

[BIWOC* Rising]

RESHAPING LABOUR

Intersectional
insights about work,
labour, and the job market

INHALTE

[Loubna Messaoudi]

WIE ALLES
BEGANN...

4–9

1

[Svetlana Kostić]

DISKRIMINIERUNG,
VER-FOLGUNG, VER-
NICHTUNG VON SIN-
TI*ZZE & ROM*NJA

48–53

8

9

AGG FÜR LGBTQIA+

[To Doan] 54–61

2

WHY [Promona Sengupta]
INTERSECTIONALITY:
AN INTRODUCTION

10–17

3

WITHHOLDING
THE RIGHT TO
WORK FROM [Farah Abdi]
ASYLUM SEEKERS

18–21

MIT WORTEN [Ginnie Bekoe]
UND STERNCHEN
RAMPEN BAUEN

62–69

10

11

DREAMING [Xiao Xiao]
FEMINIST
ECONOMY

70–77

5

FÖRDERUNG IN DER
KUNST [Thị Minh Huyền Nguyễn]

28–35

KLASSISMUS UND
DAS IMPOSTOR-
SYNDROM [B.R.]

22–27

4

12

FROM TRAUMA TO
EMPOWERMENT

78–79

[Alice Kahej]

A Rising Tide: Tipps und
Strategien für BIW*oC/
TIN*BIPOC am Arbeitsplatz

84–89

6

OFT DIREKT, SONST
SUBTIL – IMMER
TREFFSICHER

36–41

[Sahra Abdulaahi]

“DISABILITY
JUSTICE” FOR
WHO?

42–47

[orchi lohani]

7

AUTOR*INNEN
BIOGRAPHIEN

90–91

IMPRESSUM

92–93

WIE ALLES BEGANN...



Vorwort von
[Loubna Messaoudi]

English version available → pp. 6–7

4

LOUBNA MESSAUDI

WIE ALLES BEGANN...

Ab und zu muss ich innehalten, um zu begreifen, was für ein Privileg es ist, an einem Ort zu arbeiten, wo Code-Switching keine Rolle spielt und Intersektionalität allgegenwärtig ist. Es ist erstaunlich, wie viel Expertise hier durch die unterschiedlichsten Teilnehmer*innen zusammenkommt. Dies ist der erste Arbeitsplatz, an dem ich mich nicht erklären muss und mich wirklich gesehen fühle. Vor genau fünf Jahren, im September 2019, gründete ich BIWOC*¹Rising, und es hat mein Leben verändert.

Alles begann mit dem Entschluss, nie wieder für *weiße* Arbeitgeber*innen zu arbeiten. Die Idee, einen exklusiven Arbeitsplatz für mich und meine Community zu schaffen, entstand nach einer letzten rassistischen Erfahrung bei meinem damaligen Arbeitgeber, die mich meinen Job kostete. Besonders schmerzhaft war es, da diese NGO sich der Antidiskriminierungsarbeit verschrieben hatte und ihren Rassismus offen zugab. Mir wurde endgültig klar, dass ich als Frau of Colour immer in einer prekären Arbeitslage bleiben würde.

Gleichzeitig war ich von der neuen Arbeitskultur der Coworking-Welt fasziniert. Strukturen wurden durchbrochen, und konservatives Arbeiten schien endlich ein Ende zu haben. Doch auf der Suche nach einem Modell, das meinen Bedürfnissen entsprach, wurde mir schnell bewusst, dass auch in dieser neuen Arbeitskultur alte Systeme reproduziert und der Status Quo aufrechterhalten wurden. Dies war die Chance, einen Co-Working-Space zu schaffen, der von und für Frauen und Femmes of Colour errichtet wird. Hier konnten wir Intersektio-

nalität praktizieren und eine nachhaltige Community aufbauen.

In kleinen Arbeitsgruppen aus meinem Netzwerk entwickelten wir unsere Vision. Bald wurde deutlich, dass wir alle noch viel zu lernen hatten und unsere Zielgruppe sich ständig erweiterte, bis wir nun von BIWoC* und TIN*BIPoC¹ sprechen. Arbeitstische allein reichten nicht aus. Meine Erfahrungen in der Arbeitswelt waren kein Einzelfall. Hinter diesen Erlebnissen verbirgt sich ein System und Strukturen, die Chancengerechtigkeit für BIWoC* und TIN*BIPoC auf dem Arbeitsmarkt verhindern. Daher benötigten wir Empowerment- und Bildungsprogramme, die aufklären, warum sich so viele von uns in prekären Arbeitsverhältnissen befinden und von Altersarmut betroffen sind, warum das „Glass Ceiling“ für uns eine Betondecke darstellt, warum unbezahlte Care-Arbeit uns zurückhält, warum Ableismus tief in uns verwurzelt ist und warum Community-Healing und Mentoring so wichtig sind.

So entstand das Projekt *BIWOC* Impact*, das seit Mitte 2021 von „Demokratie leben!“ gefördert wird. Doch wie bildet man eine Community aus dem Nichts? Wie sieht intersektionale Gerechtigkeit in der Praxis aus? Wie können wir neue Strukturen aufbauen, wenn wir selbst von den alten Systemen abhängig sind? Wieviel reproduzieren wir selbst? Solche und weitere Fragen umgeben uns ständig, und das Unlearning hört nie auf. Doch was wir in den letzten Jahren umsetzen und weitergeben konnten, macht mir Hoffnung, dass wir als Com-

¹ Black/Indigenous/women of colour; Trans/Inter/non-binary Black/Indigenous/people of colour.

5

munity neue Strukturen jenseits von Patriarchat, Kapitalismus und Kolonialismus aufbauen können.

Eine Schablone gibt es noch nicht. Auch unser Coworking Space, der sich durch die Exklusion von Gruppen, die weder Rassismus noch Sexismus erfahren, als einen Safer Space versteht, kann nicht für alle BIWoC* und TIN*BIPoC Sicherheit gewährleisten. Da wir eine heterogene Gruppe sind, wird ein Safer Space den unterschiedlichen Bedürfnissen nicht gerecht – aber es ist ein Anfang. Die große Nachfrage zeigt, wie notwendig Räume sind, in denen intersektionaler Feminismus praktiziert wird. Wir brauchen also mehr davon!

Wenn wir von Arbeitsplätzen und Arbeitsmärkten sprechen, sprechen wir auch von Financial Empowerment, und da sind wir als intersektional-feministische Organisation ebenfalls betroffen. Finanzielle Sicherheit haben nur die allerwenigsten feministischen Organisationen. Die Mittel sind knapp. Das zeigt sich auch in diesem Booklet: Gerne hätten wir es mehrsprachig zugänglich gemacht. Da dies jedoch nicht möglich war, haben wir uns entschieden, die Texte in der Sprache zu veröffentlichen, in der die Autor*innen sie jeweils geschrieben haben, und hoffen sie in Zukunft als Übersetzungen veröffentlichen zu können.

In diesem Booklet erwartet Euch eine Auswahl unserer vergangenen Themen, die einen Überblick über unterschiedliche Arten von intersektionaler Diskriminierung am Arbeitsplatz und auf dem Arbeitsmarkt vermitteln. Es dient als ein Empowerment-Tool für BIPoC und ein Education-Tool für Allies.

Loubna

Wie bildet man eine Community aus dem Nichts? Wie sieht intersektionale Gerechtigkeit in der Praxis aus? Wie können wir neue Strukturen aufbauen, wenn wir selbst von den alten Systemen abhängig sind? Wieviel reproduzieren wir selbst?

HOW IT ALL BEGAN...

Every now and then, I take a moment to appreciate just how fortunate I am to have the privilege to work in a place where we don't have to code-switch, and where intersectionality is truly embraced. The diversity of those involved here fosters an astounding depth of expertise. This is the first workplace where I don't have to explain myself and where I truly feel seen. I founded BIWOC* Rising exactly five years ago, in September 2019—and it has transformed my life.

It all started with my decision to never work for white employers ever again. The idea of creating an exclusive workplace for myself and my community emerged after a recent racist incident at my former job, which ultimately cost me my job. It was especially painful because this NGO, dedicated to anti-discrimination work, was openly acknowledging its racism. I finally realised that as a woman of colour, my employment situation would always be precarious.

At the same time, I was fascinated by the emerging work culture within the co-working world. Rigid structures were being dismantled, and traditional ways of working seemed to be coming to an end. However, as I searched for a model that met my needs, I quickly realised that this new work culture was also reproducing old systems and maintaining the status quo. This presented an opportunity to create a co-working space built by and for women and femmes of colour, where we could practice intersectionality and build a sustainable community.

We developed our vision in small working groups with people from my personal network. It quickly became clear that we all had much to learn; our target group kept expanding until we were now addressing BIWOC* and TIN*BIPoC. A co-working space with many desks alone was not enough. My experiences in the workplace were not unique: these challenges stem from a system and

structures that prevent equal opportunities for BIWoC and TIN*BIPoC in the labour market.

We realised we needed empowerment and education programmes to explain why so many of us are in precarious employment, face poverty in old age, and why for us, the 'glass ceiling' is actually made of concrete. We needed to address how unpaid care work holds us back, how ableism is deeply ingrained within us, and why community healing and mentoring are so vital.

This led to the creation of BIWOC* Impact, a project funded by 'Demokratie leben!' since mid-2021. But how do you build a community from the ground up? What does intersectional justice look like in practice? How can we create new structures when we are still dependent on the old systems? How much of these old systems do we unconsciously replicate? These and other questions constantly surround us, and we never stop unlearning. Yet, what we've managed to achieve and share in recent years gives me hope that, as a community, we can build new structures beyond patriarchy, capitalism, and colonialism.

There is no existing template. Even our co-working space, which aims to be a safer environment by excluding groups that do not experience racism or sexism, cannot guarantee safety for all BIWoC* and TIN*BIPoC. As we are a diverse group, a safer space cannot meet all our varied needs, but it is a start. The significant demand highlights the necessity of spaces where intersectional feminism is actively practised. That's why we need more of them!

When speaking about jobs and labour markets, we also address financial empowerment. As an intersectional feminist organisation, we are similarly affected. Financial security is rare among feminist organisations, and funding is scarce. This limitation is reflected in this booklet: We had hoped to make it available in several languages, but as this was not feasible, we decided to publish the texts in the languages in which the authors wrote them. We hope to provide translations in the future.

This booklet features a selection of our past topics, offering an overview of various forms of intersectional discrimination in the workplace and labour market. It serves both as an empowerment tool for BIPoC and an educational resource for allies.

Loubna

WHY INTERSECTIONALITY: AN INTRODUCTION

2

Text by
[Promona Sengupta]

In short

Understanding power, oppression, and inequality in the workplace and beyond.

10

PROMONA SENGUPTA

WHY INTERSECTIONALITY

What is intersectionality?

Intersectionality is both a theoretical and legal framework for understanding asymmetrical structural power relations in society, and a repertoire of actionable policies and tools to potentially address those asymmetries. Our world is shaped by hierarchies of power and systems of inequality such as patriarchy, class divisions, poverty, caste system, racial segregation, and other forms of structural inequality that systematically oppress and exploit large sections of society. The impact is particularly harsh on women*, Black, Indigenous, women of colour (BIWoC), queer, Trans, Inter* and non-binary Black, Indigenous people of colour (TIN*BIPoC), poor and working classes, disabled folks, and others who are historically deemed less powerful in a global system that forcefully prioritises the sociopolitical and economic interests of rich white heterosexual cisgender men belonging to the ruling classes above all. Consequently, people from oppressed sections of society have created and led efforts and grassroots movements to mitigate their unequal status in society, such as in anticolonial resistance, feminist struggles, civil rights advocacy, democratic representation, and affirmative action policies. Despite these efforts, inequality and discrimination remain defining experiences in the lives of oppressed people. Intersectionality provides a method of understanding and articulating these experiences of discrimination, especially from the perspective of those who are subject to multiple marginalisations.

The concept of intersectionality was coined by African-American scholar Dr. Kimberlé Crenshaw in her seminal 1989 article “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory and Antiracist Politics”,¹ in which she discussed the inadequacies of both feminist theory and antiracist policy: Because their siloed outlook on gender discrimination and racial discrimination disregarded how both intersect, they failed to speak to the lived experiences of Black women.

“I argue that Black women are sometimes excluded from feminist theory and antiracist policy discourse because both are predicated on a discrete set of experiences that often does not accurately reflect the interaction of race and gender. [...] Because the intersectional experience is greater than the sum of racism and sexism, any analysis that does not take intersectionality into account cannot sufficiently address the particular manner in which Black women are subordinated.”

Kimberlé Crenshaw (1989)

From a legal and theoretical framework of analysis focusing on the experiences of Black women, intersectionality has now come to be a tool for affirmative action that centres the experiences of multiple, intersectional marginalisation faced by the most vulnerable communities, to create policy or organisational frameworks that structurally combat oppression. In a world where efforts to include representatives from marginalised groups

¹ Crenshaw, Kimberlé. “Demarginalizing the Intersection of Race and Sex: A Black Feminist Critique of Antidiscrimination Doctrine, Feminist Theory, and Antiracist Politics [1989].” *Feminist Legal Theory*, February 19, 2018, 57–80. <https://doi.org/10.4324/9780429500480-5>.

