



WAHRNEHMUNG

WAHRNEHMUNG – HALTUNG – HANDLUNG

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit:
Eine prozessorientierte Intervention

IMPRESSUM

Herausgeber:



Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

Boyenstraße 41, 10115 Berlin

T +49 30 240 45 - 100, F +49 30 240 45 - 509, info@raa-berlin.de

V.i.S.d.P.

Dr. Andrés Nader

Autorinnen*:

Katja Kinder und Peggy Piesche

Katja Kinder ist Erziehungswissenschaftlerin M.A., Mitbegründerin von ADEFRA (Schwarze Frauen* in Deutschland) und stellvertretende Geschäftsführerin der RAA Berlin.

Peggy Piesche ist eine queere Literaturwissenschaftlerin* aus dem Osten der Republik, Mitfrau* bei ADEFRA und arbeitet als Referentin für Diversität, Intersektionalität und Dekolonialität bei der Bundeszentrale für politische Bildung (BpB).

Lektorat und Redaktion:

Nicola Lauré al-Samarai

Gestaltung:

Studio Kleinod

Erscheinungsjahr:

2020

Anmerkung:

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

© Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.

Die RAA Berlin behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck und Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Freigabe durch die RAA Berlin gestattet. Alle Urheberrechte liegen, sofern nicht anders angegeben, bei den Autorinnen*.

ISBN:

978-3-948002-07-7

WAHRNEHMUNG

WAHRNEHMUNG – HALTUNG – HANDLUNG

Diskriminierungskritische Bildungsarbeit:
Eine prozessorientierte Intervention

Wir wollen eine Verschiebung hin zu einer geschärften Wahrnehmung, die sich erst einmal als Verstörung bemerkbar macht. [...]

Um unsere Perspektiven und Wahrnehmungen kritisch reflektieren zu können und andere Menschen in unserem Arbeitsfeld dazu anzuregen, in der Verstörung zu bleiben, hilft uns das Verständnis, wie Rassismus funktioniert und jeweils in uns eingeschrieben ist.

Wahrnehmung verstehen wir als zentralen Teil einer diskriminierungskritischen Bildungsarbeit. Sie ist die Voraussetzung für eine klare Haltung. Erst aus der Haltung kann ein diskriminierungskritisches Bildungshandeln hervorgehen. Die Dreieckigkeit von **Wahrnehmung – Haltung – Handlung** wird in der pädagogischen Praxis aber häufig auf den Kopf gestellt. Zuerst wird gehandelt. Nach der Haltung, die das Handeln ausmacht, wird oftmals nicht gefragt, und die Wahrnehmung selbst ist oftmals angstbesetzt, weil sie sich auf einen Bereich unseres Seins bezieht, der als nicht formal-objektiv bewertet wird.

Genau hier möchte die vorliegende Broschüre ansetzen. Sie ist entstanden aus unseren Schulungen, Weiterbildungen, Seminarleitungen und Workshops, aber auch aus der Konzipierung und Realisierung von unterschiedlichsten Veranstaltungsformaten im Themenfeld Diskriminierungskritik und Diversitätsorientierung in gegenwärtigen wie historischen Kontexten. Unser Arbeiten, Denken und Wirken ist tief verwurzelt in der Schwarzen queeren feministischen Bewegung Deutschlands, in der wir seit über dreißig Jahren zusammenarbeiten. Unsere intersektionalen Rassismuserfahrungen – also das Erleben von Mehrfachdiskriminierung – haben unsere praktischen wie theoretischen Perspektiven auf das Thema geformt. Rassismuserfahrung zielt auf *alle* unsere lebensbestimmenden Anteile als Schwarze, queere, gender-nichtkonformierende Trainerinnen*. Genau dieses intersektionale Zusammenwirken wird oft vernachlässigt, ist aber im Gestalten von machtkritischen (Lern)Räumen für uns zentral.

Wir möchten mit der Broschüre insbesondere Schwarze Menschen und People of Color ansprechen und unterstützen, weil auch sie Bildungsgestaltende sind und Reflexion in ihrem Bildungshandeln brauchen. Dies vor allem deshalb, weil uns immer wieder das zweifelhafte Angebot gemacht wird, politische Bildungsarbeit sei ›neutral‹ und könne von einer ›Außenposition‹ aus betrieben werden. Tatsächlich jedoch sind wir alle Teil eines wirkmächtigen Systems, dessen Effekte sich für rassismuserfahrene Menschen existenzieller darstellen. Daher ist es umso wichtiger zu verstehen, wie Herrschaft in uns eingeschrieben ist.

Rassismus wirkt aber auch auf *weiße* Menschen. Ob wir eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsarbeit gestalten können, hängt davon ab, ob und wie wir unsere unterschiedlichen systemischen Verstricktheiten an/erkennen und besprechbar machen. Das Erleben von Rassismus ist keine Theorie, sondern gebunden an eine sich in Körper einschreibende, kollektive Erfahrung. Für *weiße* Bildungsarbeitende sollte dies eine zentrale Grundlage ihres Verständnisses von Bildungsarbeit sein. Deshalb möchten wir auch *weiße* Menschen erreichen, die ein geringes Diskriminierungsrisiko haben, jedoch sich selbst und ihre Arbeit herrschaftskritisch in eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsarbeit einbringen wollen.

In diesem Sinne wünschen wir allen Leser*innen Beherrlichkeit, Ruhe, Gelassenheit und Mut, sich in die eigene Wahrnehmung zu begeben.

EINSTIEG



Abbildung 1: Zeichnung aus dem Leonardo Training Pack der University of North London (1997)

Auf welcher Seite des Grills stehen Sie?

Wählen Sie jetzt Ihre Seite und entdecken Sie
Rezepte und Grillwissen für
jeden Geschmack auf:

edeka.de/herrendesfeuers



Abbildung 2: Edeka-Werbung (2017)



Abbildung 3: Werbung für Disney's *Die Eiskönigin 2* (2019)



**«Mir ist wurst,
woher einer
kommt, Haupt-
sache, er hält
sich an die
Regeln.»**

Rolli K., Lastwagenchauffeur, Zofingen



Abbildung 5: Mercedes-Benz-Werbung an einer Berliner Häuserwand (2017)



Mut ist,
da hin zu gehen, wo andere fliehen.

Wir unterstützen die Mutigen, die sich für Flüchtlinge in Afrika einsetzen.
Ihre Spende hilft! www.misereor.de

MISEREOR
● MUT ZU TATEN

Logo of the German Caritas Association (Caritasverband) and the Misereor logo.

Abbildung 6: Kampagne des Bischöflichen Hilfswerks Misereor (2011)

Warum ein Einstieg über Bilder, dazu noch über solche Bilder? Weil es unser Anliegen ist, mit dieser Broschüre unsere Wahrnehmung zu schärfen. Bilder eignen sich gut dazu, den sie sind für Sehende ein wichtiger Teil unserer Alltagswelt. Sie sollen uns ansprechen. Sie sollen komplexe Inhalte möglichst einfach vermitteln, Offensichtlichkeit suggerieren und so ein Verständnis von Allgemeingültigkeit herstellen. Doch Bilder und damit verbundene Botschaften sind keineswegs einfach oder offensichtlich. Sie treffen auf ein (Vor)Wissen, das tief in uns sitzt. Oft ist uns die Existenz eines solchen (Vor)Wissens gar nicht bewusst. Dennoch lassen wir uns davon leiten, denn es gibt uns Halt und vermittelt Ordnung – und dass auf eine Weise, die wir eben nicht immer ohne Weiteres bewusst wahrnehmen können.

Die von uns gewählten Bildbeispiele verhandeln, zumindest auf den ersten Blick, das Themenfeld Diversität und Diskriminierung. Diversität wird in Bildern häufig durch ein angenommenes ›Wir‹ erzeugt. Darüber transportierte Botschaften von Diversität brauchen eine solche ›Wir‹-Setzung, um überhaupt Sinn zu ergeben. Doch wenn wir uns Zeit nehmen und länger bei den Darstellungen verweilen, können wir weitere Botschaften ausmachen. So wird beispielsweise das ›Wir‹ durch eine starke ›Ihr‹-Setzung vermittelt. Das bedeutet, dass eine bestimmte, jedoch nicht benannte Gruppe ins Zentrum gesetzt und zu den ›heimlichen Adressat*innen‹ gemacht wird.

