehen. Hass im Netz ist belastend – und man muss das nicht aushalten, schon gar nicht alleine, sondern kann und sollte sich zurückziehen, abschalten und um Hilfe bitten.
- 10 **Durchatmen**. Auf zehn zählen. Und erst dann schreiben.

NO HATE SPEECH MOVEMENT

Seit 2016 koordinieren die Neuen deutschen Medienmacher*innen die Europarats-Initiative No Hate Speech Movement in Deutschland. Die Bewegung selbst ist in mehr als 40 Ländern weltweit aktiv – was zeigt, dass Hate Speech Online weder eine deutsche noch europäische Herausforderung, sondern ein globales Problem ist. Innerhalb kürzester Zeit hat sich die No Hate Speech Bewegung in Deutschland als Knotenpunkt im Bereich Hass und Menschenfeindlichkeit im Netz etabliert und gilt – auch im internationalen Vergleich mit anderen nationalen No Hate Speech Bewegungen – als eine der erfolgreichsten Gegenrede-Initiative im deutschsprachigen Raum. Neben der Initiierung eines breiten Bündnisses aus vielfältigen Akteur*innen aus Politik und Zivilgesellschaft, das das No Hate Speech Movement als Komitee berät und begleitet, hat die Initiative auch Materialien, Seminare und Handreichungen entwickelt, um Medienschaffende, Multiplikator*innen und Aktivist*innen im Umgang mit Hass im Netz zu unterstützen: Neben einem umfassenden und praktikablen Leitfaden wurden in einem europaweit einzigartigen Webtool, dem sogenannten Helpdesk, die Erfahrungen von Aktivist*innen und von Hate Speech Betroffenen aufbereitet.

→ **Den Umgang mit Hass im Netz muss man sich nicht selbst beibringen:** Es gibt zahlreiche Initiativen, die Tipps und Tricks zur Gegenrede bereitstellen. Darunter unter anderem auch das No Hate Speech Movement Deutschland.

Sina Laubenstein

ist Politikwissenschaftlerin (M.A.) und arbeitet seit 2016 für die Neuen deutschen Medienmacher*innen. Seit 2020 leitet sie dort das Projekt *Die Würde des Menschen ist unhassbar*. No Hate Speech 2020 – 2022 und ist für die Umsetzung der Europarats-Initiative No Hate Speech Movement in Deutschland verantwortlich. Zudem bietet sie als Speakerin und Referentin Impulse und Workshops / Webinare zu den Themen Hass und Engagement im Netz.

-
- 1 Europarat Ministerkomitee (1997): „Empfehlung Nr. R (97) 20 des Ministerkomitees an die Mitgliedstaaten über die „Hassrede“, unter: <http://www.egmr.org/minikom/ch/rec1997-20.pdf>
 - 2 Institut für Demokratie und Zivilgesellschaft (2019): „#HassimNetz: Der schleichende Angriff auf unsere Demokratie“, unter: https://www.idz-jena.de/fileadmin/user_upload/Bericht_Hass_im_Netz.pdf
 - 3 Santa Fe Institute, (2020): Countering hate on social media: Large scale classification of hate and counter speech“, unter: <https://arxiv.org/pdf/2006.01974.pdf>

VORSTELLUNG DES MODELLPROJEKTS „MEGA MEDIA AND EMPOWERMENT FOR ASIAN GERMANS“ VON KORIENTATION E.V.