11



in policy-level decision-making do not often translate to empowerment of these groups at a societal level, intersectionality provides us with a deeper and more nuanced understanding of the limitations of affirmative actions and movements for socio-political change alongside a more comprehensive understanding of oppression itself.

Intersectionality and the workplace

It is widely acknowledged that women have less access to the professional world in general, having entered the organised workforce, such as paid jobs in factories and other “formal” workplaces², much later in history than men. Already dealing with this historical setback, they have to face a great number of impediments to having a career, such as societal pressure to do unpaid housework, provide reproductive and care labour, and issues of discrimination, wage gaps, and sexual harassment in the workplace. Despite these challenges, women have been able to enter all walks of the workforce. The credit for this achievement goes to women’s rights movements and continuous feminist advocacy at both grassroots and governmental levels. Yet, according to the 2022 estimates by the International Labour Organization, “around the world, finding a job is much tougher for women than it is for men. When women are employed, they tend to work in low-quality jobs in vulnerable conditions, and there is little improvement forecast in the near future.”³ According to this statistic, while 72% of all

men of working age in the world are employed in wage work, for women it is just 47%. In Germany, 56.8% of women participate in the labour force as opposed to 66% of men. This statistical comparison alone could certainly lead one to believe that the German labour force is far better off for women than the rest of the world. However, an intersectional approach to this statistic would lead us to critically examine the catch-all category of “women” itself, bringing into focus the workplace experiences of BIWoC/TIN*BIPoC, disabled women, and women with other intersectional marginalised identities. Who are the women in the German workforce? How many of them are BIWoC/TIN*BIPoC? Are there different conditions of work for BIWoC/TIN*BIPoC and white women? And if yes, what are they? This line of questioning would reveal a much more complicated picture of the German labour force, and the participation of BIWoC/TIN*BIPoC in the EU labour force at large. According to the European Network Against Racism (ENAR)’s 2017 publication *Women of Colour in the Workplace*,

“Women of colour (and migrant women in particular) are likely to be over-represented in precarious, low-paid employment in sectors that present a higher risk of exploitation and abuse. According to the European Institute for Gender Equality (EIGE), nearly one in three non-EU born women (35 %) work in precarious employment, as compared with 25 % of native-born women and 24 % of non-EU born men.”⁴

² A formal workplace is regulated by governmental and policy regulations of minimum wage, time off, maternity leave, and so on, while informal workplaces are unregulated, such as paid and unpaid domestic labour, migrant labour, and more.

³ International Labour Organization. “The gender gap in employment: What’s holding women back?” InfoStories. Last modified February 2022. <https://webapps.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>.

⁴ European Network Against Racism (ENAR). *Women of Colour in the Workplace*. Brussels: European Network Against Racism (ENAR), 2017. https://www.enar-eu.org/wp-content/uploads/2012_equal_work_2018_lr.pdf

In a world where efforts to include representatives from marginalised groups in policy-level decision-making do not often translate to empowerment of these groups at a societal level, intersectionality provides us with a deeper and more nuanced understanding of the limitations of affirmative actions and movements for socio-political change alongside a more comprehensive understanding of oppression itself.

The precarious work in question, performed under vulnerable conditions of payment and safety, often includes cleaning, hospitality, retail, and manufacturing as well as in the informal sector like domestic labour, au pair, sex work, etc. According to the publication, the available literature and quantitative statistical data on BIWoC/TIN*BIPoC in the EU labour market is, in fact, quite limited, as in many EU countries, religious, ethnic, and racial equality studies are not common, and most of the available research is derived from personal experiences of BIWoC/TIN*BIPoC in workplaces, made available in personal conversations and social networks. And from such testimonies it can be observed that BIWoC/TIN*BIPoC in workplaces in the EU face unique and multilayered challenges connected to the multiplicity of their identities, facing hurdles of white supremacy and racism, sexism, classism, homophobia, and others, all at the same time. It is clear that an intersectional approach is indispensable in order to get a clear picture of the multiple structural hurdles faced by BIWoC/TIN*BIPoC in workplaces, and in general, it also provides a more critical understanding of power and oppression as socio-political forces in the world. Intersectionality posits the interconnected nature of the many systems of oppression associated with sociopolitical identities such as race, class, caste, gender, nationality, sexual orientation, native language, religion, and so on. It also makes transparent the ways in which intersecting identities could result in hierarchical allocation of resources and differential access to rights and privileges for different groups of people. Under a capitalist sys-

tem, the myth of a merit-based society is pervasive, arguing that anyone can achieve success, economic stability, and other forms of prosperity purely through hard work, talent, perseverance, luck, and other individual virtues. Intersectionality busts this myth by underlining the role of structural privileges and marginalisations in the lives of people, which determines their access (or lack thereof) to basic rights and needs such as nutrition, housing, medical care, education, and culture. This is of particular significance in the context of workplaces, which often embody capitalist values and expectations, alienating workers with multiple marginalised identities, or simply not hiring them under the false pretext of lack of merit or qualifications. Intersectionality also gives us the tools to understand complex power relations between and among marginalised communities themselves, such as anti-Black racism and colourism within Asian communities, even when both Black and Asian communities are oppressed by white supremacy, colonialism, and racial capitalism. Theoretically, then, intersectionality provides us with tools to understand a person or a community within a complex web of power relations with other individuals and communities.

Intersectionality in practice: about this booklet

From a useful analytical framework, intersectionality has steadily grown and brought forth a set of values and actions that have tremendous trans-

formative potential for marginalised communities to break through historical oppression. Let us focus on the example of the workplace. An intersectional approach makes transparent the layered experiences of discrimination by BIWoC/TIN*BIPoC in the workplace and brings into conversation the limitations of dated affirmative action policies from the 1960s, such as “Diversity, Equity, Inclusion” (DEI). Intersectionality posits the multidimensionality of generic terms like “diversity” and criticises their vagueness, pushing for clearer and more comprehensive criteria for affirmative action in the workplace, such as addressing not only the gender pay gap, but also intersectional pay gaps. Another concrete example of the transformative potential of intersectional approaches in the workplace is the increasing awareness of concepts like “microaggression” as clear markers of an unsafe workplace, which takes into account unspoken but real experiences of bigotry that overwhelmingly target those who have multiple marginalised identities. However, there is still a great deal of work to be done in order to bring to light the everyday experiences of oppression of BIWoC/TIN*BIPoC workers around the world, and available research and data need to be urgently updated and expanded. In its project IMPACT, BIWOC* Rising has been offering a programme of workshops, events, and a podcast on intersectionality and work, focusing on experiences of women/Trans*/Inter/non-binary people who are Black/Indigenous/of colour within the contemporary labour force in Germany. The facilitators of these programmes speak from a place of professional and personal expertise, of being

BIWOC*/TIN*BIPoC workers themselves, with deep knowledge of how their intersectional identities have a direct bearing on their professional lives. Towards creating a useful resource of experiential knowledge-sharing, the valuable learnings from some of these workshops are gathered in this volume. It contains essays by BIWOC*/TIN*BIPoC workers in the German labour force, on multiple topics such as classism in the context of work, ableism in the workforce, racism faced by Rom*nja and Sinti*zze workers, as well as practical tools and advice, and much more. The volume provides a picture of the German labour market from the perspective of workers with multiple marginalised identities, and provides a context for discussing the intersectional nature of the workplace, alongside the subjective experiences of BIWOC*/TIN*BIPoC workers in various professional fields.

WITHHOLDING THE RIGHT TO WORK FROM ASYLUM SEEKERS ³

Text by
[Farah Abdi]

In short

How the German border regime (asylum system) marginalises migrants by not allowing them to work.

The global refugee crisis has brought millions of people to seek safety and better lives across borders. Among these refugees are countless women of colour, including trans women, who face unique and intersecting challenges. One significant issue that exacerbates their plight is that their right to work is being withheld. Denying them the right to work legally and under fair conditions not only infringes upon their human rights but also has profound socio-economic and psychological consequences.

Withholding the right to work involves preventing individuals from accessing legal employment, fair wages, safe working conditions, and the protections typically afforded to workers under national and international law. For refugees, this often means being barred from formal employment or relegated to the informal economy, where exploitation and abuse are rampant. Governments may justify these restrictions by citing concerns over national security, economic competition, or social cohesion. However, these justifications often mask deeper prejudices and systemic inequalities that disproportionately affect already marginalised groups.

Women of colour, including those who are refugees, face intersectional discrimination based on race, gender, and immigration status. This multifaceted discrimination manifests in various ways, including heightened barriers to legal employment, lower wages, and increased vulnerability to exploitation and abuse. For women of colour, being denied the right to work compounds the challenges

they face, limiting their ability to achieve economic independence and social integration.

Trans women who are refugees and racialised are among the most vulnerable groups within the broader refugee population. They encounter severe discrimination and violence based on their gender identity, both in their home countries and in host countries. Denying them the right to work exacerbates their marginalisation, as they often have few alternatives but to engage in survival sex work or other precarious forms of employment. This exposes them to heightened risks of violence, exploitation, and health issues, including HIV/AIDS.

The denial of the right to work has significant economic implications for refugee women of colour. Without the ability to work legally, they are often forced into the informal economy, where wages are low, and job security is non-existent. This economic marginalisation traps them in a cycle of poverty, limiting their access to education, healthcare, and other essential services. For trans women, the situation is even more dire, as discrimination and violence in the informal sector can be pervasive and severe.

The social and psychological effects of being denied the right to work are profound. For many refugee women of colour, work is not only a means of economic survival but also a source of dignity and purpose. Being unable to secure legal employment can lead to feelings of worthlessness, depression, and social isolation. For trans women, these

psychological effects are compounded by the pervasive discrimination they face, both within their communities and in society at large. The constant threat of violence and exploitation can lead to severe mental health issues, including PTSD and anxiety.

International human rights frameworks, such as the 1951 Refugee Convention¹ and the International Covenant on Economic, Social, and Cultural Rights,² affirm the right of refugees to work. However, the implementation of these rights is often inconsistent, and many host countries impose restrictive policies that effectively bar refugees from legal employment. These policies are particularly detrimental to women of colour and trans women, who are already pushed to the margins of society. Advocacy and policy reform are essential to ensure that the right to work of all refugees are respected and upheld.

Numerous NGOs and advocacy groups are working to address the issue of labour rights for refugee women of colour, including trans women. These organisations provide legal assistance, job training, and other forms of support to help refugees navigate the complex and often hostile labour markets in their host countries. However, the scale of the problem requires systemic change, including policy reforms that recognise the unique vulnerabilities of these groups and provide them with the protections they need to thrive.

Denying refugees the right to work has far-reaching and devastating effects, particularly for women of colour and trans women. It perpetuates cycles of poverty, exploitation, and marginalisation, denying them the opportunity to build stable and dignified lives. Addressing this issue requires a multifaceted approach, including policy reforms, legal advocacy, and the support of civil society organisations. By recognising and addressing the unique challenges faced by refugee women of colour and trans women, we can begin to create a more just and equitable society.

Denying refugees the right to work is a critical human rights issue that disproportionately affects women of colour and trans women. It exacerbates their vulnerabilities, limits their economic opportunities, and undermines their social and psychological well-being. Comprehensive and inclusive policy reforms, coupled with strong advocacy and support networks, are essential to ensure that they can fully participate in their host societies.

These policies are particularly detrimental to women of colour and trans women, who are already pushed to the margins of society.

¹ United Nations. (1951). Convention relating to the status of refugees (adopted 28 July 1951, entered into force 22 April 1954) 189 UNTS 137 (Refugee Convention) art 33. <https://www.unhcr.org/about-unhcr/overview/1951-refugee-convention>

² Saul, B., Kinley, D., & Mowbray, J.. (2016). The international covenant on economic, social and Cultural Rights. Oxford University Press. <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/international-covenant-economic-social-and-cultural-rights>

KLASSISMUS UND DAS IMPOSTOR- SYNDROM

Text von
[B.R.]

4

Kurz
Wie strukturelle Unterdrückungsmechanismen unsere Selbstwahrnehmung und kollektive Stärke beeinträchtigen

22

B.R.

KLASSISMUS UND DAS IMPOSTOR-SYNDROM

Kollektive Hochstapler*innen

Wer als Kind der Arbeiter*innenklasse geboren wird, bekommt viele Krankheiten der Gesellschaft mit in die Wiege gelegt: Armut, Selbstzweifel, Vernachlässigung in der Bildung, Chancenungleichheit in allen Bereichen des Lebens und gesundheitliche Probleme, weil sie im profitorientierten Gesundheitssystem stark benachteiligt werden, etc. Die Liste ist lang, die Symptome komplex und schmerzhaft. Wer nicht als weißer cis Mann geboren wird, sondern als BIPoC-FINTA* Person, wird vom System mit noch mehr Unterdrückungsmechanismen klein gehalten: Überausbeutung, sexualisierte Gewalt, gesellschaftliche Isolation, Stigmatisierung, Hetze. Diese tief verwurzelten sozialen Ungerechtigkeiten manifestieren sich im täglichen Leben und am Arbeitsplatz, wo die Diskriminierung aufgrund der Klassenzugehörigkeit mehrere Formen annehmen kann – von geringeren Aufstiegschancen über unfaire Bezahlung bis hin zu unscheinbaren Formen der Ausgrenzung. Eine besonders gemeine und oft übersehene Folge dieses strukturellen Klassismus ist das Impostor-Syndrom, von dem BIPoC FINTA* Personen zusätzlich mehr betroffen sind, als zum Beispiel weiße Personen innerhalb der Arbeiter*innenklasse.^{1,2}

Was ist das Impostor-Syndrom?