Verstörung ist eine körperlich-sinnliche, emotionale und auch kognitive Reaktion auf etwas Gesagtes, Gezeigtes, auf ein Bild etc. Eine Reaktion folgt auf einen Reiz, der bereits in uns begründet ist. Mit anderen Worten: Wenn ich geschockt auf das Bild reagiere, ist bereits Wissen in mir vorhanden, um diesen Schock überhaupt erfahren zu können.

Bilder sind immer mehrdeutig, aber niemals beliebig. Sie enthalten eine Vielzahl von sozialen Informationen. Sie erzeugen eine (scheinbare) Offenheit und sind trotzdem in ihrer Wirkung gewaltvoll, weil sie herrschafts- und machtkonforme Botschaften vermitteln. Bilder verstärken – oftmals paradoxer Weise – Unsichtbarkeiten und bestärken uns in der Nichtwahrnehmung. Wir möchten deshalb mit diesen Bildbeispielen zum Innehalten und Nachdenken anregen. Sie sollen uns dabei helfen, unsere routinierten Seh-Gewohnheiten zu reflektieren, und sie sollen uns verstören, damit wir unsere Wahrnehmung wieder wahrnehmen können. **Verstörung** ist wichtig und wir möchten sie mit der Frage verstärken: Inwiefern begünstigt mein Verstehen mein Handeln – ein Handeln, das im Gegensatz zu meinem Bekenntnis steht, nicht diskriminieren zu wollen?

Um dieser Frage nachspüren zu können, gehen wir von folgendem Grundsatz aus: Es gibt keine Position, die ein Außen zulässt. Deshalb liegt uns auch nichts daran, Antidiskriminierungskenntnisse zu stärken. Uns geht es vielmehr um Möglichkeiten und Wege, unsere Haltung und unser Handeln kritisch zu befragen. Dafür müssen wir, in einem ersten Schritt, unsere Wahrnehmung schärfen, uns ganz bewusst *zurück in die Wahrnehmung* bringen. Das braucht Zeit und erfordert das Zulassen eines Prozesses. Auf diesen Prozess konzentrieren wir uns hier.

Warum für uns die Notwendigkeit besteht, uns in einem ersten Schritt zurück in die Wahrnehmung zu bringen, liegt nahe. In unserer schnelllebigen Zeit werden nämlich, wenn wir genauer darüber nachdenken, eigentlich immer nur Handlungsvorschläge abgerufen. Deshalb sprechen wir uns für eine Verlangsamung aus:

- Indem wir es uns erlauben wahrzunehmen, können wir innehalten, um mehrdeutige, zuweilen widersprüchliche Botschaften ankommen zu lassen und in der Verstörung zu bleiben.
- Die Verstörung erlaubt es uns zu erkennen, dass etwas ›nicht in Ordnung‹ ist.
- Unsere Verstörung über das ›Nicht-in-Ordnung-Sein‹ zu versprachlichen, erzeugt Verlangsamung. Es geht gar nicht anders. Damit wird die vermeintliche Notwendigkeit, sofort eine Antwort parat zu haben oder etwas tun zu müssen, hinfällig.

Dieser erste Schritt der Wahrnehmung ist in der Diversitätsorientierung und Diskriminierungskritik zentral. Er ist zentral für Verstehensprozesse von Herrschaftsbotschaften in der Tiefenstruktur; er ist zentral, um eine diskriminierungskritische und diversitätsorientierte Haltung einnehmen zu können; und schließlich ist er zentral für unser Handeln.

Trotzdem stellen wir die Logik des Ablaufes von Wahrnehmung – Haltung – Handlung täglich auf den Kopf. Wenn etwa ein rassistischer Vorfall in der Kita, in der Schule, im Team oder in einer Behörde passiert, wird oftmals ›so schnell wie möglich‹ gehandelt. In der Regel geschieht dies, um nicht aushalten zu müssen, dass eventuell ein hartnäckiges Problem besteht, eines, das Wahrnehmung und Auseinandersetzung, kurz: einen Prozess braucht. Das Handeln als solches wird Teil einer wohlbekannten Abwehr- oder Vermeidungsstrategie und kann kaum noch einer Lösung dienen, die alle Beteiligten in den Blick nimmt. Es wird also selbst Teil des Problems, denn die Handelnden vertrauen einem bereits existierenden (Vor)Wissen – und damit jenem scheinbar selbstverständlichen Archiv, das Sicherheit, Halt und Ordnung suggeriert.

Auf der Basis eines solchen Archivs wähnen sich die Handelnden im Richtigen; sie hinterfragen nicht, wer auf dieser Handlungsgrundlage bereits zum ›Wir‹ gehört und wer infolgedessen zum ›Ihr‹ gemacht wird. Dem auf die Schliche zu kommen, erfordert ein Innehalten und Hinterfragen, ohne sich selbst oder andere moralisch abzustrafen. Eine schöne Orientierung bieten hier die W-Fragen aus dem Sesamstraßen-Lied. Nicht umsonst stehen sie am Anfang einer Erkundung unserer Lebenswelten.

Die zentrale Frage für uns ist sicherlich: Was nehme ich eigentlich wahr? Die Antwort darauf kann eine Vielfalt von Möglichkeiten und Blickwinkeln aufzeigen, ein Prisma sozusagen. Die anderen W-Fragen leiten dahin, um das in Gänze entfalten zu können.

Wer...

- ... wird angesprochen, wer nicht?
- ... kann als Handelnde*r fungieren?
- ... wird als passiv angesprochen?
- ... ist Nutznießer*in einer solchen Ansprache?

Wie...

- ... passieren die Ansprachen?
- ... werde ich angesprochen?
- ... bin ich hier beteiligt / verortet?

Was...

- ... nehme ich wahr?

Wozu...

- ... wird diese Botschaft vermittelt?

Weshalb...

- ... passiert dieser Konflikt jetzt / wird jetzt offenkundig?

Warum...

- ... verunsichert oder bestätigt mich das?

Diese Was-Frage ist eine gänzlich andere als Was ist passiert? Wenn wir nämlich, wie wir es meist tun, zuerst nach dem Geschehen fragen, verschiebt sich mit großer Wahrscheinlichkeit alles weg von der Wahrnehmung und hin zu Handlungsvorschlägen. Zum Verweilen in der Wahrnehmung muss deshalb also die Was-Frage entsprechend verändert werden. Was ich wahrnehme, macht dann auch die Botschaft und tief eingessene Codes zugänglicher.

Wichtig bei diesen Fragen ist es, immer vom *eigenen Gefühl* auszugehen, also nicht sofort in die rationale Außenbeschreibung auszuweichen. Der Drang, in rassistischen, diskriminierenden und anderen ausschließenden Situationen sofort an Veränderungen zu arbeiten, mag schnell da sein. Er ist auch durchaus verständlich, denn eine antirassistische politische Bildungsarbeit ist oft mit einem moralischen Kompass verknüpft, der die Richtung des eigenen Handelns als verlässlich und richtig angibt. Eine rassismus- und diskriminierungskritische Bildungsarbeit arbeitet jedoch nicht nur situativ und auf das Außen bezogen. Sie bezieht den Standpunkt und die herrschaftsbezogene Einbettung der **eigenen Position** mit ein. Ein solches Vorgehen – genauer: eine selbst/kritische Standortbestimmung oder Positionierung – ermöglicht mehr Wahrnehmungsräume für genau jene, die sonst nicht gesehen und/oder mitgedacht werden.

Die **eigene Position** bzw. den eigenen Standort gilt es sichtbar zu machen. In ihm sind Werte, Gefühle und mentale Verfasstheiten eingeschrieben, die uns oftmals nicht sofort zugänglich sind und an die wir uns deshalb heranarbeiten müssen.

Die W-Fragen in der Phase der Wahrnehmung helfen dabei, sich selbst in rassistischen, diskriminierenden und ausschließenden Situationen mitzunehmen. Und sie sind eine gute Übung, um aus einem vermeintlich universellen Wir herauszukommen. Tatsächlich ist dieses Wir, das sich selbst nicht hinterfragen muss, dafür aber per se auf alles eine Antwort hat und die Expertise zur Lösung beansprucht, ein *weißes* Wir und es schließt lediglich *Weißsein* ein. *Weißsein* hat nichts mit ›Hautfarbe‹ zu tun und ist auch nicht an eine persönliche Meinung gebunden. Es ist wesentlicher Teil eines gesellschaftlichen Ordnungsprinzips, das zur Norm gesetzt wird.