Why Representation Matters

VON
SINA SCHINDLER

ASIATISCH-DEUTSCHE SELBSTREPRÄSENTATIONEN

Seit der Gründung im Jahr 2008 ist das Thema Selbst-/Repräsentation Asiatisch-Deutscher Personen in Kultur, Medien und Politik Hauptfokus der Arbeit von *korientation*¹. Warum? – Weil die Art und Weise, wie asiatisch gelesene Menschen in Deutschland dort dargestellt werden und vertreten sind, sehr häufig nicht mit unserer eigenen Wahrnehmung und unseren differenzierten Lebensrealitäten übereinstimmen. Gleichwohl haben Medien-Bilder wie die „Musterschüler*innen der Integration“, „die exotische und unterwürfige asiatische Frau“, „die Gelbe Gefahr“ und dieses Jahr ganz aktuell das „Coronavirus“ großen Einfluss darauf, wie mit asiatisch gelesenen Menschen in Deutschland umgegangen wird. So sind mit Beginn der medialen Berichterstattung über COVID-19 z. B. rassistische und sexualisierte Übergriffe auf Personen, die als südost- und ostasiatisch wahrgenommen werden, deutlich angestiegen.² In vielen Medienberichten zur Pandemie wurden stereotype Bilder und Erzählungen aufgegriffen, die in einer langen kolonialen und *orientalistischen* Tradition stehen. Und auch, wenn dies sicherlich nicht immer bewusst oder beabsichtigt ist, wird mit diesen Bildern der einwohner*innenstärkste und flächenmäßig größte Erdteil Asien auf das Land China reduziert, werden Menschen vereinheitlicht, ihre verschiedenen Lebensrealitäten unsichtbar gemacht und Asiatisch-Deutsche Personen aus der gesellschaftlichen Selbstwahrnehmung in Deutschland ausgeschlossen.

Un-/Sichtbarkeit ist ein großes Thema für asiatisch gelesene Menschen in Deutschland. Vielleicht fragen Sie sich einfach kurz selbst, welche Bilder und Geschichten Ihnen zu asiatischen Menschen in Deutschland einfallen. Wussten Sie zum Beispiel, dass es im Hamburger Kiez ein „Chinesenviertel“ gab, das 1944 von der Gestapo aufgelöst und dessen Einwohner*innen gefangen genommen, gefoltert und in KZs verschleppt worden sind? Oder, dass seit den 1960ern bis heute mehr als 100.000 Krankenschwestern aus Südkorea, Indien und den Philippinen abgeworben wurden, um den Pflegenotstand in Deutschland in den Griff zu bekommen? Dass koreanische Krankenschwestern oder die „sanften Engel mit weißen Häubchen“, wie sie die deutsche Presse damals beschrieb, sich 1978 mit verschiedensten Aktionen ihr unkündbares Aufenthalts- und Bleiberecht erkämpft haben? Selbst viele Asiatisch-Deutsche Menschen der jüngeren Generation haben wenig

Kenntnis über die Kämpfe und Erfolge, die ihre Vorfahren in Deutschland geführt und errungen haben. Die Zuschreibung passiv, strebsam und still zu sein, hat sich auch in unsere Eigen-Wahrnehmung eingeschrieben. Aus diesem Grund möchte kororientation das Wissen um die eigenen Migrationsbiographien, die Sichtbarkeit von Aktivismus und Widerstand und die Möglichkeiten der positiven Identifikation anstatt stereotyper und diskriminierender Fremd-Zuschreibungen vor allem für junge Asiatisch-Deutsche Menschen stärken. Wir verstehen Kultur als politisches Medium zur Intervention, mit dem wir unsere Perspektiven, Erfahrungen und Geschichten selbstbestimmt in Diskurse und den öffentlichen Raum einschreiben.

WIR SIND MEGA

Das mit Beginn dieses Jahres gestartete Modellprojekt „MEGA“ steht für „Media and Empowerment for German Asians“. Es hat zum Ziel, Asiatische Deutsche darin zu bestärken, ihre eigenen Geschichten und Erfahrungen aufzuarbeiten, einzuordnen, zu erzählen und sichtbar zu machen. Das (mediale) Bild von Asiatisch-Deutschen Menschen soll durch selbstbestimmte Bilder und Beiträge besetzt und diversifiziert werden.

Das Projekt bündelt unterschiedliche Formate, in denen nicht nur Wissen, Theorien und Methoden sowie technische und mediale Kompetenzen vermittelt werden, sondern auch Räume zum Aus-/Tauschen, zur Vernetzung sowie Zirkulation von Inhalten entstehen.

Mit MEGA möchten wir in unterschiedliche Regionen Deutschlands gehen und damit sowohl Kooperationen und Netzwerke mit anderen Asiatisch-Deutschen Initiativen stärken als auch junge Menschen mit vielfältigen Lebensrealitäten erreichen, sie kennenlernen und miteinander vernetzen. MEGA richtet sich an jede Person, die sich als Asiatisch-Deutsch versteht.