Das Impostor-Syndrom (auch Hochstapler-Syndrom genannt) beschreibt das psychologische

Phänomen, bei dem Menschen ihre eigenen Fähigkeiten so stark anzweifeln, dass sie das Gefühl haben, Hochstapler*innen zu sein. Obwohl sie objektive Erfolge nachweisen können, glauben Betroffene, dass sie ihren Erfolg nicht verdient haben, dass er nicht real ist. So leben sie ständig mit der Angst, als eigentlich unfähig entlarvt zu werden. Um das auszugleichen, setzt man hohe, teilweise sogar unrealistische Ansprüche an sich selbst. Menschen mit Impostor-Syndrom kritisieren sich für die kleinsten Fehler sehr hart und neigen dazu, sich zu überarbeiten. Diese innere Unsicherheit kann zu erheblichem emotionalem Stress führen. Komplimente oder Anerkennung werden nur schwer angenommen, weil Betroffene glauben, diese nicht verdient zu haben. Erfolg wird oft äußeren Faktoren zugeschrieben, während Misserfolge als Beweis für die eigene Unfähigkeit gesehen werden. Sie vergleichen sich ständig mit anderen und glauben, dass sie im Vergleich weniger fähig sind. Betroffene zögern oft, neue Herausforderungen anzunehmen oder nach höheren Positionen zu streben, aus Angst, ihren Ansprüchen nicht gerecht zu werden.³

Kind deiner Klasse

Dieser Text zielt nicht darauf, das eigene Selbstvertrauen zu steigern, um den eigenen Erfolg anzustreben. Er soll vielmehr aufzeigen, dass das ständige „Kleinhalten“ Struktur hat, mit dem Ziel, wirtschaftliche Ausbeutung aufrechtzuerhalten und das politische Bewusstsein zu schwächen.

¹ Clance, Pauline Rose / Imes, Suzanne Ament: The Impostor Phenomenon in High-Achieving Women: Dynamics and Therapeutic Intervention, in: Psychotherapy: Theory, Research & Practice, Bd. 15, Nr. 3, 10.1978, S. 241–247.

² McClain, Shannon / Cokley, Kevin: Academic Disidentification in Black College Students: The Role of Teacher Trust and Gender, in: Cultural Diversity and Ethnic Minority Psychology, Bd. 23, Nr. 1, 06. 2016, S. 125–138.

³ Karabulut, Aylin: Die Wirkmacht der sozialen Herkunft am Arbeitsplatz, in: Human Resources Manager, 19.12.2022, [online] <https://www.humanresourcesmanager.de/content/die-wirkmacht-der-sozialen-herkunft-am-arbeitsplatz/>

23



Das Impostor-Syndrom ist wie ein dunkler Schatten, der uns ständig begleitet und uns daran erinnert, dass wir den Erwartungen der Mehrheitsgesellschaft niemals gerecht werden und in ihren Augen nicht gut genug sind. Diese Selbstzweifel sind oft tief verwurzelt und können uns davon abhalten, unser volles Potenzial zu entfalten. Sie sind nicht im luftleeren Raum entstanden. Menschen, die ständig daran erinnert wurden, dass sie nicht gut genug sind, beginnen irgendwann, dies selbst zu glauben. Sie hinterfragen ihre Erfolge und fühlen sich oft als minderwertig. Schon als Kinder lernen wir, uns für die eigene Herkunft, für die eigene Sprache, für die Armut, die umgängliche „Straßensprache“, den Akzent unserer Eltern oder auch den eigenen oder den einfachen Tischmanieren zu schämen, weil die Tugenden und Normen von BIPOC durch (post)koloniale und rassistischen Strukturen stetig als unterentwickelt und minderwertig erklärt werden, welche abgelegt werden müssen. Diese tiefsitzenden gesellschaftlichen Normen und Erwartungen werden in jungen Jahren verinnerlicht und manifestieren sich im Erwachsenenalter als anhaltende Unsicherheiten und Selbstzweifel. Die Klassenunterschiede werden im deutschen Bildungssystem strukturell aufrechterhalten. Kinder, die in ihrer Schullaufbahn keine Unterstützung von ihren Eltern bekommen können – sei es, weil die Eltern mehrere Jobs erledigen und keine Zeit haben, aufgrund von Sprachbarrieren oder fehlender akademischer Ausbildung – müssen in der Regel früh lernen, dass sie sich doppelt so stark anstrengen müssen, um vergleichsweise gute Noten zu bekommen. Wenn die Lehrer*in das

dennoch nicht anerkennt, dich aufgrund einer Voreingenommenheit sogar noch schlechter bewertet, dann wird das eigene Selbstbild, nie gut genug zu sein, nur zusätzlich verstärkt. BIPOC Kinder sind oft gezwungen, früh Verantwortung zu übernehmen. Sie erleben die harten Realitäten des Lebens aus erster Hand und sind Zeug*innen des ständigen Kampfes ihrer Eltern um das tägliche Überleben. Diese Erfahrungen prägen ihr Weltbild und ihr Selbstverständnis tief. Doch während diese Kinder oft eine bemerkenswerte Resilienz entwickeln, tragen sie auch eine Last der Unsicherheit und des Zweifels mit sich, die sie bis ins Erwachsenenleben nehmen.

Heilung

Im politischen Kampf kann das Impostor-Syndrom eine blockierende Wirkung haben. Menschen, die an sich selbst zweifeln, neigen dazu, öffentlich nicht zu sprechen und nicht direkt zu sein, was die Effektivität von Bewegungen schwächen kann. Die kollektive Stärke wird untergraben, weil die eigenen Selbstzweifel über die eigene Wahrnehmung, Analyse und Expertise in den Vordergrund gedrängt werden. Dabei sind es gerade die wichtigen Stimmen und Perspektiven, die den politischen Kampf authentisch und notwendig machen. Die Perspektiven und Erfahrungen von Menschen aus der Arbeiter*innenklasse und von BIPOC-FINTA* Personen sind unerlässlich für einen echten und tiefgreifenden sozialen Wandel. Es sind ihre Geschichten,

ihre Kämpfe und ihre Triumphe, die die Grundlage für eine gerechte Gesellschaft bilden können. Um diese Hindernisse zu überwinden, ist es notwendig, dass wir uns unserer eigenen inneren Barrieren bewusst werden. Das bedeutet, die Mechanismen zu erkennen, die uns kleinhalten, und aktiv dagegen anzugehen. Es bedeutet, unsere eigenen Selbstzweifel zu hinterfragen und die Scham, die uns eingetrichtert wurde, abzulegen. Es ist notwendig, dass wir uns von dem „individualisierten“ Psychologieverständnis entfernen und begreifen, dass unsere mentalen Probleme strukturell bedingt sind. Es erfordert Mut und Entschlossenheit, sich den tief verankerten Überzeugungen zu stellen und sie zu ändern. Aber es ist ein notwendiger Schritt, um unser volles Potenzial im politischen Kampf zu entfalten. Ein wesentlicher Aspekt dieses Prozesses ist die Solidarität. Wir müssen uns gegenseitig unterstützen und ermutigen. In der Gemeinschaft finden wir die Stärke, die wir alleine oft nicht aufbringen können. Durch den Austausch von Erfahrungen und das Teilen von Geschichten können wir uns gegenseitig ermutigen und inspirieren. Solidarität bedeutet, die Strukturen zu hinterfragen, die uns kleinhalten und uns daran hindern, unser volles Potenzial zu entfalten. Solidarität bedeutet, vom Einzelnen ins Kollektive überzugehen und die Ketten der Unterdrückung zu durchbrechen. Dafür braucht es Achtsamkeit und Organisation. Wenn Individuen durch Eigenarbeit oder psychotherapeutische Unterstützung lediglich ihre eigenen Symptome bekämpfen und in Führungspositionen aufsteigen, bleibt die Unterdrückung dennoch bestehen. Um wirkliche Veränderungen zu bewirken, müssen wir gemeinsam die zugrunde liegenden gesellschaftlichen Krankheiten angehen. Dafür braucht es uns alle zusammen. Wir können nicht individuell heilen, wenn wir kollektiv krank sind.

„Erfolg wird oft äußeren Faktoren zugeschrieben, während Misserfolge als Beweis für die eigene Unfähigkeit gesehen werden.“

FÖRDERUNG IN DER KUNST

51

Text von
[Thị Minh Huyền Nguyễn]

Kurz
Ein Interview mit Bahareh Sharifi und Carolin Huth von
Diversity Arts Culture

28

THỊ MINH HUYỀN NGUYỄN

FÖRDERUNG IN DER KUNST

Wer sich mit Themen wie Geld, Armut und Klassismus auseinandersetzt, lernt früher oder später, dass Teilhabe und Zugang zu Ressourcen kein individuelles Problem sind, sondern ein System haben. Das kann einerseits ermächtigend, andererseits auch entmutigend sein. Es ist ermächtigend zu wissen, dass wir das Problem von uns weisen und unsere Kräfte nutzen können, um die Institutionen zur Rechenschaft zu ziehen.

Andererseits kann es auch überwältigend sein zu wissen, es sind andere Menschen in Machtpositionen, die darüber bestimmen, wer eine Förderung erhält und wer nicht. Gerade Kreativ- und Kulturschaffende wie freie Künstler*innen leben am Existenzminimum. Sie sind abhängig von freien Aufträgen, staatlicher Unterstützung und geringfügigen Anstellungen. Gerade in migrantischen Familien, lernt mensch früh aus dem Elternhause, dass mensch nicht Künstler*in werden soll, wenn mensch eine soziale Absicherung und finanzielle Stabilität möchte.

Hier setzt *Diversity Arts Culture* als Teil der Stiftung für Kulturelle Weiterbildung und Kulturberatung in Berlin an. Es wurde 2017 gegründet, um einen „diversitätsorientierten Strukturwandel im Berliner Kulturbetrieb anzuregen und zu fördern.“ *Diversity Arts Culture* versteht sich als Beratungsstelle für Kultur- und Kunstinstitutionen und für marginalisierte Kreative. Die Mitarbeitenden bieten Empowerment-Workshops und eine Antidiskriminierungsberatung an. Im Interview sprach ich mit Bahareh Sharifi, Mitbegründerin und Programmleiterin, u. a. für den Bereich Empowerment mit Fokus auf Kulturtätige und Künstler*innen, die von Rassismus betroffen sind, sowie mit Carolin Huth, Referentin für Behinderung in Kunst und Kultur mit Fokus auf infrastrukturelle Fragen wie Kulturbetrieb, Kulturpolitik, Senatsverwaltung oder auch Vernetzungsarbeit.

29

[Huyèn] **Diversity Arts Culture hat sich aus einem Bedürfnis nach mehr Teilhabe und Gleichberechtigung für diverse Perspektiven im Kulturbetrieb gegründet. Wie schwer oder einfach war dieser Prozess?**

[Bahareh] 2017 wurde im Auftrag des Berliner Kultursenats eine Beratungs- und Konzeptionsstelle eingerichtet, die zur Diversitätsentwicklung des Berliner Kulturbetriebs beitragen sollte. Der Gründung ging eine Handlungsempfehlung voraus, die im Sommer 2016 entstanden ist. Zur Erstellung dieser Handlungsempfehlung wurde die Expertise von unterschiedlichen Akteur*innen einbezogen, also von Leitungen von Kulturinstitutionen, von der Kulturverwaltung selbst und von Verbänden der freien Szene. Da wurden Bedarfe ermittelt, was es bräuchte, um eine Diversitätsorientierung der Berliner Kulturlandschaft weiter zu fördern und nachhaltiger zu verankern. Es wurden Vorschläge ausgearbeitet und eine Stellschraube war das Einrichten einer Servicestelle, die die Institutionen, die Verwaltung und die Kulturlandschaft berät. Diese Empfehlung wurde im Koalitionsvertrag übernommen und mit Ressourcen ausgestattet. Zwei Kolleginnen, Dr. Sandrine Micossé-Aikins, Lisa Scheibner,

und ich haben bereits kulturpolitische Maßnahmen zur Diversitätsentwicklung im Bereich der kulturellen Bildung entwickelt. Aufgrund dieser Expertise wurden wir beauftragt, ein Konzept für diese Beratungsstelle zu entwickeln. Es gab also eine Vorgeschichte. Und gleichzeitig ist wichtig zu wissen, dass es davor auch lange Kämpfe aus marginalisierten Communities heraus gab.