Mit Hilfe von *Weißsein* schaffen Menschen rassifizierte Differenz und damit das Ihr in einem vermeintlich universellem Wir. Als Norm bleibt *Weißsein* jener Ort, der nie markiert oder definiert und der nicht mit einer Sprache der Hierarchisierungen besetzt wird. Von diesem Ort aus werden viele verschiedene ›Andere‹ konstruiert und mit einer entsprechenden Sprache besetzt, während für das vermeintlich ›Eigene‹ oft gar keine Sprache vorhanden ist. Es fällt also sehr viel leichter, über die ›Anderen‹ zu sprechen. *Weißsein* hingegen bleibt der unmarkierte Markierer. Was das bedeuten kann, sollten die Einstiegsbilder vermitteln.

Solchen alltäglichen und wiederkehrenden Reproduktionen kommen wir nur über das Wiedererlernen der Wahrnehmung auf die Spur.

PRAXISGELEITETE THEORIE

WAHRNEHMUNG IM KONTEXT

Objektivität ist eine Konstruktion, die die Möglichkeit suggeriert, eine vermeintliche Außenposition einnehmen zu können. In der Aufklärung wurde diese Konstruktion geschaffen als Teil der Ordnungsprinzipien für eine koloniale Welteinteilung. Demnach wurde Europa, Wissen und Wissenschaft als rational und objektiv gesetzt in Abgrenzung zur kolonisierten Welt und deren Menschen.

Wenn es keine Außenpositionen gibt, dann kann das Beurteilen von Macht, Exklusions- und Diskriminierungssituationen folglich auch nicht von einer Ebene vermeintlicher **Objektivität** aus geschehen. Wenn wir niemals außerhalb des Systems stehen, das diese Situationen hervorbringt, dann gründet der Drang, gegen Rassismus, Diskriminierung und Exklusion zu handeln, auf einer moralischen Grundlage. In gleichstellungsorientierten pluralen Demokratien der Gegenwart verstößt es gegen das Gebot der Gleichbehandlung, soziale Gruppen zu marginalisieren bzw. gegen deren kontinuierliche Marginalisierung keine wirksamen Maßnahmen zu installieren. Diese moralische Grundlage ist wichtig, aber sie kann die eigene systemische Verstrickung verschleiern und die Auseinandersetzung damit erschweren oder sogar verhindern.

Im Folgenden möchten wir deshalb unsere Anfangsbotschaft, dass es keine Außenpositionen geben kann, verstärken. Wir möchten dazu anregen, Wege zu beschreiten, die es uns in einem ersten Schritt ermöglichen, eine selbst/kritische Standortbestimmung (Positionierung), vorzunehmen. Dazu erlauben wir uns, unsere Wahrnehmung zu schärfen.

Was meinen wir mit Außenposition? Eine Außenposition nehmen wir ein, um uns von jenen abzugrenzen, die diskriminieren, und um uns zu vergewissern, dass wir es nicht tun bzw. nicht tun wollen. Wir befinden uns damit in einer Zwickmühle zwischen Abwehr und Zugeständnis. In unserem Verständnis einer diskriminierungskritischen Bildungsarbeit ist dies jedoch nicht zielführend.

Fühlen Sie Widerstände?
Notieren Sie ruhig alles, was Ihnen spontan dazu einfällt. Ohne Bewertung, ohne Ordnung. Es hat einen Sinn und spielt eine Rolle.

Wir wollen eine Verschiebung hin zu einer geschärften Wahrnehmung, die sich erst einmal als Verstörung bemerkbar macht. In der Verstörung zu bleiben, ist deshalb eine wesentliche Strategie einer diskriminierungsbewussten Bildungsarbeit.

Vertraute Bilder – verstörende Bilder...



Abbildung 7: Werbekampagne der Nichtraucher-Initiative Deutschland e.V.

In der Verstörung zu bleiben, bedeutet ein **Innehalten**. Die Verstörung ist eine wesentliche Phase und damit integraler Teil einer jeden rassismus- und diskriminierungskritischen Bildungsarbeit. Um unsere Perspektiven und Wahrnehmungen kritisch reflektieren zu können und andere Menschen in unserem Arbeitsfeld dazu anzuregen, in der Verstörung zu bleiben, hilft uns das Verständnis, wie Rassismus funktioniert und jeweils in uns eingeschrieben ist.

Mit Maisha Auma begreifen wir Rassismus als ein »eingeschliffenes Wahrnehmungssystem«, das »unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen« lenkt. (Auma 2018, S. 2)

Abbildung links:

Wie ist Ihre Reaktion oder was nehmen Sie wahr?

D.h., wie wirkt das Bild konkret auf Sie? Was irritiert es in Ihnen? Macht sich das sinnlich-körperlich, emotional oder kognitiv bemerkbar (Unruhe, Genervtheit, Abwehr, Kopfschütteln, das stimmt ja gar nicht)? Suchen Sie nach Erklärungen?

Was ist die Hauptaussage? Warum verstehen Sie diese Botschaft?

Das **Innehalten** ermöglicht uns die Erinnerung an den Dreischritt: Selbst/kritische Wahrnehmung – positionierte Haltung und erst dann eine fundierte diskriminierungskritische Handlung. Wenn wir der Wahrnehmung keinen Raum geben, sind die beiden nächsten Schritte nicht realistisch. Die Wahrnehmung wird eher über reflexive Formate entwickelt.

Dieser Definition zufolge prägt Rassismus unsere Wahrnehmung und beeinflusst unser Handeln. Ohne das nötige Innehalten, die nötige Reflexion darüber, handeln wir also auf einer Grundlage, die Rassismus und Diskriminierung eher reproduzieren. Da wir Rassismus zudem als ein historisch gewachsenes System verstehen, muss jede ernstzunehmende Auseinandersetzung einen geschichtlichen Bezug zum Kolonialismus herstellen sowie die damit verbundenen Konsequenzen, Ausschlusspraxen und Barrieren aufzeigen, mit denen rassismuserfahrene Menschen leben. Erst die geschichtliche Einbettung erklärt uns das stark hierarchische Verhältnis von konstruierten Menschengruppen, welches unsere gesellschaftliche Ordnung bis in die heutige Zeit durchzieht und prägt.

Heimliche Adressat*innen...

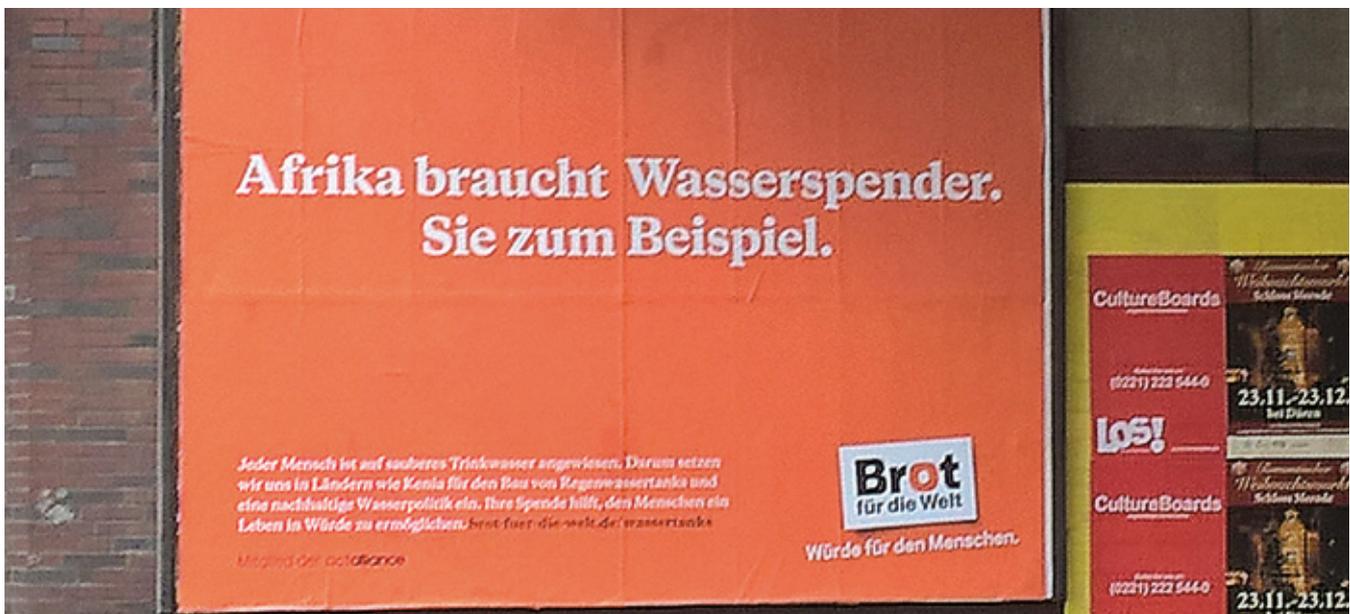


Abbildung 8: Kampagne von Brot für die Welt, Hilfswerk der evangelischen Landeskirchen und Freikirchen in Deutschland (2018)