Geplant sind bislang für die nächsten Jahre unter anderem Veranstaltungen in Hamburg, Köln, Dresden oder Werdau (bei Zwickau), die jeweils in Kooperation mit anderen Initiativen oder Organisationen durchgeführt werden.



HANDLUNGSEMPFEHLUNGEN FÜR DAS DURCHBRECHEN VON STEREOTYPEN UND DIE SICHTBARMACHUNG VON VIELFALT

- ✓ Sprechen mit statt sprechen über – Platz und Ressourcen für fehlende Perspektiven freimachen und mit Selbstorganisationen zusammenarbeiten. Im Zweifel einen Schritt zurücktreten und aktiv zuhören
- ✓ Selbstbezeichnungen respektieren anstatt Fremdzuschreibungen und ausschließende Sprache zu benutzen. Im Zweifel nachfragen
- ✓ Diskriminierendes Verhalten und Sprache nicht stehen lassen, sondern ansprechen, nachfragen und widersprechen
- ✓ Sich als Fachkraft mit den eigenen Positionierungen, Vorannahmen und Privilegien auseinandersetzen, z.B. durch Anti-Rassismus-, Anti-Bias- oder Critical-Whiteness-Trainings (*weiße* Personen) bzw. Empowerment Workshops (Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind) und sich so inhaltlich zum Thema weiterbilden
- ✓ Standards für Verhalten und Verantwortlichkeit etablieren und an diesen festhalten, zum Beispiel durch partizipativ festgelegte Regeln
- ✓ Räume schaffen für Austausch, Vernetzung und Community-Building; Ressourcen und Wissen teilen und zugänglich machen
- ✓ Bedarfe aus der Zielgruppe aufnehmen anstatt mit vorgefertigten Konzepten loszulegen
- ✓ Gegenhegemoniale Inhalte, Community-Wissen, aber vor allem auch Kompetenzen und Methoden der rassismuskritischen Bildungsarbeit partizipativ vermitteln und Zielgruppe als Multiplikator*innen verstehen
- ✓ Erarbeitete Inhalte dokumentieren, sichtbar und zugänglich machen und Credits geben

Sina Schindler

hat Französisch, Politikwissenschaften und Medienkultur-analyse studiert und war in der rassismuskritischen Bildungsarbeit aktiv. Sie ist seit 2018 bei *korientation* aktiv und koordiniert das Modellprojekt MEGA.

1 *korientation* ist ein Netzwerk für Asiatisch-Deutsche Perspektiven mit einem gesellschaftskritischen Blick auf Kultur, Medien und Politik. Asiatisch-Deutsch benennt die thematische und politische Positionierung des Vereins und seiner Mitglieder und ist keine ethnische Identitätszuschreibung. Das Ziel ist es, vielfältige Lebenswirklichkeiten in Deutschland bewusst und sichtbar zu machen und damit Rassismus entgegen zu wirken. Quelle: <https://www.korientation.de/ueber-uns/>

2 https://www.antidiskriminierungsstelle.de/SharedDocs/Downloads/DE/Dokumente_ohne_anzeige_in_Publikationen/20200504_Infopapier_zu_Coronakrise.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Bildungsarbeit auf sozialen Medien

ZWISCHEN SOLIDARITÄT UND PERFORMATIVITÄT

VON

MAJA BOGOJEVIĆ

Wie kann man Soziale Medien selbst für diskriminierungskritische Bildungsarbeit und Aktivismus nutzen? Wie können in diesem Kontext Allyship und Solidaritäten aussehen?

Soziale Medien bieten vieles: Möglichkeiten des Empowerments, Vernetzung und das Aufbauen einer eigenen Plattform sind nur ein kleiner Teil. Inhaltvolle Memes und Hashtags wie #metoo haben ein großes politisches Potenzial auf Portalen wie Twitter, Instagram und Tik Tok. Perspektiven, denen strukturell eigene Plattformen und damit auch Gehör verwehrt bleiben, empowern sich unter anderem im und durch das Internet.