Ein wichtiger Strang ist die Entwicklung zum postmigrantischen Theater. Es gab viele Aushandlungen, als es um Fragen von Rassismus im Theater ging, bspw. Blackface auf der Bühne oder Rassismus in Kinderbüchern. Dementsprechend gab es viel Kritik, aber auch die Forderung nach mehr Repräsentation und Teilhabe.

[Carolin] Stellen wie meine, in der Barrierefreiheit und die Zugänge für behinderte Kulturtätige im Fokus stehen, gibt es unglaublich selten. Historisch fand und findet die künstlerische Auseinandersetzung mit Behinderung und für behinderte Künstler*innen zum größten Teil in den Strukturen der Behindertenhilfe statt. Dies hatte lange eine Entlastungsfunktion für den konventionellen Kulturbetrieb. Wir arbeiten aber daran, dass sich das ändert. Das bedeutet, wir arbeiten daran,

dass das Thema Barrierefreiheit ernst genommen wird, und stoßen hier einen Wissenstransfer an. Aber auch, dass Anträge von Künstler*innen, die sich mit Behinderung thematisch auseinandersetzen oder selbst eine Behinderung haben, offen damit umgehen können und nicht abgelehnt werden.

[Bahareh] Wir versuchen für unterschiedliche Zielgruppen – sei es die Verwaltung, die Institution, für den Empowerment-Bereich, für die freie Szene – unterschiedliche Angebote zu machen. Und wir wissen, dass diese Bereiche struktureller und ganzheitlicher zusammen gedacht werden müssen. Viel passiert in der freien Szene, die viel beweglicher ist, und gleichzeitig ist es prekärer. Dann hast du die Institutionen, die besser mit Ressourcen ausgestattet sind, und gleichzeitig verlangsamen die behäbigen und teils noch hierarchischen Strukturen die Öffnungsprozesse. Deswegen muss man an verschiedenen Stellschrauben arbeiten.

[Huyèn] **Danke euch für die Erklärung. Das heißt, ihr seid institutionell verankert. Was konntet ihr seit eurem Bestehen lernen?**

[Carolin] Wichtig für diese Arbeit ist das Community-Building. Hier ist es

wichtig, Vernetzung zu stärken und den Community-Aufbau zu unterstützen. In den letzten Jahren war es lehrreich, Community-Building zu unterstützen, marginalisierte Akteure zu beauftragen, mit ihnen zu kooperieren und gleichzeitig mit ihnen in den Dialog zu kommen. Dadurch haben sich wertvolle Dynamiken entwickelt. Wir sind gleichzeitig an den Start gegangen mit *Making a Difference* und es gibt Kollektive wie *Berlinklusion* oder *Platzda*, die sich künstlerisch organisiert haben und sich mit den Jahren etablieren konnten. Was mich trotzdem ratlos lässt, sind die schwergängigen Verwaltungsstrukturen und die mangelnde Durchsetzungskraft dabei, gesetzliche Vorgaben zum Schutz marginalisierter Menschen umzusetzen. Es gibt durchaus Gesetze zum Schutz behinderter Menschen, deren Einhaltung aber nicht genug eingefordert oder überprüft wird. Alte Denkmuster sind hier noch stark verankert und wirkmächtig. Wichtig wäre es hier, den Grundsatz „Nothing About Us Without Us“¹ endlich ernst zu nehmen und die Vorschläge behinderter Menschen umzusetzen. Auch in Bezug auf die Frage der

[Bahareh] Gelder, der Ressourcen und der Ressourcenverteilung: Eine Beobachtung, die wir machen, ist, dass es besonders in marginalisierten Communities wenig Wissen darüber gibt, dass es viele Fördermöglichkeiten und eine sehr gute Beratungslandschaft gibt, die bei der Antragstellung unterstützen kann. Das hat strukturelle Gründe, d. h. die Zugänge zu Wissen und Fördermöglichkeiten sind begrenzt, weil bspw. in den Kontexten, in denen man sich bewegt, dieses Wissen nicht zirkuliert. Ein starkes Problem ist ein fehlendes intergeneracionales Wissen. Der Kulturbetrieb ist sehr elitär und speist sich aus bestimmten Netzwerken wie der Familie oder privaten Kreisen. Wenn man an einer Kunsthochschule ist, weiß man, es gibt Fördergelder und man kann sich bewerben. Man lernt Leute kennen, die sich schon dafür beworben haben und die einen unterstützen. Das sind unausgesprochene Mechanismen, die im Kulturbetrieb greifen, wie Leute letzten Endes Zugang zu Förderung bekommen und dadurch ihre künstlerische Praxis weiterentwickeln können und letztlich auch Sichtbarkeit erhalten.

¹ „Nichts über uns ohne uns“

Das andere ist, wenn man sich um Fördergelder bewirbt, ist es sehr voraussetzungsreich, also man muss wissen, wie man einen Text schreibt, wie man einen Finanz- und Zeitplan erstellt und für Künstler*innen mit Behinderung ist es umso schwerer, weil die Förderanträge nicht barrierearm sind. Also ist es teilweise sehr schwer, an Informationen heranzukommen.

Wir haben auch gelernt, dass während der Pandemie plötzlich viele Fördergelder sehr niedrigschwellig ausgezahlt und bereitgestellt wurden für Dinge, die es vorher nicht gab, z. B. um ein Netzwerk aufzubauen. Da hat man gesehen: Es geht auch anders und es muss nicht kompliziert und aufwendig sein. Trotzdem gab es Kritik, besonders in marginalisierten Communities, weil viele es nicht mitbekommen haben, wie man zu diesen Corona-Hilfen kommt. Das war ein wichtiges Learning für die Förderlandschaft, auf das man eigentlich zurückgreifen könnte, um zu schauen: Was ist da passiert und wie ist das möglich?

[Carolin] Dass es einen Spielraum für Veränderung gibt, hat sich z. B. während der Corona-Pandemie gezeigt. Hier wurden in Theatern plötzlich Sitze abgeschraubt, um Abstand zu schaffen. Vorher

aber wurde sich vehement dagegen gewehrt, Plätze für Rollstühle einzurichten, weil diese zu viel Platz wegnehmen würden. Während der Pandemie hatten die Institutionen auch Zeit, um sich dem Thema Diversität zu widmen. Wir hatten ein relativ hohes Beratungsaufkommen.

[Bahareh] Dennoch stellen wir fest, dass Diversitätsentwicklung selten Priorität hat und entsprechend selten nachhaltig implementiert wird.

[Huyèn] **Wo gibt es hier noch institutionelle Lücken/Struggles? Was bräuchten eure Kulturschaffenden?**

[Bahareh] Es gibt das Prinzip der Projektförderung, was auch ein Einstieg sein kann, aber diese Form der kurzzeitigen Projektfinanzierung ist nicht nachhaltig und auch da könnte man noch mal schauen, wie das anders gestaltet werden kann. Zum Beispiel kann man in Richtung Stipendien denken, die administrativ weniger Aufwand benötigen. Unsere Kolleg*innen vom Berliner Projektfonds Kulturelle Bildung haben vor einigen Jahren eine kleine Fördersäule entwickelt, die recht zugänglich ist. Es ist eine feste Summe jeden Monat, was die Abrechnung erleichtert. Das kann als Best

Practice dienen, um zu sehen, wie der bürokratische, administrative Aufwand vereinfacht werden kann. Auf der anderen Seite ist die Diversitätsentwicklung auch auf Verwaltungsebene wichtig. Eine weitere Maßnahme wäre eine längerfristige Begleitung oder ein Coaching von Nachwuchskünstler*innen aus marginalisierten Communities. Ein korrespondierendes Begleitprogramm kann dazu dienen, zu lernen, wie man z. B. in die KSK kommt, wie man seine Steuererklärung macht; das stellt für die marginalisierte Community eine große Hürde dar, weil viele nicht diesen formalisierten Ausbildungsweg gegangen sind.

[Carolin] Was ich mir für uns wünschen würde, was auch der Szene hilft, wäre ein politisches Commitment hinterlegt mit konkreten Handlungsmaßnahmen. Bei uns gibt es die Gesetze, aber wer fordert die Umsetzung und die Einhaltung dieser ein? Und an welcher Stelle gibt es ein Monitoring? Hinsichtlich Behinderung gibt es auch weder eine große Öffentlichkeit noch ein mediales Interesse. Deutschland hat die *UN-BRK*² unterschrieben, und muss nun innerstaatlich Gesetze

erlassen, um das umzusetzen und das ist hier so halbherzig passiert. Im europäischen Vergleich hinkt Deutschland hinterher.

[Huyèn] **Was denkt ihr über Konkurrenzverhalten zwischen Organisationen, die von marginalisierten Communities geführt werden und sich um Förderung streiten? Und hat der Rechtsruck auch einen Einfluss auf eure Arbeit und eure Förderungen?**

[Bahareh] Also ich glaube, das ist sehr symptomatisch für gesellschaftliche und politische Dynamiken. Du hast diejenigen, die von Ausschlüssen betroffen sind und die nur wenig Ressourcen zur Verfügung gestellt bekommen, und diese Ressourcen muss man noch untereinander verteilen. Das führt zu einem Teile-und-Herrsche-Prinzip. Man sollte lieber fragen: Wohin fließen die Ressourcen und wie ist es im Kulturbetrieb? Etwa 95 Prozent der Förderungen gehen in die kulturellen Institutionen und rund fünf Prozent sind Fördergelder, auf die man sich frei bewerben kann. Die Luft wird dann sehr dünn und man tritt stark in

² Die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) ist ein internationales Übereinkommen, das Menschen mit Behinderungen schützen soll.

Konkurrenz, statt solidarisch miteinander zu sein und sich größer zu organisieren, um die Fragen in andere Richtungen zu adressieren, also im Sinne:

Warum sind die Ressourcen so ungleich verteilt?

[Carolin] Wir merken auch hier die politische Situation, die verstärkte Polarisierung.

[Huyèn] **Danke euch beiden, ich habe einiges dazugelernt. Vor allem das Separieren von Menschen mit Behinderung in Deutschland ist mir klar geworden.**

[Carolin] Ja, das ist auch total spannend. Es wurde normalisiert, dass Menschen mit Behinderung in der Sonderschule unterrichtet werden oder dann in einem Werkstattkontext sind. Klar, es gibt durchaus Menschen, die in unserer Gesellschaftsform im Familienkontext nicht betreut werden können, aber die Frage ist, wie können wir Menschen

mit Behinderung und ihre Angehörigen unterstützen, sie im ersten Bildungsweg zu verankern und nicht in einer Sonderstruktur. Es geht nämlich darum, ihnen einen Weg in die Selbstbestimmung zu ermöglichen.

“Es geht darum, Menschen mit Behinderung einen Weg in die Selbstbestimmung zu ermöglichen.”

OFT DIREKT, SONST SUBTIL – IMMER TREFFSICHER

6

Text von

[Sahra Abdulaahi]

Kurz

Antimuslimischer Rassismus im Arbeitskontext

36

SAHRA ABDULAAHI

OFT DIREKT, SONST SUBTIL – IMMER TREFFSICHER

Ein trauriger Rekordwert

Die Atmosphäre in Deutschland wird kälter und unversöhnlicher. Die steigenden Zahlen rassistischer Vorfälle gegen Muslim*innen spiegeln dies wider: In einer Pressemitteilung vom 24. Juni 2024 teilten CLAIM (ein Bündnis von über 50 Organisationen, die sich gegen Islamfeindlichkeit und antimuslimischen Rassismus engagieren) für das Jahr 2023 antimuslimischer Vorfälle mit 1.926 dokumentierten Fällen und somit einen neuen Höchststand (gegenüber 898 Fällen im Vorjahr)¹. Antimuslimischer Rassismus, wie jede Form des Rassismus, ist eine Ideologie der Hierarchisierung, die Menschen entmenschlicht und ausgrenzt². Für viele scheint die Kombination „muslimisch“, „feministisch“ und „deutsch“ ein Widerspruch zu sein. Muslimische Deutsche werden häufig als Fremde markiert und behandelt, als gehörten sie nicht wirklich dazu. Besonders schmerzhaft ist dabei der zunehmende Pauschalverdacht gegenüber muslimischen Menschen, ob deutsch oder nicht. Nicht unüblich, dass sie nach Terroranschlägen in Europa oder Gewalt im Nahen Osten pauschal verantwortlich gemacht und mit Terrorismus und der Unterdrückung von Frauen in Verbindung gebracht werden. Diese lückenlose Projektion trennt die Gesellschaft und grenzt Millionen von Muslim*innen aus. Selbstverständlich wirkt sich dies auch in der Berufswelt aus.

In verschiedenen Lebensbereichen erfahren sie strukturelle und institutionelle Diskriminierung. Ein Name, der vermeintlich muslimisch klingt, kann

ausreichen, um die Chancen auf dem Arbeitsmarkt zu verringern, unabhängig von Qualifikationen und Leistungen. CLAIM's Erhebung zu antimuslimischen Vorfällen zeigt, dass 13,65 % der Vorfälle in der Arbeitswelt auftreten und diese somit den dritthäufigsten Lebensbereich ausmacht³. Die Erfahrung, zu einem Vorstellungsgespräch nicht eingeladen zu werden, ist für viele Muslim*innen alltäglich.⁴ Dies sind keine Einzelfälle, sondern Ausdruck eines tief verwurzelten Problems.