Maisha Aumas Rassismus-Definition nimmt keine vermeintliche Außenposition ein, sondern rückt die Ebene der Wahrnehmung in den Mittelpunkt und zeigt damit, wie zentral diese Ebene im Verstehensprozess von Rassismus und dessen Wirken ist. Spätestens bei der Ebene der Wahrnehmung können wir uns nicht mehr abgrenzen. Vielmehr müssen wir uns damit auseinandersetzen, dass Rassismus – ob wir wollen oder nicht – etwas mit uns *ganz persönlich* zu tun hat; dass er etwas mit uns macht und in uns sowohl individuell als auch kollektiv verankert ist. Rassismus lenkt meine / unsere Wahrnehmung, und er ordnet und strukturiert meine / unsere Lebenszusammenhänge.

Die Einstiegsbilder zeigen einen Ausschnitt dieser Ordnungs- und Strukturierungsbotschaften. In jedem dieser Bilder werden wir angesprochen. Rassismus adressiert uns alle, jedoch nicht in gleicher Weise. Die Ansprachen bestätigen hierarchische Platzierungen, indem sie rassistische Deutungszuschreibungen reproduzieren und die gewohnten Ordnungen (wieder) anbieten. Deshalb ›verstehen‹ wir diese Botschaften, auch wenn wir sie – auf der Ebene der Wahrnehmung – *unterschiedlich* ›verstehen‹. Dafür nämlich ist es relevant, wie wir gesellschaftlich positioniert sind; ob wir also etwa rassistisch- und/oder diskriminierungserfahren sind oder eben nicht. Die Anerkennung unserer unterschiedlichen hierarchischen Platzierungen, die ein historisch gewachsenes rassistisches und anderweitig diskriminierendes gesellschaftliches System hervorgerufen hat und immer wieder reproduziert, bringt uns in einem gemeinsamen Verstehensprozess voran.

Unsere Wahrnehmungen sind geprägt und geleitet von der unterschiedlichen Erfahrung, die wir machen. Das bedeutet auch, dass wir die dazugehörigen und ebenso unterschiedlichen Machtverstrickungen nicht mit Willensbekundungen negieren oder einfach verändern können. Anders ausgedrückt: Die Realität unserer verschiedenen Positionen verschwindet nicht einfach dadurch, weil wir nicht gewillt sind, sie anzuerkennen. Ob wir wollen oder nicht:

»Rassismus lenkt unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen, genauer: aus Wahrnehmungsfiltren. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen oder Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche kollektiven Bezugnahmen für uns von Bedeutung sind. Rassismus beeinflusst und strukturiert diese Filter, denn er beruht auf sozial erlerntem und immer wieder neu hergestelltem Wissen über gesellschaftliche Gruppen und deren Angehörige. Ob diese Gruppen tatsächlich existieren, ist nicht relevant. Es geht vielmehr darum, sie eindeutig voneinander unterscheidbar zu machen, das heißt eine Differenz zu etablieren und aufrechtzuerhalten.«

(Auma 2018, ebenda)

Rassismus ist also selten direkt greifbar, sondern gestaltet sich eher als Verhandlungsprozess zwischen dominanzgesellschaftlich definierter ›Normalität‹ und deren ›Abweichung‹. Beide Pole sind in unserem Wissensarchiv gespeichert und lassen uns die jeweiligen Botschaften an uns / in uns erkennen. Wir verfügen also *alle* über hergestellte Differenz- und Dominanzbotschaften, die in unserem Alltag immer wieder verhandelt werden.

Beziehen wir Maisha Aumas Definition auf den politischen Bildungsbereich, zeigt sich, dass wir als politische Bildungsarbeitende wesentlich daran beteiligt sind, Differenz herzustellen. Aus welchen Gründen wir das tun, sei zunächst dahingestellt. Fakt ist, dass wir zur Unterscheidungsarbeit beitragen, indem wir Differenz hervorheben. In der Regel denken wir Differenz binär und schreiben ihr bereits Be/Deutungen zu. Etwas kann immer nur groß oder klein sein, kalt oder heiß, weiblich oder männlich. Vermeintlich ›wissen‹ wir, was qualifiziert und professionell ist, weil wir vermeintlich ›wissen‹, was unqualifiziert und unprofessionell ist. Wir besetzen diese sich scheinbar gegensätzlichen Begriffspaare mit Dominanzbotschaften. Sonst würden sie keinen Sinn ergeben, wären die Gegensatzpaare für uns nicht mehr verstehbar. Um die Komplexität von hergestellten Differenzen, die mit Dominanzbotschaften belegt konstruiert werden, zu verstehen, benutzt Auma drei Begriffskategorien: Diversität, Differenz und Dominanz. Diese Begriffskategorien sind nicht einzeln zu begreifen, sondern nur *in ihrem Verhältnis zueinander*. Zusammen lenken diese drei Ds unsere Wahrnehmung. Die Strukturierung und Ordnung, die sie in ihrem Verhältnis zueinander schaffen, ist in unserem jahrhundertlang aufgefüllten Wissensarchiv gespeichert.

Aber warum greifen wir dann nicht alle gleichermaßen auf dieses Wissensarchiv zurück? Der Drang, sich in diesem Wissensarchiv ›neutral‹ bzw. aus einer Außenposition heraus zu bewegen, entspringt genau der Quelle, die Differenz hervorbringt und diese mit Dominanzbotschaften besetzt. Die Verinnerlichung dieser Herstellungsmacht lässt eine vermeintliche Außenposition suggerieren. Dominanz ist keine diffuse Kraft oder Macht, sie ist ganz konkret besetzt. Es ist das Wirken von *Weißsein*. Nie als solches ausgesprochen, fungiert es im Alltag als Norm/alität, in unserem Wissensarchiv als das, was vermeintlich norm/al ist. *Weißsein* ist von Menschen gemacht, funktioniert aber als ein Ordnungsprinzip, das sehr wirkmächtig ist. Deshalb verstehen wir alle die Botschaften der Bilder und dies auch in Räumen, Orten und Gesellschaften, in denen keine *weißen* Menschen sind. *Weißsein* gehört damit in den Dominanzbereich, schafft Differenz und damit auch Diversität.

Wir verstehen *Weißsein* hier nicht als Hautfarbe oder als eine Farbe schlechthin. Es ist vielmehr ein Machtinstrument, welches wir alle verinnerlicht haben und welches wir alle verstehen. Seine Wirkmächtigkeit behält es auch global. Dass wir wissen, was *Weißsein* ist und wie es wirkt, verstehen wir aus der Binarität. Das heißt aus der hierarchischen Gegenüberstellung bzw. der Verbindung von sich vermeintlich ausschließenden Daseinsaspekten, mit der *Weißsein* die Welt durchzieht. So wie wir wissen, was groß ist, weil wir vermeintlich wissen, was klein ist, wissen wir, was *Weißsein* bedeutet, weil wir in jahrhundertlangen Zuschreibungen Schwarzsein definiert haben. Nun mögen wir sagen: Es gibt doch aber Differenzen und wir sind nicht alle gleich. Tatsächlich aber werden über die *hierarchische* Besetzung mit Differenzbotschaften Bedeutung, Macht und Herrschaft sowohl geschaffen als auch artikuliert. Deshalb ist die Art und Weise, wie wir Differenzen wahrnehmen, keineswegs ›normal‹.