Denn es gilt auch hier: Soziale Medien finden nicht in einem gesellschaftlichen Vakuum statt, sondern sind eingebettet in eine Welt, die von Sexismus, Rassismus und weiteren Diskriminierungsformen geprägt ist. Besonders das Internet, das vielen verschiedenen positionierten Menschen den Raum gibt, sich individuell auszudrücken, ermöglicht auch Nichtbetroffenen, von diesem Erfahrungswissen zu lernen und in ihrer eigenen politischen Praxis darauf zurückzugreifen.

Wie bei jeder politischen und pädagogischen Praxis ist folgender Punkt zentral: die Anerkennung, dass wir alle verschiedene Identitäten und Erfahrungen mitbringen. Hinzu kommt, dass sich gesellschaftliche Machtungleichheiten im digitalen Raum nicht in Luft auflösen, sondern ganz im Gegenteil: Sie verstärken sich. So organisieren sich beispielsweise Menschen mit sogenanntem Migrationshintergrund und/oder BIPOC in Projekten selbst; es fehlt ihnen aber oft an strukturellen Fördermöglichkeiten.

Wenn wir an Intersektionalität denken, gilt auch in den sozialen Medien, dass Solidarität alle Menschen einschließen muss. Barrierefreiheit kann beispielsweise durch Alternativtexte und zugängliche Sprache ermöglicht werden.





Wie kann man mithilfe sozialer Medien über soziale Ungleichheiten und Lebensrealitäten/ Perspektiven marginalisierter Gruppen lernen? Warum ist das wichtig?

Um ein möglichst solidarisches Miteinander für alle gewährleisten zu können, sind Sensibilisierungsprozesse aller Mitglieder einer Gesellschaft entscheidend. Das heißt, dass alle Menschen über Problematiken aufgeklärt werden sollten – ob sie betroffen sind oder nicht. Denn was nützt es, wenn Leute sich selbst empowern, um im nächsten Moment Diskriminierungserfahrungen machen zu müssen? Empowerment und Sensibilisierungsprozesse müssen also Hand in Hand gehen!

Dadurch, dass ein Großteil des analogen Angebots politischer Bildung durch COVID-19 weggefallen ist, dienen digitale Alternativen als Bildungsmöglichkeiten. Sowohl die #metoo-Bewegung als auch die #BLM-Bewegung haben gezeigt, welches Potenzial auch im Kontext der politischen Bildung und Sichtbarkeit im digitalen Aktivismus steckt.

Die Potenziale politischer Kanäle oder Erklärvideos sind hierbei ganz vorn mit dabei. Instagram-Accounts und andere Formate (→ Seite 26) bieten die Möglichkeit, Inhalte barrierearm und einfach zu vermitteln. Auch kann auf diese Art eine Auseinandersetzung angeregt werden, die dann im analogen Austausch aufgegriffen wird.

Gerade die Archivierung von Beiträgen ermöglicht es den Menschen, auf bestehendes Wissen zuzugreifen. Zudem ist dies oft Wissen, das Personen aufgrund struktureller Aspekte verwehrt wird. Da beispielsweise der Geschichte der Gastarbeiter*innen in der Schule eine geringe (bis gar keine) Relevanz zugeschrieben wird, müssen sich Schüler*innen dieses Wissen selbst aneignen. Obwohl es für einige zur Identitätsbildung und zum Verstehen der eigenen Familiengeschichte sogar zentral wäre, wird dieser Teil der Geschichte unsichtbar gemacht. Auch queere Thematiken, die der heteronormativen Vorstellung von Familie nicht entsprechen, sind eher in Foren und in sozialen Medien zu finden als in Schulbüchern und/oder Kinderserien.

Im Folgenden werden Handlungsanweisungen für einen diskriminierungskritischen Umgang auf sozialen Medien aufgezählt.

Disclaimer: Erfahrungen mit Diskriminierung sollen Nichtbetroffenen nicht primär als potenzielle Lernerfahrung dienen; sondern es sollen vor allem die Bedürfnisse der Betroffenen zentriert werden.

1 EMPOWERMENT

Bevor über Handlungsanweisungen für Nichtbetroffene gesprochen werden kann, müssen Betroffene erst einmal Empowerment-Prozesse durchlaufen. Bei dieser Überlebensstrategie geht es darum, sich durch eigene Fähigkeiten und Möglichkeiten selbst zu organisieren und Widerstand zu leisten.