Was befeuert solche Stereotypen heutzutage? Viele mediale Debatten in Deutschland tragen zur Ausgrenzung bei. Muslim*innen werden oft im Kontext von Terror oder Radikalisierung dargestellt, Diskussionen über das Kopftuch fokussieren sich auf Unterdrückung. Diese Narrative verstärken Vorurteile und spielen mit Stereotypen, die bei unreflektierten, rassistischen Personen besonders fruchten.

Muslimische Menschen unter Generalverdacht zu stellen, stärkt die Rechten und spaltet zunehmend die Gesellschaft. Maßnahmen gegen Terrorismus und Extremismus haben oft Folgen für Muslim*innen. Wir als Gesellschaft müssen uns fragen: Wie können wir ein inklusives Miteinander fördern, in der jede*r unabhängig von Religion oder Herkunft gleiche Chancen hat? Es erfordert das Aufbrechen von Vorurteilen, das Hinterfragen von Stereotypen und das Fördern eines inklusiven Verständnisses von Gemeinschaft. Muslimisch und deutsch zu sein ist für viele Menschen in Deutschland ein selbstverständlicher Teil ihrer Identität. Laut der Studie

¹ CLAIM. (2024, 24. Juni). Antimuslimische Übergriffe und Diskriminierung in Deutschland 2023: Mehr als fünf antimuslimische Vorfälle pro Tag [Pressemeldung] 24. Juni 2024 <https://www.claim-allianz.de/aktuelles/news/pressemitteilung-antimuslimische-uebergriffe-und-diskriminierung-in-deutschland-2023-mehr-als-fuenf-antimuslimische-vorfaelle-pro-tag/> [Zugriff: 31.07.2024].

² Amnesty International, „Eine Gemeinschaft unter Generalverdacht“ [Interview], 20.03. März 2024, <https://www.amnesty.de/informieren/amnesty-journal/deutschland-antimuslimischer-rassismus-interview-rima-hanano-eine-gemeinschaft-unter-generalverdacht> [Zugriff: 31.07.2024].

³ CLAIM. „Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus – Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2023“ [Report], Juni 2024.

⁴ Salamat, Hannan. „Zwischen allen Fronten“. Die Zeit, 15.09. September 2021, <https://www.zeit.de/kultur/2021-09/muslime-deutschland-taliban-9-11-diskussionskultur-islamkritik-rassismus-theologie-10nach8/komplettansicht> [Zugriff: am 31.07.2024].

37

der Deutschen Islam Konferenz (DIK) „Muslimisches Leben in Deutschland 2020“ gehören inzwischen zwischen 5,3 und 5,6 Millionen Menschen (das sind etwa 6,4 bis 6,7 Prozent der Gesamtbevölkerung)⁵ dem muslimischen Glauben an. Ihre Zugehörigkeit darf nicht infrage gestellt werden.

Die Auswirkungen von antimuslimischem Rassismus sind besonders im Arbeitskontext spürbar. Die Folgen? Verlust an Potential und Kreativität, der der gesamten Gesellschaft schadet. Es gilt, strukturelle Barrieren abzubauen und eine Arbeitswelt zu schaffen, in der Vielfalt als Stärke gesehen wird und jeder Mensch die gleichen Chancen hat, unabhängig von seiner religiösen oder kulturellen Identität. Es gilt, Vielfalt als grundlegenden Wert zu etablieren und in allen Prozessen zu verankern, von der Personalpolitik bis hin zur internen Kommunikation. Mit dem Ziel, die Förderung eines kontinuierlichen Dialogs über Diskriminierung und Inklusion.

Intersektionalität im Arbeitsleben: Eine doppelte Bürde von Muslimas

Muslimische Frauen müssen sich viermal so häufig bewerben, um überhaupt zu einem Vorstellungsgespräch eingeladen zu werden.⁶ Dies ist nicht nur eine Zahl, sie ist ein Spiegel unserer Gesellschaft, der uns zeigt, wie tief verwurzelte Vorurteile und Diskriminierungen im Arbeitskontext verankert sind.

Hier setzt die Intersektionalität an – ein Konzept,

das nicht nur die Vielfalt der Diskriminierungen aufzeigt, sondern auch deren Überschneidungen und Verstärkungen. Muslimische Frauen sind oft Zielscheibe eines doppelten, wenn nicht sogar mehrfachen Vorurteils: rassistischer Diskriminierung, Sexismus, Klassismus oder antimuslimischem Hass. Diese Formen der Diskriminierung lassen sich nicht immer klar voneinander trennen, sie sind vielmehr ein Geflecht aus Vorurteilen und Erfahrungen. Es ist die unsichtbare Last, die auf den Schultern vieler Muslimas liegt, die ihnen den Zugang zu beruflichen Chancen versperrt und sie in ständiger Wachsamkeit hält. Viele Muslim*innen haben dadurch eine passive Haltung eingenommen, geprägt von der Angst, das Falsche zu sagen und dafür geächtet zu werden. Diese Zurückhaltung führt zu einer unsichtbaren, aber allgegenwärtigen Isolation.

Die Sorge über diese verschiedenen Formen des antimuslimischen Hasses und der Diskriminierung ist berechtigt, denn sie kommen aus der Mitte unserer Gesellschaft. Sie sind nicht das Werk einiger weniger Extremisten, sondern tief in den alltäglichen Handlungen und Entscheidungen vieler Menschen verankert. Ein Beispiel dafür ist die stereotype Wahrnehmung, die muslimische Frauen oft erfahren: Tragen sie ein Kopftuch oder andere nicht-westliche Kleidung, erhöht sich das Risiko, Opfer von Diskriminierung und Viktimisierung zu werden, erheblich. Diese äußeren Merkmale dienen als Trigger und Projektionsfläche für gesellschaftliche Ängste und Vorurteile, die in den Köpfen vieler Menschen verankert sind.

⁵ Bundesministerium des Innern und für Heimat. (o. D.). Islam in Deutschland [Artikel] <https://www.bmi.bund.de/DE/themen/heimat-integration/gesellschaftlicher-zusammenhalt/staat-und-religion/islam-in-deutschland/islam-in-deutschland-node.html> [Zugriff: 31.07.2024].

⁶ Kahraman, Hatice. „Muslimische Frauen erzählen, was sie bei der Jobsuche erleben“. *Der Spiegel*, 26.07.2018, <https://www.spiegel.de/panorama/bewerbung-mit-kopftuch-erfahrungsberichte-von-muslimischen-frauen-a-00000000-0003-0001-0000-000002577702> [Zugriff: 31.07.2024].

Intersektionalität zeigt uns jedoch auch einen Weg, wie wir diese Muster durchbrechen können. Im Bereich Arbeit z. B. können wir, indem wir Teams divers aufstellen und die Erfahrungen aller Beteiligten wertschätzen und eindimensionale Sichtweisen aufbrechen. Zusätzlich sind Angebote erforderlich, die es den Betroffenen ermöglichen, sich über ihre Erfahrungen auszutauschen und ein Bewusstsein für die verschiedenen Ausprägungen von antimuslimischem Rassismus zu entwickeln.⁷ Ein intersektionaler Ansatz ist unerlässlich, um systemische Ungleichheit effektiv zu bekämpfen und das Potenzial für mehr soziale Gerechtigkeit, Solidarität und Fairness auszuschöpfen. Klare Worte hierfür finden – die Bedeutung dieser spezifischen Form von Rassismus offen und regelmäßig verurteilen. So kann das Bewusstsein in der Gesellschaft wachsen und die politische Anerkennung des Problems gestärkt werden.

Arbeit ohne muslimischen Rassismus – Sound der Zukunft?

Die Vision einer Zukunft ohne antimuslimischen Rassismus ist mehr als ein idealistischer Traum – sie ist eine Notwendigkeit. Rassistische Denkmuster sind tief in uns verankert. Sie zu erkennen ist ein essenzieller Schritt.

Arbeitgeber können konkrete Schritte unternehmen, um ein inklusiveres und diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld zu schaffen. Dazu gehört die Sensibilisierung aller Mitarbeitenden für verschie-

dene Formen der Diskriminierung und deren Auswirkungen. Vielfältige Teams sollten nicht nur als Ziel, sondern als Standard angesehen werden. Zur Unterstützung können Unternehmen Antidiskriminierungsnetzwerke miteinander beiziehen - wie beispielsweise das Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin des Türkischen Bundes in Berlin-Brandenburg. Ihre Mission: durch Empowerment- und Sensibilisierungsworkshops sowohl für Diskriminierungsbetroffene als auch für die weiße Mehrheitsgesellschaft ein stärkeres Bewusstsein und fördert aktiv ein diskriminierungsfreies Umfeld.⁸

Um antimuslimischem Rassismus entgegenzuwirken, muss gemeinsam und strukturell gehandelt werden. Eine pluralistische Demokratie erfordert die Einbeziehung aller Minderheiten in die öffentliche Diskussion. Dies bedeutet mehr Sichtbarkeit und Unterstützung für diejenigen, die innermuslimisch gegen Missstände kämpfen – gerade die, die im öffentlichen Diskurs unsichtbar gemacht werden. Vorbilder sind etwa die deutsch-türkische Autorin und Aktivistin Kübra Gümüşay, die Journalistin und Autorin Sineb El Masrar, die sich intensiv mit den Themen muslimische Frauen in Europa auseinandersetzt, oder die Islamwissenschaftlerin und Grünen Bundestagsabgeordnete Lamyia Kaddor, die für die Belange muslimischer Gemeinschaften in Deutschland eintritt.

Muslimische Arbeitnehmer*innen stehen oft vor erheblichen Herausforderungen in diskriminierenden Arbeitsumfeldern. Arbeitgeber*innen können durch konkrete Schritte wie die Entwicklung von

⁷ CLAIM, „Zivilgesellschaftliches Lagebild antimuslimischer Rassismus - Antimuslimische Vorfälle in Deutschland 2023“ [Report], Juni 2024.

⁸ Antidiskriminierungsnetzwerk Berlin (ADNB). (n. d.). Unser Projekt. <https://www.adnb.de/de/Über%20uns/Unser%20Projekt/> [Zugriff: am 31.07.2024].



Leitbildern mit den Mitarbeitenden oder die Einrichtung von Beschwerdestellen ein inklusives und diskriminierungsfreies Umfeld schaffen. Flexibilität statt Einheitsdenken: Statt starre Vorgaben zu machen, die nur die traditionellen, christlichen Feiertage berücksichtigen, geht die Gewerkschaft Verdi zum Beispiel einen Schritt weiter. Sie erkennt an, dass Deutschland längst ein Land vieler Glaubensrichtungen ist und setzt sich dafür ein, dass das Feiern eigener Feste und das Praktizieren eigener Traditionen der Arbeitnehmer*innen eine moderne und gerechte Arbeitswelt bedeutet.

Strukturelle Veränderungen sind unerlässlich. Dazu gehört die Schaffung sicherer Räume, in denen muslimische Frauen sich entfalten können und Förderungen von Organisationen wie CLAIM, die sich für Gleichstellung und gegen Diskriminierung einsetzen. Es ist ebenso wichtig, die stereotypen Darstellungen von Muslim*innen in den Medien infrage zu stellen und für eine authentische Selbstdarstellung zu sorgen. Konkret bedeutet das mehr diverse Stimmen in den Medien, die Stereotypen aufbrechen und kulturelle Projekte fördern, die echte Geschichten erzählen.

Die Bekämpfung von antimuslimischem Rassismus im Arbeitskontext erfordert nicht nur die Betrachtung individueller Einstellungen, sondern auch ein Verständnis für institutionelle und gesellschaftliche Strukturen. Eine Haltung gegen antimuslimischen Rassismus sollte Synonym für Empowerment sein – Betroffene stärken und ihnen Werkzeuge an die Hand geben, um sich den Hindernissen zu stellen und sich im Arbeitskontext zu behaupten. Die Sichtbarkeit gelebter Religion gehört zur pluralistischen Gesellschaft, und nur durch gemeinsames Engagement können wir eine Zukunft ohne antimuslimischen Rassismus gestalten. Nur dann kann ein Arbeitsumfeld entstehen, das wirklich inklusiv und gerecht ist.

“DISABILITY JUSTICE” FOR WHO?

7

Text by
[orchi lohani]

In short
Ableism dis-ables people in the workplace and on the labour market

42

ORCHI LOHANI

“DISABILITY JUSTICE” FOR WHO?

sometime in november, 2022 [gregorian]

অগ্রহায়ন, ১৪২৯ বঙ্গাব্দ

Amma just got out of surgery. The surgeon took out the cancerous tumours along with her left chesticle. Dada & I carried the “specimen” over from the hospital to the clinic ourselves for the oncologic biopsy. It was the strangest car ride ever, carrying one of my mother’s organs over in a plastic food container like that. The biopsy was meant to tell us more, fast. It was part of trying to figure out how far [gone] her breast cancer was and whether it had spread to the rest of her body.