Im Folgenden möchten wir diese – möglichen – Prozesse mit Hilfe eines Bildbeispiels verdeutlichen. Es zeigt, wie Diversität oftmals mit guter Absicht, aber uneingebettet und vielleicht eher unkritisch dargestellt wird und somit Dominanzbotschaften reproduziert. Wir wollen uns also jenen Bereich genauer anschauen, wo Differenz mit Dominanz verbunden wird.

WAHRNEHMUNG UND REFLEXION IM KONTEXT



Abbildung 9: US-amerikanische Werbekampagne für Gleichbehandlung

Dieses Bild ist Teil einer Werbekampagne, die auf die politische Bildungsgeschichte seit den 1950er Jahren in den USA aufmerksam machen möchte. Ein bisschen nach der Methode ›Finde den Fehler ‹oder›Was stimmt hier nicht?‹, ist es wenig subtil in seiner Aussage. Wir benutzen dieses Bild in all unseren Schulungen und Workshops am Anfang, wenn wir die Grundlagen für den weiteren gemeinsamen Lernprozess legen. Unabhängig von der jeweiligen thematischen Zuspitzung macht dieses Bild unsere eigene Wahrnehmung im wahrsten Sinne des Wortes erlebbar. Dabei geht es nicht um eine kognitive Auseinandersetzung mit den Botschaften, die hier vermittelt werden sollen. Wichtiger ist vielmehr das Erleben dessen, dass alle im Raum das Bild verstehen. Wir haben das dutzende Male in ganz unterschiedlichen Lernkontexten erlebt. Es ist immer die gleiche Reaktion: ein Raunen, ein Lachen, Kopfschütteln, Empörung...

All diese Reaktionen zeugen von Momenten, in denen wir unser Wissensarchiv abrufen. Wir verstehen alles, was uns hier gesagt wird; was ›normal‹ ist und damit immer auch, was es nicht ist. Egal, ob wir dem zustimmen oder die Botschaft(en) verabscheuungswürdig finden: Wir erkennen sie, können sie einordnen, übersetzen und zueinander ins Verhältnis setzen.

Dieses Bild nutzt ein weitreichendes Archiv von kolonialem Wissen, einem Wissen, von dem Menschen oft behaupten, sie hätten es gar nicht oder würden es nicht verstehen. Doch solche Bilder entlarven unser tiefes Verständnis, und das ist eine wirklich wunderbare Chance. Die ersten – meist körperlichen – Reaktionen auf das Bild, das Zulassen der Wahrnehmung geben uns die Möglichkeit, dieses Wissensarchiv kritisch mitzunehmen und immer wieder zu befragen. Dieses Bild bietet uns also eine Möglichkeit, unserer Wahrnehmung mehr Raum zu geben und dabei unsere unterschiedlichen Positionierungen im Raum fühlbar zu machen. Solche Wahrnehmungsräume sind fragile (Lern)Räume. Die Art und Weise, wie wir den Fokus auf die Wahrnehmung legen, bestimmt, welche (Lern)Räume wir gestalten. Bei jeder Vorbereitung für einen Workshop, eine Schulung oder eine entsprechende Veranstaltung stellen wir uns die Frage, welcher Methoden es bedarf, um die Teilnehmenden ins Fühlen zu bringen. Wenn es uns nämlich gelingt, Lernprozesse aus dem Fühlen heraus zu durchlaufen, dann schaffen wir neue, andere Räume.

Diese Räume sind oft und zuerst einmal ungewohnt. Gerade die politische Bildungsarbeit attestiert sich selbst gern die Befähigung, ›sichere‹ Räume zu schaffen, in denen ›frei‹ und ›ohne Hemmschwellen‹ gelernt werden kann. Ein solches Raumverständnis verstärkt jedoch die Annahme, dass es möglich sei, von einer Außenposition heraus zu agieren und lernen zu können. Es bezieht weder unterschiedliche gesellschaftliche Positioniertheiten noch die dazugehörigen Machtverstrickungen mit ein, was wiederum dazu führt, dass rassismus- und diskriminierungserfahrende Teilnehmende mit ihrer Lebensrealität in Bildungsräumen oftmals nicht vorkommen. Anders ausgedrückt: Das Konzept von vermeintlich sicheren Räumen kann die nötigen Sicherheiten meist gar nicht zulassen, da es viel zu sehr von ›objektiven‹ und ›universellen‹, also ›allgemeingültigen‹ Lernprozessen ausgeht. Ein wesentlicher Aspekt ist dabei die Zweiteilung (Binarität) von Wissen und Reflexion, von Kognition und Wahrnehmung, von Vermittlung und Rezeption.

Wenn wir jedoch den Fokus verändern und ihn auf *Reflexion und Wahrnehmung* legen, dann verändert sich dieser Raum und damit auch die Möglichkeit des Lernens und des Lernprozesses selbst. In unserem Verständnis bedeutet das Brechen der Binarität von Wissen und Reflexion, dass es nicht möglich ist, etwas lediglich auf der Verstandesebene zu verstehen. Verstehen ist ein ganzheitlicher Prozess, von dem Reflexion, also ein sich Berühren-Lassen, ein wesentlicher Teil ist. In der Praxis bedeutet dies, meinen vermeintlich sicheren *Standort* zu verlassen. Eben dieser Standort – die Position oder Stellung – verstehen wir als einen Punkt, den es zu reflektieren und zu hinterfragen gilt.

Fühlen ist Teil des Lernens, aber genau dieser Teil ist für Institutionen unberechenbar, weil wir in der Logik lernen, unsere Gefühle im Zaum zu halten. Und dennoch wissen wir, dass insbesondere der Bereich des diskriminierungskritischen pädagogischen Handelns zutiefst von unseren Gefühlen bestimmt ist und eben nicht nur vom Normativ-Objektiven. Wir sollten immer daran denken:

- Fühlen ist kein unschuldiges Tun
- Fühlen ist herrschaftsnormativ eingebettet.
- Unser Fühlen bedarf der ständigen Reflexion.

Von unserem jeweiligen Standort aus agieren wir, erschließen uns die Welt. Wir alle tun dies. Allerdings gibt es verschiedene Standorte. Sie mögen vielleicht mit ähnlichem Wissen belegt sein, aber sie gehen mit unterschiedlichsten Formen von Un/Sicherheit, Un/Möglichkeit, Un/Sichtbarkeit und Repräsentanz einher. Kurz gesagt: Standorte sind nicht gleich oder gleichberechtigt. Sie sind eingebunden in gesellschaftliche Hierarchien und werden mit strukturellen Wertungen versehen.

›Unheilige‹ Dreifaltigkeit: Wissen – Widerstand – Abwehr

In der Bildungsarbeit müssen wir immer wieder in Kontexten mit unterschiedlichsten Standorten navigieren. Das Offenlegen dieser Standorte, von denen aus sich Menschen einen Gegenstand erschließen, ihn fühlbar und begreifbar machen, lässt neue und oftmals fragile Räume entstehen. Als Bildungsarbeitende kennen wir solche fragilen Räume. Leider jedoch verhindern unsere Wissensbezüge häufig das Sichtbarmachen dieser Zerbrechlichkeit, haben wir doch in unserer Ausbildung oder unserem Studium die Vermittlung von Wissen in einer von Herrschaftsstrukturen durchzogenen Form gelernt.

Fragile Räume als Ausgangspunkt eines *Wissensaustausches* zu begreifen, stellt unsere gelernte Haltung von Wissensvermittlung und deren Richtungssinn auf den Kopf. Wir teilen sehr ähnliche Wissensbezüge, haben in sehr ähnlichen Ausbildungsstätten gelernt, teilen oftmals sehr ähnlich anmutende Räume, und dennoch machen wir je nach unserer Positionierung völlig unterschiedliche Erfahrungen. Diese *Unterschiedlichkeit von Erfahrungen* gilt es sichtbar zu machen. Eine diskriminierungskritische pädagogische Praxis ist deshalb davon geleitet, dass unsere Erfahrungen – genauer: die mehrfach marginalisierten, dehumanisierten, identitätsstiftenden Anteile unseres Lebens – sichtbar und fühlbar gemacht werden.