2 REFLEKTIERE, WEM DU FOLGST UND WELCHEN CONTENT DU SELBST (NICHT) KONSUMIERST.

- Die eigene Wohlfühlblase zu verlassen, ist unangenehm. In einer rassistischen und sexistischen Welt zu leben, ist es umso mehr. Inhalte zu konsumieren, die die eigene (Selbst-)Reflexion durch das Kennenlernen gesellschaftlich marginalisierter Perspektiven fördern, hilft dabei oft.
- Dabei sollte dieses neu erworbene Wissen auf alle Bereiche übertragen werden und Perspektivenvielfalt nicht nur dann gegeben sein, wenn es um Diskriminierung geht. Queere Menschen sollten nicht erst über Queerness sprechen müssen, Rassismusbetroffene nicht über Rassismus, um überhaupt gehört zu werden und sichtbar zu sein.

3 POWERSHARING

Laut Jagusch und Chechata (2020) verweist Powersharing „auf die Notwendigkeit, sich selbst und die eigenen individuellen und strukturellen Positioniertheiten und Privilegien, die unsichtbaren und gleichzeitig beständig wirkmächtigen Platzanweisungen zu vergegenwärtigen und die sich daraus ergebenden Verantwortungen zu reflektieren.“ Das heißt in vielen Fällen, Ressourcen zu teilen und Machtpositionen abzugeben. Im digitalen Kontext könnte dies folgende Punkte umfassen:

Marginalisierten Stimmen erweitertes Gehör verschaffen

Marginalisierte Menschen brauchen keine anderen, die für sie oder über sie sprechen. Daher ist es die Aufgabe derjenigen, die aufgrund von Race, Gender oder Class machtvoll Positionen innehaben, für andere Raum zu schaffen. Praktisch könnte dies folgende Tätigkeiten involvieren: Teilen von Beiträgen, Shoutouts oder Twitter-/Instagram-Take-overs.

Repräsentation oder „Diversitätsmaskottchen“?

In Zusammenarbeit mit marginalisierten Gruppen geschieht es sehr oft, dass Personen als „Diversitätsmaskottchen“ eingesetzt werden, um vermeintliche Diversität zu zeigen. Anstatt also Toleranz und Offenheit nur zu heucheln und beispielsweise lediglich am Christopher Street Day über die Erfahrungen der queeren Community zu sprechen, frage dich: Wie ermögliche ich queeren Menschen in der Realität einen Zugang und die Plattform, die sie brauchen – auch außerhalb von offensichtlichen Anlässen?

4 AUF BESTEHENDES WISSEN VERWEISEN!

Besonders im Internet nehmen es die meisten nicht so ernst, wenn es um Urheber*innenrecht und Quellen geht. Das führt daher leider oft dazu, dass die Arbeit von Menschen unsichtbar gemacht wird.



Weitere inhaltliche Beispiele

- @erklaermimal
- @aufklo
- @saymyname
- @bbqpodcast
- @kanackfilm
- @was_geht_magazin
- @workingermany

Literatur

Jagusch, Birgit und Chehata, Yasmine (2020): Empowerment und Powersharing: Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen

Maja Bogojević

ist Sozialwissenschaftlerin und politische Trainerin. Maja hat einen Bachelor-Abschluss in Sozialwissenschaften an der Humboldt-Universität in Berlin erlangt und studiert seitdem Human Rights im Master an der Universität Wien. Als politische Trainerin gibt Maja Vorträge zum Thema Allyship, Intersektionalität, Klassismus und machtkritischem Gebrauch von sozialen Medien. Im Rahmen dessen wirkte sie bereits bei zahlreichen Bildungsprojekten wie AufKlo, Say My Name, softie und #digitalreal mit. Maja war im Jahrgang 2020 medienpädagogische Fellow der Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa.

DISKRIMINIERENDES WISSEN (VER)LERNEN

10 Links zum Weiterlesen, Hören oder Anschauen

Wir haben uns in der vorliegenden Publikation nur ausschnittsweise mit diversitäts- und diskriminierungssensibler Medienkompetenz auseinandergesetzt. In den folgenden 10 Links und Artikeln empfehlen wir niedrigschwellige Zugänge, die dazu einladen, diskriminierendes Wissen, Sprache und Bilder zu entschlüsseln und aktiv zu (ver)lernen.