— It was a fucked up time full of doctor visits after medical reports after caretaking in infinite loops. We lived with deep fear and uncertainty and lots of family conflict around care, work and grief. We did/not know how to process it, even though we were used to having family members in different stages of intense medicalized life.

Health, like a lifebar in a digital game, can never be Full.

Neurologic, diabetic, cardiac, etc etc etc “diseases” are common, in the lines of my family trees and through the demographic circles of my ethnic group [Bangali] in the region [Bengal delta].

Colonization, forced famine, and massive theft as crucial—

That first night at the hospital, I felt Ma’s mortality in my bones. I felt like the child taking care of the elder parent; the time had come. The next day, Rai came over. She’s one of Ma’s Big Pharma ex-colleagues.

I adore this woman, she was always so queer-coded. Rai had really short hair just like Amma. She took me out to lunch at the nearest *hotel*¹ to give me a break from caretaking. Would not stop talking about Ma’s condition: “Apa was always so fit and active.” No one saw her sickness coming. Over ruti and shobji, she casually proceeded to tell me she also had some tumours. Like my mother, she waited some time before sharing this with anyone. Except she never actually sought medical help. This baffled me quietly. *জনে কি হবে* she said [whats knowing going to do?]. Either she would find out and would have to go through similar tedious + expensive medical processes, or she would just pass away, which isnt a reality that most of us who grow up in and try to make a living in Dhaka, are opposed to. ‘Southern Asia’ has some of the highest suicide rates in the world.

I think of people in Bangladesh, who existed on this plane of *-মরহে তো যাব-* [going to die (soon enough) anyway]. Growing up in Dhaka, it was everyone around me normalizing death: peers, elders, rickshawalas, workers, comrades. Everyone spoke of death almost casually over tea. This sentiment of -death comes to all-; -death is inevitable- is prevalent in almost every aspect of life here. You could die on the streets on your way back from school. You could die from complications and comorbidities of the many diseases and disorders you inherit from your parents and elders and ancestors. Most stem from colonization and all its connecting webs of being stolen from, starved, and murdered. It gets worse when we are also separated from our own knowledges of holistic care,

¹ hotel: in this context, it means a cheap, tasty and quick place to eat, usually with communal seating.

43

spiritual and bodily wellbeing, and what it means to be human. We are not taught how to care. You could die by your own hands, or that of someone who didnt approve of you. You could get killed in political fights, at protests, you could go “missing”/made to “disappear”. Or you could die from contaminated food, unsanitary water, air pollution, adulterated medicine, and so on. Keep your pity to yourself. Dont be a savior, but rather ask yourself the question(s): When Death lives at your doorstep, what does it mean to be “healthy”? To be “sick”? To be “well”?

What is life when your breath is not guaranteed?

When it comes to ‘Disability Justice’ or even ‘Disability’ as discourse, one of the things that strikes me as the most inherent is legality and the involvement of the state. As a migrant in vienna, I get a glimpse of what is afforded to my friends who are austrian citizens. I see job calls for paid caretakers, social workers who help you navigate the social welfare system, disability aid of many sorts.

As someone who works with ‘Disability Justice’ as part of their teaching, I often talk to and conduct workshops with people of different backgrounds and relationships to intersectional embodiment around ability. Sometimes we talk about how to be more aware and sensitive. Sometimes we talk about the intersections of gender and class and migration and legal status with disability. Rarely do I get to bring in the experiences of my people; these realities are too far away from these participants, who are mostly yt², and I often feel tokenized, exo-

ticized, alienated, and extracted from, when I share them.

Trying to talk about Disability Justice in the so-called ‘Global North’ as a person who grew up in the country that is Bangladesh is a mindfuck. The dissonance of being a young disabled person; someone who struggles with their daytoday, cant keep a fulltime job to sustain themselves, and feels the difference to their peers; living in vienna gets to me. The dissonance of government benefits, of professional accommodations, of multiple free healthcare services while people in Dhaka lack real lifesaving functions and kill themselves every day. The dissonance – even if I have access to pockets of the social welfare system, my loved ones will never – hurts all the time. Often, I can feel that the chronic pain is me carrying the pain of my loved ones. A direct result of generational trauma and all the things they never got to be (under colonialcapitalism). They never even got to claim the label of ‘disabled’ and all its strings, as everyone is suffering and no one has time to be sick when life is so expensive. Capitalism makes us all sick sooner than later.

What does it mean to be disabled when everyone is sick in some way?

Some of my friends call this “survivor’s guilt” and encourage me to access the aids and wellbeing pockets that are afforded to me. I call this “survivor’s rage”. I am not a survivor of my lifetime but rather a survivor of colonization. I carry the pain and

strength of my ancestors as they live through me. I survive this colonized world by working on decolonizing my ideas of health and what it means to be okay in this fucked up *দুনিয়া* [Duniya//World] consumed by war, money and genocide. As someone with so many “diseases”, “disorders” and things to keep ‘balanced’, I can safely say I am not okay, and I never have been. And I dont blame my hometown, I blame the people that starved my ancestors.

I dream of holistic care, of interconnected networks of loved ones, of sharing capacities. Of people taking care of each other, their neighbours. I dream of healers who are not put on a pedestal like doctors under this horrific “scientific system” but are informed and knowledgeable in their own truths; part of the many Indigenous ways of being and caring that have existed for centuries before us. I dream of spaces where I can go when I am in pain and no one will tell me – well, everyone experiences this – No one will expect me to carry this pain because we have normalized it, especially for those of us who are raised as girls and in the so-called ‘Global South’. I dream of honesty and exposing the intense gatekeeping of vaccines, of medicine, of theft of knowledge, the sheer erasure. I dream of liberation. I dream of a free Palestine in our lifetimes and theirs. I hope that we never have to see such atrocities of war again.

I dream that one day, we will all be taught to recognize hurt in our bodies and learn the inherent value of being alive. I hope we dont ignore it because we dont want to inconvenience our loved ones. Because we cant afford to pay medical bills. I pray that

one day people will not have to beg in hospitals to be able to access urgent medical care. I hope we will see how war and genocide disable people en masse and then notice: Which disabled people get to access necessary care? Who gets to survive, live, and thrive? I hope one day we will not see our pain and our so-called disabilities as burdens but as ways of being, as parts of existence that deserve care. We deserve to just be and exist. I hope we learn that as empires are falling in real time, all we have is each other. To care for our disabled loved ones means to learn to look out for everybody and to look after those most vulnerable among us. Let’s learn how to get there together, *okay?*

² yt: political decentering of ‘whiteness’; dominant group creating and violently enforcing ‘white supremacy’

I dream of holistic care, of interconnected networks of loved ones, of sharing capacities. Of people taking care of each other, their neighbours. I dream of healers who are not put on a pedestal like doctors under this horrific “scientific system” but are informed and knowledgeable in their own truths; part of the many Indigenous ways of being and caring that have existed for centuries before us.

DISKRIMINIERUNG, VERFOLGUNG & VERNICHTUNG VON SINTI*ZZE UND ROM*NJA

Text by

[Svetlana Kostić]

Kurz

Die Unterdrückung von Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland hat tiefe historische Wurzeln und dauert bis heute an.

48

SVETLANA KOSTIĆ

DISKRIMINIERUNG, VERFOLGUNG & VERNICHTUNG VON SINTI*ZZE UND ROM*NJA

Die Marginalisierung von Sinti*zze und Rom*nja hat eine lange Tradition in Deutschland. Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja findet sich bis heute in der Gesellschaft auf allen Ebenen wieder, denn Sinti*zze und Rom*nja werden nach wie vor rassistisch angegriffen, stigmatisiert und marginalisiert.¹ Um die aktuellen Diskriminierungen und Kontinuitäten von Rassismus gegen Sinti*zze und Rom*nja zu verstehen, ist es essenziell, die „Entstehung und Tradierungsgeschichte im deutschen Kontext zu betrachten“,² denn diese, so Randjelović, bieten den Grundbaustein für die Marginalisierung und Verfolgung von Rom*nja und Sinti*zze auf allen drei Diskriminierungsformen.³ „Historische Ereignisse weisen immer eine Kontinuität in der Gegenwart auf“⁴ – sei es der Sklavenhandel oder der Holocaust / Porajmos: Beide zeigen nicht nur gegenwärtige Kontinuitäten, sondern auch Parallelen, welche gegenwärtige Diskriminierungsmuster beeinflussen. Sie sind dafür verantwortlich, wie bestimmte Gruppen in der Gesellschaft klassifiziert, hierarchisiert und marginalisiert werden. Erst durch Einzug des historischen Kontextes können wir in der Lage sein, Mechanismen der Diskriminierungen zu begreifen.⁵ Bereits Anfang des 15. Jahrhunderts wurden Sinti*zze und Rom*nja in Europa wahrgenommen. Die Einwanderung von Sinti*zze und Rom*nja nach

Deutschland wird in den Ortschroniken der Hildesheimer Stadtrechnungen auf das Jahr 1417 datiert.⁶ Angekommen in Europa wurden sie aufgrund ihrer dunkleren Hautfarbe exotisiert, als Umherziehende deklariert und an den Rand der Gesellschaft getrieben.⁷ Auch weil sie im Handwerk, in der Korbflechterei oder in der Herstellung von Schmuck geschickt waren, wurden sie von den ansässigen Handwerker*innen als Bedrohung gesehen. Somit erließen Zünfte Arbeitsbeschränkungen gegen sie, begleitet durch erste Verfolgungen und Vertreibungen.⁸ Die bisherigen Versuche des Deutschlands des 18. Jahrhunderts, Sinti*zze und Rom*nja zu assimilieren und zu „brauchbaren Bürgern“ zu machen, wurden verworfen. Im Vordergrund standen rassenbiologische und rassenhygienische Konzepte, die eine Gefahr für die „weißen Kulturvölker“ in der Vermischung der „Rassen“ sahen und ihren Höhepunkt im Nationalsozialismus fanden. Während der Zeit des Nationalsozialismus kam es zum größten Ausmaß der Verfolgung von Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland und Europa. Im Zuge der verabschiedeten Nürnberger Gesetze im Jahr 1935 rückten Sinti*zze und Rom*nja noch weiter in den Fokus staatlicher Rassenpolitik, die sich die vollständige Exklusion von Sinti*zze und Rom*nja zum Ziel gemacht hatte.⁹ Mithilfe der Polizei vor Ort und der bereits 1899 gegründeten Reichszentrale

¹ Vgl. Zoni Weisz, „Vorwort des Überlebenden des NS-Völkermordes“, in: Antiziganismus – Rassistische Stereotype und Diskriminierung von Sinti und Roma. Grundlagen für eine Bildungsarbeit gegen Antiziganismus, herausgegeben von Milena Detzner u. a. (Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e.V., 2014).

² Vgl. Isidora Randjelović, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze (Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusbearbeitung e. V., 2019).

³ Vgl. Randjelović, Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze.

⁴ Vgl. Center for International Justice (CIJ) (Hrsg.), Intersektionalität in Deutschland. Chancen, Lücken und Herausforderungen (Im Auftrag des DeZIM-Institut, 2019), abgerufen von https://www.dezim-institut.de/fileadmin/PDF-Download/CIJ_Broschuere_190917_web.pdf, S. 5 – 39 (Zugriff Juli 2024).

⁵ Vgl. CIJ (Hrsg.), Intersektionalität in Deutschland, S. 17.

⁶ Vgl. Karola Fings, Sinti und Roma. Geschichte einer Minderheit (München: Verlag C.H. Beck oHG, 2016, S. 36)

⁷ Vgl. Weisz, „Vorwort des Überlebenden des NS-Völkermordes“.

⁸ Vgl. Peter Köpf, Stichwort Sinti und Roma (München: Wilhelm Heyne Verlag, 1994, S. 17.

⁹ Vgl. Fings, *Sinti und Roma*, S. 62.