Sich auf einen solchen Prozess einzulassen, bedeutet immer auch, sich auf die eigenen Widerstände und Abwehrmechanismen einzulassen. Widerstand und Abwehr sind Gefühle, die uns davon abhalten, den Anspruch auf sichere Räume aufzugeben und fragile Räume mitzugestalten. Es ist der Anspruch, auch weiterhin von einer Außenposition aus zu sprechen und die Definitionshoheit zu behalten. Aus dieser Position heraus ›wissen‹ wir, was zu tun ist: diskriminierendes Verhalten wollen wir nicht, tolerieren wir nicht, werden wir ächten. Wir alle ›wissen‹ vermeintlich auch, wie dies zu tun ist – und wenn nicht, dann müssen wir uns gegebenenfalls hinsichtlich besonderer Aspekte einfach weiterbilden oder brauchen eine bessere **Sensibilisierung** der Mitarbeiter*innen.

Sensibilisierung wird oft als Diversity-Kompetenz verstanden. Schwierig dabei ist jedoch, dass es um ein vermeintliches Verstehen der als ›anders‹ oder ›fremd‹ markierten Erfahrungen geht, wobei der eigene Standort selbst gar nicht mitbetrachtet wird. Er bleibt buchstäblich unerforscht und damit auch unwissend. Sensibilisierung für den eigenen Standort in einer diskriminierungskritischen politischen Bildungsarbeit nennen wir Reflexionsarbeit. Diese schafft fragile Räume und findet in fragilen Räumen statt.

Das Problem ist, dass hierbei überhaupt keine Möglichkeit besteht, tiefer zu gehen und die eigenen Verstrickungen mitzudenken. Fragen werden immer nur nach den ›Anderen‹ gestellt und über das Beibehalten der eigenen Außenposition kann das Problem auch weiterhin ins ›Außen‹ verlegt bleiben: Die vermeintlich sicheren Räume sollen helfen, Wege zu finden, um die Problematik der ›Anderen‹ zu lösen. Wenn also auf einer rein kognitiven Ebene versucht werden soll, zu erkunden, was Rassismus ist und wie er für die ›Betroffenen‹ funktioniert, dann haben eben auch nur diese ›Anderen‹ ein Problem, während die Fragenden sich selbst bereits als Lösungsgebende setzen und mit ›Neutralität‹ und ›Objektivität‹ argumentieren.

Die Begriffe ›Neutralität‹ und ›Objektivität‹ werden häufig im Gegensatz zu den Begriffen ›Betroffenheit‹ und ›Subjektivität‹ gesetzt, womit diskriminierungserfahrenen Menschen Expertise abgesprochen und die Wahrnehmungs- und Reflexionsebene als ›emotional‹ diskreditiert wird. Das hat auch zur Folge, dass auf der Basis einer vermeintlichen Neutralität und Objektivität ein in die Tiefe gehende Veränderung nicht möglich ist, da der Lernprozess bereits hier unterbrochen wird.

In Räumen, die von Widerstand und Abwehr getragen werden, liegt der Fokus vor allem darauf, eine lösungsorientierte, vermeintlich konstruktive Handlungsmacht aufrecht zu erhalten, obwohl noch gar kein Handlungswissen vorhanden ist. Wir alle kennen diese Situationen. Der berühmte weiße Elefant im Raum macht sich für fast alle Teilnehmer*innen des Workshops, der Schulung oder einer ähnlichen Veranstaltung in irgendeiner Form bemerkbar. Meist steht eine bestimmte Sprachlosigkeit im Raum; die wegargumentiert, wegdiskutiert und wegdebattiert wird:

- Ja, aber...
- Ich frage mich gerade, ob das woanders nicht auch so wäre...
- Das kann man doch nicht generalisieren...
- Das haben die aber nicht so gemeint, dass weiß ich ganz genau, weil ich sie kenne...
- Ich habe da aber ganz andere Erfahrungen (mit dieser Gruppe) gemacht!
- Wer muss denn dann noch alles mit benannt werden? Das ist dann doch zu viel...
- Ja, das ist alles wichtig, aber ich habe gar nicht die Zeit, mich damit zu befassen...
- Leider gibt es in meinem (Arbeits)Alltag noch viele andere wichtige Themen...

Liste:
Meine Widerstände
waren / sind:
.....
.....
.....
.....
.....

Die **Liste** ließe sich deutlich erweitern.

Widerstand und Abwehr besetzen den Raum immer dann, wenn wir dem, was vorausgeht, nicht nachspüren und eben dort nicht hinein investieren (wollen). Sie sind Ausdruck von

Verunsicherung, durchaus auch von Angst, von einem Gefühl des Verlustes. Es ist der Verlust – oder vielmehr der drohende Verlust – von Sicherheit und Orientierung, von Deutungshoheit und Erfolg. Es sind also *Gefühle*, die uns in der komplexen, unangenehmen Gemengelage von Rassismus – Diskriminierung – Macht zuerst ereilen und die wir zumeist als **Verstörung** spüren. Wenn wir dieser Verstörung keinen Raum geben, dann machen sich Widerstand und Abwehr breit, scheint alles schwierig und nicht machbar zu sein. Bleiben wir hingegen in der Verstörung, dann kann uns deutlich werden, was *wir* mit dem Gegenstand, der Situation, dem Konflikt zu tun haben und können unsere eigene Position im Konfliktgeschehen reflektieren. Wenn wir der Verstörung mehr Raum geben, wird der Raum der Angst und des Verlustes kleiner.

Die Verstörung spricht uns, im wahrsten Sinne des Wortes, an. Sie teilt uns mit: Hm, da passt etwas nicht... Ich habe das nicht erwartet... Das trifft bei mir auf... Die Verstörung ist ein eigener Resonanzraum, der Suchbewegungen verlangt. Sie wird damit selbst zu einem Teil des Lernprozesses und zu einem Teil fragiler (Lern)Räume. Wir alle fühlen diese Verstörungen, denn sie sind Teil unseres Alltags. Wie intensiv wir sie spüren (wollen), hängt allerdings davon ab, wie lange wir bereit sind, an ihnen festzuhalten und in welchem Raum wir das tun wollen. Wenn wir uns nicht sofort in ein vermeintliches Handlungswissen stürzen, eröffnen wir uns die Möglichkeit, uns in fragilen (Lern)Räumen selbst zu erkunden. Solche Räume gehen tiefer und halten uns länger in der Wahrnehmung. Sie helfen uns dabei, individuelle und strukturelle Verstrickungen von Macht besser zu erfassen und unsere eigenen Funktionsweisen zu erkennen. Auf diese Weise können wir rassistische- und diskriminierungskritische Perspektiven zum Bezugspunkt unserer Wahrnehmung machen und kommen zu einer diskriminierungskritischen politischen Bildungsarbeit, die ›Probleme‹ nicht ins Außen verlegt und ›Lösungen‹ nicht bezugslos für sich selbst setzt.

Verstörung kann auch als kreative Verunsicherung verstanden werden: etwas, das wir so nicht erwarten, das ganz gegen unsere üblichen Deutungen, Annahmen, Urteile geht. Sie ist Teil der Wahrnehmung und wir fühlen sie oft auch als ein kurzes Gefühl des ›Daneben-Seins‹. Dies festzuhalten, ermöglicht es der Verstörung, uns die wichtigen Fragen für diesen Moment zu stellen. Eine Verstörung ist also die Versprachlichung innerer Reibungsprozesse.

Diskriminierungskritisches Handwerkszeug: Praxen in fragilen Räumen

Wenn wir von diskriminierungskritischem Handwerkszeug sprechen, dann meinen wir damit das Schaffen von fragilen Räumen und das Sichtbarmachen von vielschichtigen Positionierungen. Grundlegend dafür ist das Wahrnehmen von gleichzeitig und verschränkt wirkenden Machtbeziehungen und Machtachsen. Deshalb ›betreten‹ wir unsere gemeinsamen (Lern)Räume wie Workshops, Schulungen oder Seminare immer mit Positionierungsübungen. Hier sind auch die eingangs beschriebenen W-Fragen wichtig.

Eine solche Erkundung kann in unterschiedlichen Phasen ablaufen. Erinnern wir uns noch einmal: Fragile Räume ermöglichen es, dass *alle* Positionen im Raum *anwesend* sein können. Das bedeutet, sie müssen nicht nur ansprechbar, sondern auch besprechbar sein. So etwas geschieht nicht automatisch; vielmehr müssen wir den Raum dafür *herstellen*. Eine namentliche

Gerade für rassismus- und diskriminierungserfahrene Menschen ist es wichtig, dass ihre Selbstbezeichnungen gehört werden. Menschen haben ein Recht darauf, so angesprochen zu werden, wie sie das gerne möchten und lassen es uns in der Regel auch wissen.