- 1** Mohamed Amjahid hat 2020 recherchiert: **So schnell wird man zum Clan-Kriminellen**
[→ zum Artikel](#)
 Ergänzend dazu die ZDF-Frontal **Dokumentation Clan-Kriminalität: Trickst die Polizei?** (2020)
[→ zum Video](#)
- 2** Esra Karakaya **diskutiert bei Karkaya Talk** über verschiedenste Themen – von „Clans“ bis hin zu Fridays for Future und kulturellen Aneignungen. Und zeigt dabei, was deutsche Talkshows im Bereich Repräsentation besser machen könnten (2020)
[→ zum YouTube-Kanal](#)
- 3** Andrea Schöne hat für Übermedien einen Artikel zum **Perspektivwechsel bei der Berichterstattung über behinderte Menschen** geschrieben (2020)
[→ zum Artikel](#)
- 4** Nil Idil Çakmak hat für die Niedersächsische Landeszentrale für politische Bildung zu **diskriminierungssensibler Bildsprache** gesprochen (2020)
[→ zu den Tipps](#)
- 5** Nina Maravić gibt Einblick in **inklusive Sprache** bei Accessibility und Inklusions-Themen (2020)
[→ zum Artikel](#)
- 6** Rea Mahrous hat auf Instagram eine Auswahl von **BIPoC Illustrator*innen und Künstler*innen** zusammengestellt (2019)
[→ zum Instagram-Kanal](#)
- 7** Die Neuen Deutschen Medienmacher*innen dekonstruieren in ihrem Glossar **Selbst- und Fremdzuschreibungen und geben Formulierungshilfen: Wer sind „wir“, wer sind „die anderen“?** (2019)
[→ zum PDF \(Download, 395 KB\)](#)
- 8** Der Mediendienst Integration bietet schnelle Übersichtsdarstellungen u.a. zum Bereich **Diskriminierung in der Migrationsgesellschaft**
[→ zum Artikel](#)
- 9** Das Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbildung e.V. (IDA) bietet **Glossar und Erläuterungen zu Begriffen**, wie „Migrationshintergrund“ und „Rassismus- bzw. Diskriminierungserfahrung“ (2020)
[→ zum Glossar](#)
- 10** **Weitere Impulse** zu diversitätsorientierter Bildung gibt es im Projekt und auf dem gleichnamigen Instagram-Kanal „Beyond A Single Story“
[→ zum Instagram-Kanal](#)

Der Instagram-Kanal „Beyond A Single Story“ ist ein Bildungsangebot für die Migrationsgesellschaft und dient als diversitätsorientierte Informations- und Austauschplattform – von und für Multiplikator*innen der Kinder- und Jugendhilfe.

Der Kanal bietet niedrigschwelligen Content in Form von Bildern und Videos zu pädagogischen Handreichungen als auch Lebensrealitäten der Migrationsgesellschaft. Dabei werden wissenschaftliche Konzepte und diverse Netzwerke sichtbar gemacht sowie pädagogische Konzepte in Anwendung gebracht. Durch interaktive Formate wie Live-Talks, Stories und Vorstellung von Projekten und Vereinen bietet der Kanal ein best practice für digitale pädagogische Vermittlung zu Themen der Migrationsgesellschaft und dient als Servicestelle zur Verbreitung von Weiterbildungs- und Netzwerkangeboten.

Der Kanal ist ein Angebot der Schwarzkopf-Stiftung Junges Europa im Rahmen unserer Angebote als Träger im Kompetenznetzwerk „Zusammenleben in der Einwanderungsgesellschaft“. Im bundesweiten Kompetenznetzwerk haben sich fünf Organisationen im Zusammenschluss einem gemeinsamen Ziel verpflichtet: Durch die Entwicklung eines inklusiven Selbstverständnisses als Migrationsgesellschaft und als Einwanderungsland sowie durch gleichberechtigte Teilhabemöglichkeiten und Repräsentanz möchten wir das Zusammenleben in einer offenen, pluralistischen Migrationsgesellschaft fördern und gestalten.

www.schwarzkopf-stiftung.de