49

zur Bekämpfung von Sinti*zze und Rom*nja, die Karteien mit Fingerabdrücken und persönliche Daten erhielt, wurden 1938 über 30.000 Personen erfasst.¹⁰ Demnach wurden 1938 über 10.000 vermeintlich „arbeitscheue“ Männer von der Gestapo und der Kriminalpolizei festgenommen und in Konzentrationslager deportiert, um dort für die SS zu arbeiten. Diese Verhaftungen wurden unter dem Deckmantel „Aktion Arbeitsscheu Reich“ geführt. Unter ihnen Sinti und Roma, die bis zum Kriegsende gefangen gehalten wurden und an den Folgen der Umstände in den Lagern starben.¹¹ Wissenschaftler*innen und Mediziner*innen unterstützten die sogenannte „Bekämpfung“ der Sinti*zze und Rom*nja. So entstand auch 1937 die „Rassenhygienische und erbbiologische Forschungsstelle im Reichsgesundheitsamt“ in Berlin, um Sinti*zze und Rom*nja zunächst zu untersuchen und um sie dann zu registrieren.¹² Bei den Untersuchungen handelte es sich um entmenschlichende Vermessungen des Körpers und Befragungen bezüglich der „Herkunft“. Die Dokumentation dieser Gutachten diente schlussendlich den geplanten Völkermord an Sinti*zze und Rom*nja.¹³ Betroffene, die sich diesen Untersuchungen und Befragungen widersetzen, wurden inhaftiert oder direkt ins Konzentrationslager deportiert.¹⁴ Die Polizei, Gerichte und sog. Fürsorgeeinrichtungen beteiligten sich auch an der

Informationssammlung, um diese dann dem sogenannten Rassenhygienischen Institut weiterzuleiten.¹⁵ Diese vermeintlich wissenschaftliche Arbeit trug ausschlaggebend zur radikalen Verfolgung von Sinti*zze und Rom*nja bei, da es die Grundlage lieferte für viele eugenische bevölkerungspolitische Gesetze, die verabschiedet wurden. Es folgten verschiedene Maßnahmen, von Berufsverböten bis hin zu Zwangssterilisationen, wie in vielen anderen Ländern Europas. Außerdem wurden Sinti*zze und Rom*nja besonders in den großen Städten, wie Berlin, Frankfurt oder München, in Sammellager am Stadtrand verschleppt, wo sie unter sehr schlechten Bedingungen arbeiten und leben mussten. Für die angestrebte rassenbiologische Erfassung aller Sinti*zze und Rom*nja war es ein erleichternder Faktor, so viele wie möglich an einem Ort zu sammeln. Bis kurz vor Ausbruch des 2. Weltkrieges waren bereits fast die Hälfte der Sinti*zze und Rom*nja in Deutschland in solchen Lagern zwangsuntergebracht.¹⁶ 1938 wurden viele männliche Roma und Sinti aus dem Deutschen Reich im Rahmen der Aktion „Arbeitsscheu Reich“ nach Buchenwald, Dachau, Sachsenhausen und anderen Orten gebracht, wo sie von den SS gezwungen wurden, schwere körperliche Arbeit zu verrichten, unterversorgt waren, gefoltert wurden und ständig um ihr Leben bangen mussten.^{17 18} Obwohl viele

¹⁰ Thomas Rahe und Jens Christian Wagner, *Verfolgt als „Zigeuner“ – Sinti und Roma im KZ Bergen-Belsen* (Die Beauftragte der Bundesregierung für Kultur und Medien / Stiftung niedersächsische Gedenkstätten Celle, 2018, S. 6.

¹¹ Vgl. ebd., S. 9.

¹² Vgl. ebd.

¹³ Vgl. ebd., S. 6.

¹⁴ Vgl. Köpf, *Stichwort Sinti und Roma*, S. 5.

¹⁵ Vgl. ebd., S. 47.

¹⁶ Vgl. Fings, *Sinti und Roma*, S. 66 ff.

¹⁷ Vgl. Köpf, *Stichwort Sinti und Roma*, S. 59.

¹⁸ →

Rom*nja in Osteuropa sesshaft waren und einer Arbeit nachgingen, wurden diese verfolgt und vernichtet, was darauf zu schließen ist, dass die „Politik der Nazis“ gegen Sinti*zze und Rom*nja „rassistisch begründet war“.¹⁹ Denn auch die besetzten Nachbarländer unterstützten Deutschland in ihrer Rassenideologie und der Verfolgung von Sinti*zze und Rom*nja. In vielen Dörfern wurden Rom*nja in Häuser gesperrt, die dann angezündet wurden. Solche Ermordungen fanden auch in Polen, in der Ukraine, in Rumänien und vielen weiteren Ländern statt.²⁰ Oft wurden Familien bei der Verschleppung in die Konzentrationslager auseinandergerissen.²¹ Ceija Stojka, eine überlebende Romni des Zweiten Weltkrieges, schildert in ihrer Biografie, wie in der Zeit während des Zweiten Weltkrieges auch ihr Vater in Dachau verhaftet wurde und nicht mehr lebend zurückkam.²² 1943 wurden sie, ihre Geschwister und Mutter von der SS verhaftet und ohne jegliche Erklärungen nach Auschwitz gebracht.²³ In ihrer Biografie *Wir leben im Verborgenen* schreibt sie u.a. über die Hungerqualen, die sie und ihre Familie im KZ erleiden mussten, die Schläge der SS, denen sie sich nicht widersetzen konnten und über den „süßlichen“ Geruch der in den nebenliegenden Krematorien verbrannten Leichen.²⁴ Wie die Historikerin Karola Fings schreibt: „Die Vernichtungsabsicht der Nationalisten traf unter-

schiedslos Männer, Frauen und Kinder, unabhängig von ihrem individuellen Verhalten, ihrem sozialen Status und ihrer äußeren Erscheinung. Sie wurden stigmatisiert, ausgegrenzt, gefangen genommen, gequält, deportiert, verstümmelt und ermordet.“²⁵ Obwohl schätzungsweise fünfhunderttausend Sinti*zze und Rom*nja Opfer des Nationalsozialismus geworden sind, hat es Jahrzehnte gebraucht, bis sie offiziell als solche anerkannt wurden. Jahrelang wurde der Zusammenhang dieser Verbrechen einer rassistischen Verfolgung verleugnet.²⁶

Heutige Verhältnisse

In der Studie „Unter Verdacht – Rassismuserfahrungen von Sinti:zze und Rom:nja in Deutschland“ wird aus den Erfahrungsberichten sehr deutlich, dass neben den Bereichen Bildung, Gesundheit, Wohnen, Behörden, Soziale Arbeit und Medien auch im Arbeitskontext auf struktureller, und institutioneller Ebene aktuelle Diskriminierungen „in Form von gesetzlichen als auch (inner-) betrieblichen Barrieren“ herrschen, die „einen Zugang zum Arbeitsmarkt versperren, eine Anders Behandlung am Arbeitsplatz bedingen und bis hin zum Verlust

¹⁸ „Die Aktion ‚Arbeitsscheu Reich‘ gegen als ‚asozial‘ eingestufte Personen wurden mehr als 10.000 Menschen verhaftet und in Konzentrationslagern verschleppt und mit einem schwarzen Winkel als ‚Asoziale‘ gekennzeichnet. Im NS-Regime diente der Vorwurf der Arbeitsscheu zur Charakterisierung der sogenannten Asozialen. Nach einer Durchführungsverordnung von 1938 galt als asozial, wer ‚durch gemeinschaftswidriges, wenn auch nicht verbrecherisches Verhalten zeigt, dass er sich nicht in die Gemeinschaft einfügen will.“ Thomas Rink und Stiftung Deutsches Historisches Museum, „Die Aktion ‚Arbeitsscheu Reich‘“, in: *LeMO Lebendiges Museum Online*, 6. September 2002, <https://www.dhm.de/lemo/kapitel/ns-regime/ausgrenzung-und-verfolgung/aktion-arbeitsscheu-reich-1938.html> (Zugriff: August 2024).

¹⁹ Vgl. Köpf, *Stichwort Sinti und Roma*, S. 59.

²⁰ Vgl. ebd., S. 59.

²¹ Vgl. ebd., S. 57.

²² Vgl. Ceja Stojka, *Wir leben im Verborgenen: Aufzeichnungen einer Romni zwischen den Welten* (Wien: Picus Verlag, 2018), S. 18.

²³ Vgl. ebd., S. 21.

²⁴ Vgl. ebd., S. 26.

²⁵ Vgl. Fings, *Sinti und Roma*, S. 80 f.

²⁶ Vgl. Fings, *Sinti und Roma*, S. 66 ff.

des Arbeitsplatzes führen“²⁷ Gesetzliche Einschränkungen im Ausbildungs- und Arbeitskontext betreffen Rom*nja verschiedenen Alters und Aufenthaltsrechtlichen Status. Diese Erfahrungen reichen von Personen, die sich im Arbeitskontext nicht als Romani outen, weil sie der Konfrontation der Stereotypisierung, Diskriminierung und Kündigungen fürchten, oder gar Erfahrungen von Personen, die gekündigt wurden, weil sie Rom*nja oder Sinti*ze sind. In Deutschland leben etliche Familien, die über Generationen hinweg aufgrund ihres Aufenthaltsrechtlichen Status keine Arbeitserlaubnis erhalten. Die jungen Personen dieser Familien erhalten lediglich Ausbildungsduldungen, die sie an eine Ausbildung binden und somit in ihrer Berufswahl einschränken. Ihnen wird also die Möglichkeit genommen, frei zu entscheiden, ein Studium aufzunehmen oder nicht. So werden viele Jugendliche, deren Aufenthalt bzw. Duldung von einer Ausbildung abhängig gemacht wird und junge Rom*nja gegen ihren tatsächlichen beruflichen Wunsch in eine Ausbildung gedrängt, was oft bedeutet, dass ihre sozialen Aufstiegschancen von Anfang an eingeschränkt werden, da akademische Abschlüsse oft für höhere Positionen und Gehälter vorausgesetzt werden. Die Verwehrung höherer Bildungszugänge bringt Nachteile auf dem Arbeitsmarkt und macht den sozialen Aufstieg auf gesellschaftliche einflussreiche Positionen sehr schwierig, wenn nicht gar unmöglich.

²⁷ Vgl. Randjelović, *Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze*, S. 60.

„wir wollen viel mehr, wir können auch viel mehr, aber sind halt abgegrenzt, geht nicht“

(Randjelović, *Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze*, S. 62)

AGG FÜR LGBTQIA+

Text by
[To Doan] 9

Kurz

Möglichkeiten und Grenzen des Diskriminierungsschutzes – Das AGG bietet queeren FLINTA* unzureichenden Schutz und muss dringend reformiert werden.

54

TO DOAN

AGG FÜR LGBTQIA+

Das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG), auch Antidiskriminierungsgesetz, ist in Deutschland seit 2006 in Kraft und soll „Benachteiligungen aus Gründen der Rasse oder wegen der ethnischen Herkunft, des Geschlechts, der Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, des Alters oder der sexuellen Identität verhindern und beseitigen“ (§1).

Es ergänzt Artikel 3 des Grundgesetzes und soll Schutz- und Handlungsmöglichkeiten zwischen Privatpersonen und/oder privatrechtlichen Unternehmen im Bereich des Arbeits- und Zivilrechts bieten und beispielsweise vor Diskriminierung auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt schützen. Der Einführung des AGG gingen jahrzehntelange zivilgesellschaftliche Forderungen und Kämpfe gegen staatliche Widerstände voraus, denn nicht zuletzt haben die EU-Mitgliedschaft und die vertraglich geforderte Umsetzung von EU-Richtlinien erst zur Einführung und zum Inkrafttreten des Gesetzes in Deutschland geführt.¹

Der **Migrationsrat Berlin e.V.** der 2024 20-jähriges Bestehen feierte, hat die Prozesse, die zur Erreichung eines Antidiskriminierungsrechts geführt haben, nicht nur kritisch beobachtet und begleitet, sondern auch maßgeblich mit vorangetrieben. Anlässlich der kürzlich abgehaltenen Feierlichkeiten wurde nochmal deutlich, dass der Dachverband von ca. 90 „Migrant_innen“-Selbstorganisationen, die seit seiner Gründung von Schwarzen Menschen, People of Colour und Migrant*innen sowie ihren Nachkomm*innen getragen werden, einen intersektionalen Ansatz verfolgt und entgegen

dominanzgesellschaftlicher Vorannahmen seit jeher nicht nur migrantisch ist, sondern stets auch ein Ort von und für queere und FLINTA* Menschen war und ist.

Mit den zwei Geschäftsleitungen des Migrationsrats, Tuğba Tanyılmaz und Koray Yılmaz-Günay, sprach ich über einige Aspekte, Hintergründe und Erfahrungen ihrer wichtigen Arbeit, langjährigen Involvierung in die Antidiskriminierungspolitik und ihrer intersektionalen Beratungspraxis für und mit Mitgliedsorganisationen und Institutionen.

Deutschland hat sich zunächst lange gegen zivilgesellschaftliche Bestrebungen gewehrt und dann für eine minimale, d.h. eine der schwächsten Ausformulierungen eines gesetzlichen Antidiskriminierungsrechts entschieden, berichtet Yılmaz-Günay, der seit 1998 in viele Debatten um rechtlichen Diskriminierungsschutz involviert ist, aus seiner jahrzehntelangen Arbeit. „Wenn das Ziel wäre, Diskriminierung zu minimieren oder abzuschaffen, dann wäre dem bereits so.“ Er verweist auf die 2023 vorgelegte Stellungnahme des aus über 100 Organisationen bestehenden Bündnisses *AGG Reform-Jetzt!*, welche die 11 wichtigsten Änderungsforderungen aus zivilgesellschaftlicher Sicht zusammenfasst.² Kurz gefasst, schützt das AGG in der bestehenden Fassung nicht alle von Diskriminierung Betroffenen, ist nicht auf alle Lebensbereiche anwendbar – und in vielen Fällen ist die rechtliche Durchsetzung nicht möglich.³ Eine der wichtigsten Forderungen ist die Ausweitung des Gesetzes auf öffentlich-rechtliche Stellen und Behörden, wie im Land Berlin durch das Landes-

¹ Chronologie des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes und Überblick der AGG / ADG Gesetzesinitiativen: <https://www.rewi.hu-berlin.de/de/ll/ls/bae/wissen/antidiskriminierungsrecht/allgemeines-gleichbehandlungsgesetz/index.html> (zuletzt abgerufen: 25.08.24).