Vorstellungsrunde ist aus keinem Bildungsraum wegzudenken, denn wir müssen uns erst einmal kennenlernen, um in die gemeinsame Arbeit gehen zu können. Aber wie sollen wir miteinander arbeiten, wenn wir nichts von den verschiedenen Positionierungen im Raum wissen? Auch diese müssten wir zu Beginn kennenlernen. Das Sprechen über Positionierungen macht den Raum durchlässiger und fährt verschiedene Barrieren für die Anwesenden herunter. **Außerdem werden unsere Positionierungen, wenn wir die Möglichkeit haben, sie zu versprachlichen, nicht von anderen für uns bestimmt.** Das ist ein erster wichtiger Schritt für Veränderung. Daher beginnen wir mit einer Runde, die über die üblichen, meist abstrakten (Selbst)Beschreibungen wie Name, Institution und Funktion hinausgeht. Möglich sind verschiedene Szenarien:

Die Bezeichnung **cis** verweist auf Menschen, deren Geschlechtsidentität ihrem Geburtsgeschlecht entspricht. Wir sprechen daher auch von Cisgender. Pronomen mit Namen zu verknüpfen und sie besprechbar zu machen, ist deshalb auch ein wichtiger Teil der machtkritischen Bildungsarbeit, weil so der Raum geöffnet wird, aus der Cisgender-Dualität ausbrechen und (transgender) Selbstbezeichnungen zu ermöglichen. Pronomina-Runden erlauben es Menschen, sich außerhalb der normativen sie/er-Fremdzuschreibung zu positionieren. Das kann z.B. über selbstgewählte Pronomen oder über das Weglassen von Pronomen erfolgen.

(1) *Erzähle, wer du bist und was dich ausmacht.* Menschen erzählen meist, was ihnen wichtig ist, aber auch, wie sie angesprochen werden wollen und wie sie auf die Welt blicken. Das ist nicht möglich, wenn wir lediglich soviel von uns preisgeben:

»Guten Tag, mein Name ist Simon. Ich bin 24 Jahre alt.« Tatsächlich ist sehr viel mehr von Simon im Raum, aber dieses Mehr wird Teil des berühmtberüchtigten weißen Elefanten, weil Simon nichts davon versprachlicht hat. Wieviel kleiner könnte der weiße Elefant sein, hätte der Sprecher z.B. gesagt: »Guten Tag, mein Name ist Simon, ich bin *weiß*, männlich, **cis**, hetero und komme aus einer protestantischen bürgerlichen Familie aus NRW«. Wenn Widerstand und Abwehr an dieser Stelle übernehmen und den Raum gestalten, würde die betreffende Person sagen, dass hier viel zu viele private Informationen »verlangt« werden, obwohl dies alles nichts zur Sache tut.

Selbstverständlich sollen Positionsübungen die Teilnehmer*innen niemals dazu zwingen, über ihre Grenzen zu gehen und etwas mitzuteilen, das ihnen unangenehm sein könnte. Es ist jedoch wichtig zu verstehen, dass viele unserer (Selbst)Definitionen *in jedem unserer Räume* sehr unterschiedlich verhandelt werden. Auch und gerade dann, wenn sie nicht versprachlicht werden. Wie würde sich der Raum für eine Schwarze, queere Frau* gestalten, die sich vorstellt mit: »Guten Tag, mein Name

ist Sandra, ich bin 24 Jahre alt«? Ihr Schwarzsein, Frau*sein und Queersein steht ebenso non-verbal im Raum wie das Weißsein, Mannsein und Heterosein von Simon. Wer aber hat wohl die höheren Chancen, dass die unausgesprochenen Positionierungen *entsprechend der eigenen Definitionen* verstanden, geschätzt und gewürdigt werden?

Wenn wir unterschiedliche Markierungen nicht besprechbar machen, bleiben die der vermeintlich ›Anderen‹ auch weiterhin die Markierungen, die eine ›Abweichung‹ symbolisieren. In fragilen Räumen können wir diese Gefahr ernstnehmen und ein Angebot für die Versprachlichung aller Positionierungen und **Intersektionen** machen. Damit erhöhen wir die Sprechfähigkeit im Raum und schaffen eine Anschlussfähigkeit für andere Anwesende. So sind wir bereits mitten in einer ersten Lernphase.

(2) *Bitte setzt euch mit eure*r Partner*in zusammen und erzählt euch gegenseitig, wer ihr seid. Was muss die andere Person von euch wissen und was erzählt ihr sonst eigentlich nicht?* Dies ist eine Variante der ersten Übung. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass diese Übung noch einen Schritt tiefer geht, denn wir sind es erst einmal nicht gewohnt, darüber nachzudenken, was wir normalerweise nicht von uns preisgeben. Es bedeutet auch, gegebenenfalls genau diesen Schritt zu gehen, den wir sonst eher im Autopilot auslassen. Wir sagen einfach das, was wir sagen, überlegen aber nicht weiter, was wir nicht sagen. Diese Übung bietet uns an, in der Verstörung zu bleiben: Was lasse ich eigentlich ganz ›normal‹ weg? Warum lasse ich das weg? Und schließlich: Gehe ich jetzt den Schritt und benenne das auch noch?

Intersektionen – also die Überschneidungen verschiedener Identitäts- oder Seinsaspekte – sind vielfältig und können auch anders versprachlicht werden. Wichtig ist, die Vielschichtigkeit unseres Seins im Raum zu erkennen, um normativen, oftmals binären Zuschreibungen so weit wie möglich ihre Wirkmächtigkeit zu entziehen. Dies erreichen wir durch die Versprachlichung unserer jeweiligen Intersektionen.

(3) *Bitte stellt euch vor und sagt, was wichtig für euch ist. Erzählt auch, welche Geschichte sich für euch mit eurem Namen verbindet.* Diese Übung bringt die verschiedenen biographischen Familiennarrative in den Raum. Hier werden nicht nur traditionelle Namensbedeutungen erzählt, sondern auch, was jede*r mit dem eigenen Namen verbindet. Wir haben die Erfahrung gemacht, dass sich Menschen in ihrem Facettenreichtum wertgeschätzt fühlen und sich leichter für eine reflexive Arbeit öffnen.

(4) *Bitte erzähle, wie nah oder fern du zum Thema stehst.* Diese Übung, die Positionierungen mit dem Gesprächsgegenstand verbindet, gibt uns die Gelegenheit zur Reflexion. Nehme ich z.B. an einem Workshop zu Diversität teil, kann ich mich hier befragen, was Diversität mit mir zu tun hat oder wie es mir ging, als ich zum Workshop gekommen bin mit dem Wissen, dass es heute um Diversität geht. Die Antworten beeinflussen die Nähe oder den Abstand zum Thema. Habe ich mich noch nicht so viel mit Diversität beschäftigt, werde ich woanders stehen als eine Person, in deren Alltag sich dieses Thema aktiv niederschlägt. Habe ich bereits Erfahrungen mit der Arbeit zu diesem Thema, werde ich – entsprechend dieser Erfahrung – näher oder entfernter stehen.

Da wir diese Positionen sowieso einnehmen, ist es zielführender und vor allem entlastender, wenn wir sie uns zu Beginn des Lernprozesses versinnbildlichen. Um den jeweiligen Gesprächsgegenstand zu symbolisieren, bietet sich ein Stuhl an, der in der Mitte des Raumes steht. Alle Teilnehmer*innen können um den Stuhl und im Raum herumlaufen, sich befragen und in sich hineinfühlen. Da, wo es sich richtig anfühlt, bleibt jede*r stehen und berichtet, warum und wie er*sie dort steht. Es kann beispielsweise eine Bedeutung haben, direkt vor oder hinter dem Stuhl – also dem Gegenstand – zu stehen, ihn zu berühren, darauf zu sitzen oder ihn wegzustoßen. Alles ist in Ordnung, denn es ist da – *in uns und damit im Raum*. Wenn wir es uns gegenseitig anbieten, zeigen wir, wie wir da sind. Und das ist der Punkt, von dem aus der gemeinsame Lernprozess beginnen kann.

Im Prinzip sind alle Momente, bei denen wir in einer gemeinsamen Lernentwicklung unsere jeweils eigene Wahrnehmung, unsere jeweils eigenen Gefühle mitnehmen und sie sogar zum Ausgangspunkt machen, ein guter Weg, gegen die immer wieder aufkommenden Widerstände und Abwehrmechanismen vorzugehen. Auch wenn kaum Widerstände im Raum sind, verändert sich der Raum durch diese Übungen: Die Fragilität bleibt und wird dann als Erleichterung und Befreiung erlebt. Wir haben dann einen Raum, in dem wir alle etwas besser atmen können. Wie schon an anderer Stelle ausgeführt, wird die vermeintliche Außenposition oft aus Scham oder Angst vor Positionierungen eingenommen. Doch dabei agiert / spricht gerade sie von einem zutiefst emotionalen Standpunkt aus. Wird dieser Standpunkt universell und objektiv gesetzt oder als ›faktisches Wissen‹ beansprucht, dann ist es schwer, etwas anderem Geltung zuzugestehen. Diskriminierungskritik hat uns gezeigt, dass wir uns so in einem gesellschaftlichen Empathie-Gefälle einrichten. Wenn ich meinen Standpunkt nicht kenntlich mache (oder machen will), ihn aber allgemeingültig setze, relativiere ich nicht nur die Diskriminierungs- und Rassismuserfahrungen anderer Teilnehmer*innen, sondern auch die Bedeutung von strukturellen Diskriminierungsformen in der politischen Bildungsarbeit selbst. Vor diesem Hintergrund ist auch eine weitere Übung sehr hilfreich.

(5) *Kontinuumsübungen* helfen dabei, uns zu einem bestimmten Arbeitsthema zu sortieren – und zwar, indem wir auf unsere Positionierungen Bezug nehmen. Dazu legen wir einen Strahl des Kontinuums an, wobei das eine Ende mit der Bewertungszahl 10, das andere Ende mit der Bewertungszahl 1 versehen wird. Alle Teilnehmenden entscheiden sich, wo sie sich bzw. das Arbeitsmaterial platzieren und warum sie dies bei der jeweiligen Zahl tun. Wenn etwa in einem Workshop mit Bildungsmaterialien gearbeitet wird, kann das Arbeitsthema die Frage nach dem Diskriminierungsgehalt besagter Materialien sein. Je nachdem, wie viele Personen am Workshop teilnehmen, können sich auch ebenso viele Positionen auf dem Kontinuum wiederfinden lassen. Über die Sichtbarmachung unserer Bewertungen und mit Hilfe der Fragen, warum wir dies so und nicht anders sehen, ist nun ein anderes Arbeiten möglich. Diese Übung ist auch mit einer Einschätzung der eigenen Professionalität möglich, z.B.: Wie viel Erfahrung habe ich mit dem Material und was bedeutet das?

Wichtig ist bei allen methodischen Zugängen, dass wir in der Reflexion bleiben und dass wir vor allem den Einstieg in den gemeinsamen Lernprozess nicht ausschließlich über die Kognition, also die Verstandesebene, beginnen. Auf diese Weise schaffen wir fragile Räume, in denen wir nicht dem Druck irgendeiner Norm gerecht werden müssen. Eine solche Norm heißt für *weiß* positionierte Menschen oft, dass sie auf der ›richtigen Seite‹ stehen wollen und dies ja auch schon tun, während BPOC-positionierte Menschen häufig ihre ganze Kraft aufbringen, um keine ›Trigger‹ auszulegen und den eigenen Schmerz vor Diskriminierung und Ausschluss zu vermeiden. In beiden Fällen wird damit jedoch versucht, eine **Außenposition** einzunehmen und von dort aus zu handeln. Dieser ›Außen-Standpunkt‹ wird aber, wie wir gezeigt haben, weder Schmerzen vermeiden noch die Bestätigung eines ›Richtigseins‹ liefern.

Eine **Außenposition** ist also eine Dramatisierung zur eigenen Absicherung. In die Verstörung zu gehen und in der Wahrnehmung zu bleiben, bedeutet also, zu entdramatisieren.

EIN KURZES FAZIT

Damit wir in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit Veränderungen begrüßen und uns dauerhaft darauf einlassen, ist es wichtig, alle Grenzen, an die wir stoßen, immer wieder zu thematisieren und besprechbar zu halten. Je mehr wir in selbst geschaffenen fragilen Räumen sein und arbeiten können, desto mehr verschiebt sich unser Fokus hin zu einer diskriminierungskritischen Wahrnehmung. Es gibt keine schnelle Lösung, und wir werden Zeit brauchen, um diese fragilen Räume herzustellen und zu halten. Die Übungen können dabei helfen, Zerbrechlichkeit und Verstörung auf dem Weg dorthin schätzen zu lernen.

LITERATUR

Auma, Maisha: *Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis.* Berlin: RAA Berlin, 2018.

BILDNACHWEISE

Abb. 1: Zeichnung aus dem Leonardo Training Pack der University of North London, entwickelt von Josephine Ocloo et al., 1997.

Abb. 2: Edeka-Werbung, 2017, Quelle: Internet.

Abb. 3 : Disney-Werbung für *Die Eiskönigin 2*, 2019, Quelle: Internet, [tmdb.org](https://www.tmdb.org).

Abb. 4 : Anzeige einer Integrationskampagne in der Schweiz, 2006 / 2007, Quelle: *mozaik*, Quartierzeitung für das Untere Kleinbasel, 1/2007, S. 2; online unter <https://docplayer.org/64238911-S-k-vereine-dernekler-mahalle-gazetesi-asag-kuecuekbasel-icin-novi-ne-za-cetvrt-donji-mali-bazel-1-2007-quartierzeitung-fuer-das-untere-kleinbasel.html>.

Abb. 5: Mercedes-Benz-Werbung »Grow up«, Wandbild in Berlin-Friedrichshain, 2017, Quelle: Internet, <https://twitter.com/mercedesbenz/status/850738947080769541?lang=de>.

Abb. 6: Kampagne des Bischöflichen Hilfswerks Misereor, 2011, Quelle: Internet, <https://www.horizont.net/agenturen/nachrichten/-Aufruf-fuer-Mutige-Kolle-Rebbe-unterstuetzt-Misereor-mit-eindrucksvollem-Animationsfilm-102185>.

Abb. 7: Werbekampagne der Nichtraucher-Initiative Deutschland e.V., ohne Jahr, Quelle: Internet, <https://www.nichtraucherschutz.de/images/stories/albums/Infomaterial/Medienbestellung.pdf>;

Abb. 8: Kampagne von Brot für die Welt, Hilfswerk der evangelischen Landeskirchen und Freikirchen in Deutschland, 2018, Foto: Katja Kinder.

Abb. 9: US-amerikanische Werbekampagne für Gleichbehandlung, ohne Jahr, Quelle: Internet.

Die in dieser Broschüre verwendeten Abbildungen werden als Zitate verwendet. Sie sind notwendig, da sie Wahrnehmungen und Gefühle evozieren, über die im Text detailliert gesprochen wird. Die Rechte der trotz sorgfältiger Recherche nicht ermittelten Fotograf*innen und Rechteinhaber*innen bleiben gewahrt.



A series of horizontal dotted lines for writing, filling the majority of the page below the header and line.

PUBLIKATIONSREIHE DER RAA BERLIN ZUR DIVERSITÄTSORIENTIERTEN ORGANISATIONSENTWICKLUNG



In dieser Reihe erscheinen Texte, die auf unterschiedliche Art und Weise Grundlagen für eine diskriminierungskritische, diversitätsorientierte Arbeit anbieten.

Bisher erschienen:

Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung:

Ein Handlungsansatz der RAA Berlin

Diversity-Oriented Organisational Development:

Guidelines for Action by RAA Berlin

Sharon Otoo:

Die Geschichte von Kreis und Viereck.

Maisha Auma:

Rassismus. Eine Definition für die Alltagspraxis.

Zusammen mit dem Antidiskriminierungsverband Deutschland (advd) und Citizens For Europe (CFE) bildet die RAA Berlin das Kompetenznetzwerk „Antidiskriminierung und Diversitätsorientierung“. Die Erstellung dieser Publikation wurde vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!“ und von der Freudenberg Stiftung gefördert.

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

FREUDENBERG
STIFTUNG