² https://agg-reform.jetzt/wp-content/uploads/2023/08/2023-08-08_Stellungnahme_Buendnis.pdf (zuletzt aufgerufen: 25.08.24).

³ Ebd. S. 1.

55

Kurz gefasst, schützt das AGG in der bestehenden Fassung nicht alle von Diskriminierung Betroffenen, ist nicht auf alle Lebensbereiche anwendbar – und in vielen Fällen ist die rechtliche Durchsetzung nicht möglich.

antidiskriminierungsgesetz (LADG) realisiert, das, wenn auch in der Praxis bislang kaum wirkmächtig, zumindest möglich macht, gegen Diskriminierung durch Behörden wie die Polizei oder das Jobcenter oder Diskriminierung im ÖPNV vorzugehen und zu klagen. Gleichzeitig bedeutete die Einführung des LADG 2020 das symbolische Eingeständnis, dass der Staat überhaupt diskriminiert, was bis dahin uneingestanden geblieben war.

Des Weiteren stellt Tanilmaz, die auch die intersektionale Bildungsinitiative i-Päd ins Leben gerufen hat, die massive Beeinträchtigung für Diskriminierungs-betroffene heraus, die daraus resultiert, dass die Beweislast stets bei den Geschädigten liegt und das AGG allein deshalb dringend reformiert werden muss. Laut der aktuellen Gesetzgebung sind die Betroffenen in der Pflicht, anhand expliziter Aussagen und Handlungen nachzuweisen, was ihnen widerfahren ist. Subtilere Formen der Diskriminierung wie Abwertungen durch Blicke entfallen hierdurch. Oder wenn beispielsweise der Arbeitsvertrag einer Person nicht verlängert wird oder gar nicht erst zustande kommt, etwa als Antwort auf zu kritisches Nachfragen, werden somit die z.B. nahe-liegenden rassistisch motivierten Gründe hierfür nicht berücksichtigt. Dies stellt selbstverständlich auch für queere FLINTA* angesichts der grassierenden Generalverdächtigung von rassifizierten, insbesondere palästinensischen und muslimisch gelesenen Menschen und deren Organisationen, ein massives Problem dar. Im Kontext des Gaza-Kriegs werden jene willkürlich des Antisemitismus verdächtigt und sollen sich erklären, distanzieren

und zu bedingungsloser Israelsolidarität bekennen, während dies von migrantischen und nicht-migrantischen weißen Menschen und Organisationen nicht gefordert wird, zumindest solange sie sich nicht explizit propalästinensisch äußern. In solchen Zeiten können das AGG, wie auch das LADG, wie Lippenbekenntnisse erscheinen.

Folgeschwer kommt hinzu, dass es für solche häufig intersektionalen Diskriminierungserfahrungen keine Handhabe und erfolgreiche Beispiele bzw. Präzedenzfälle gibt. Diese Fälle finden den Weg gar nicht erst vor Gericht, weil ein wesentliches strukturelles Problem bereits damit geschaffen ist, dass stets nur eine Diskriminierungsform bzw. -kategorie vor Gericht adressierbar ist. Das bedeutet, dass davon Betroffene, bspw. auch arme und/oder von Wohnungs-/Obdachlosigkeit betroffene oder bedrohte und/oder be-hinderte und/oder Krisen- oder Psychiatrieerfahrene und/oder Trans*, Inter*, nicht-binäre Queers oder FLINTA* of Colour sich entscheiden müssen, ob sie gegen Diskriminierung aufgrund von Rassismus, aufgrund von Sexismus, aufgrund von Queerfeindlichkeit, aufgrund von Klassismus oder aufgrund von Ableismus usw. klagen bzw. parallel mehrere Prozesse anstrengen. Dafür bedarf es nicht nur der nötigen Ressourcen, sondern auch einer Erweiterung der im AGG bislang nur begrenzt berücksichtigten Diskriminierungsformen. Gegen intersektionale Diskriminierung in ihrer Verwobenheit und Gleichzeitigkeit vorzugehen, ist wie bereits von der Juristin Kimberlé Crenshaw im Fall von General Motors für das juristische System der USA populär beschrie-

ben, auch hierzulande ein anhaltendes, massives Problem und beeinträchtigt erheblich den Handlungsspielraum derer, die Marginalisierung innerhalb von Marginalisierungen erfahren, und macht die bestehenden Asymmetrien zwischen intersektional betroffenen Einzelpersonen und Personengruppen gegenüber staatlichem Handeln sehr deutlich. Hinzu kommt der institutionelle Rassismus in den deutschen (Sicherheits-)Behörden.

Dieses getrennt voneinander und tendenziell nebeneinander Denken von Diskriminierungsaspekten und -kategorien ist ein strukturelles Problem. Es ist symptomatisch für ein System und Verwaltungsdenken, das den davon Privilegierten dient und im Kampf um Ressourcen für deren Vorteile agiert. In diesem Sinne wird kein transformativer Begriff von Intersektionalität und Mehrfachdiskriminierung verfolgt, Identitäten werden eindimensional und hierarchisierend gefasst und es wird nicht wirksam gegen diskriminierende Strukturen und Unterdrückungsverhältnisse vorgegangen. Betroffene werden somit nicht effektiv unterstützt und geschützt, was in der Konsequenz bedeutet, den diskriminierenden Status Quo zum Vorteil Privilegierter aufrechtzuerhalten und gleichzeitig sogenannte „Opferkonkurrenz“ zu befördern. So werden die Grundlagen für Teile-und-Herrsche-Politiken gelegt.

Dies zeigt sich auch auf institutioneller Ebene, wo stark administrativ geprägtes „Schubladendenken“ fatale, weitreichende Auswirkungen entfaltet. Menschen und Diskriminierungsphänomene werden

nicht ganzheitlich betrachtet und fallen dadurch als isolierte Aspekte in getrennte Zuständigkeiten oder eben zwischen definierte Bereiche, wodurch Übergänge (wie von der Grundschule zur Oberstufe), Zusammenhänge und Überschneidungen verloren gehen, weil sich niemand verantwortlich fühlt. So werden letztlich Missstände bedingt und mitproduziert und eine egalitäre, gerechtere Gesellschaft wird verhindert.

Mit hierfür exemplarischen Beobachtungen ist der Migrationsrat häufig konfrontiert; beispielsweise, wenn sich feministische Projekte, die mit einer mehrheitlich weißdeutschen Belegschaft gestartet sind, sich in einen Diversifizierungsprozess begeben, sich rassistisch öffnen und nicht mehr nur gegen Sexismus, sondern gleichzeitig auch gegen Rassismus auf allen Ebenen wenden, weil dies u.a. auch bedeutet, dass migrantische, rassifizierte und geflüchtete FLINTA* nicht nur berücksichtigt, sondern auch als Akteur*innen mit Agency sichtbar werden. Eine häufige Reaktion von staatlichen Stellen sei jedoch darauf, dass ihnen in der Folge die feministische Ausrichtung aberkannt wird, weil ein eingeschränktes Bild von Feminismus vorherrscht und die Projekte nicht länger über die Frauen- oder Gleichstellungsförderung finanziert werden sollen, sondern in den Bereich Migration verwiesen werden sollen, als seien migrantische, rassifizierte und/oder geflüchtete (BIPoC) keine FLINTA*-Personen. Notwendige Pluralisierungs- und Demokratisierungsprozesse werden auf diese Weise staatlich beschnitten und sanktioniert. Die Beratung mehrerer solcher Organisationen gehört

mittlerweile zur regelmäßigen Beratungsarbeit des Migrationsrats.

Tuğba Tanyılmaz macht an dieser Stelle die Machtasymmetrien deutlich, die bspw. durch finanzielle Abhängigkeitsverhältnisse zu staatlichen Mittelgeber*innen bestehen, die der Artikulierbarkeit von Kritik Grenzen setzen, wenn man das Interesse verfolgt, Projekte fortzusetzen, daran hängende Existenzen berücksichtigen und die sich gegenwärtig stark abzeichnende Tendenz ernst nehmen will, privat und beruflich bzw. in repräsentativer Funktion getätigte Äußerungen und Handlungen nicht mehr auseinanderzuhalten.

Dass Diskriminierung eben nicht *trotz*, sondern auch *wegen* des Antidiskriminierungsrechts stattfindet, unterstreicht und skandalisiert Yılmaz-Günay beispielhaft anhand des umstrittenen §9 des AGG, der die Diskriminierung durch die beiden christlichen Großkirchen (zusammengenommen den zweitgrößten Arbeitgeber*innen in Deutschland) juristisch legitimiert. Ebenso skandalös und beispielhaft ist, dass Geflüchtete institutionelle Diskriminierung erfahren, beispielsweise, wenn ihnen in Berlin der Zugang zum Wohnberechtigungsschein (WBS) verwehrt wird, obwohl er ihnen gleichermaßen zusteht. Gleichzeitig spricht Yılmaz-Günay die Ambivalenzen an, mit denen Antidiskriminierungsarbeit, die sich auf den repressiven Rechtsstaat bezieht, die auf ihn einzuwirken versucht und sich gleichzeitig in Abhängigkeit zu ihm wiederfindet, einhergehen. Die Bestrebungen der Zivilgesellschaft und

der repressive Staat sind verklammert. Das zeigt sich an Urteilen des Bundesverfassungsgerichts; bspw. die sogenannte „Ehe für alle“ betreffend. Diese wären ohne den kontinuierlichen zivilgesellschaftlichen Druck nicht denkbar gewesen. Sie können aber einen massiven Unterschied machen und zeigen, was zunächst nur für manche queere FLINTA* einen Vorteil bedeuten kann, dass auch Symbolpolitiken und zu Anfang unzufriedenstellende gesetzliche Lösungen über die Jahre schon zu erheblichen Verbesserungen für mehr und mehr Betroffene geführt haben. Wenn man das grundsätzliche Dilemma zwischen staatlichen und zivilgesellschaftlichen Denken und Handeln mehr einberechnet und versucht, besser zu verstehen, wie Verwaltungen arbeiten, könnte dies, so Yılmaz-Günay abschließend, zu erfolgreicheren Interventionen und weniger selbstzentrierten Aktivismus seitens der Zivilgesellschaft führen.

Trotz der offensichtlichen Begrenztheit und der vielen Defizite des Antidiskriminierungsrechts ist die Arbeit daran nicht umsonst und die permanente kritische Beobachtung und Begleitung bleibt notwendig. Denn Gewalt beginnt vielfach mit Entrechtung und geht damit einher, Entwicklung verläuft nicht linear und nicht selbstverständlich zum Besseren und, wie sich gegenwärtig sehr deutlich zeigt, hat Geschichte das Potential, sich zu wiederholen, weswegen auch Gesetze und ihre Anwendung und Auslegung nichts in Stein Gemeibeldes sind.

Für solche häufig intersektionalen Diskriminierungserfahrungen gibt es keine Handhabe und keine erfolgreichen Beispiele bzw. Präzedenzfälle. Diese Fälle finden den Weg gar nicht erst vor Gericht, weil ein wesentliches strukturelles Problem bereits damit geschaffen ist, dass stets nur eine Diskriminierungsform bzw. -kategorie vor Gericht adressierbar ist.

MIT WORTEN & STERNCHEN RAMPEN BAUEN

Text by
[Ginnie Bekoe]

Kurz

Wie wir gender- und beHinderteninklusive¹ Sprache nutzen können.

62

GINNIE BEKOE

MIT WORTEN UND STERNCHEN RAMPEN BAUEN

Sprache schafft Realitäten. Vielleicht sollte ich eher sagen, Sprache ist die Möglichkeit, neue Realitäten zu erschaffen oder bestehende zu verändern.

Kürzlich war ich bei einem Workshop, in dem es weder Namensschilder noch Pronomenrunde gab. Ich persönlich nutze für mich keine Pronomen, weil ich mich damit am wohlsten fühle. Die binär genutzten Pronomen „er“ und „sie“ sind für mich zu belastet von Vorstellungen, mit denen ich mich nicht identifiziere.²

Als ich dann mit für mich falschen Pronomen angesprochen wurde, war die Barriere sehr viel höher, das zu korrigieren. Das wäre anders gewesen, wenn in dem Raum die Grundlage gelegt worden wäre, dass Pronomen etwas ausgesuchtes und nicht etwas sind, was Menschen anzusehen ist.

Ich gehe nicht davon aus, dass Menschen sich nach einmaliger Wiederholung direkt meine Pronomen gemerkt haben. Liegt bestimmt auch daran, dass ich selbst unglaublich schlecht mit Namen bin und ebenso schlecht damit, mir Pronomen zu merken. Wie damit umgehen?

Am einfachsten ist es, sich ständig bewusst zu machen, dass *wir Menschen ebensowenig ihre Pronomen ansehen können, wie wir ihre Namen erahnen können.*

Willkürlich alle Menschen mit ausgedachten Namen anzusprechen, ist keine gute Form.³

Wenn wir sie also wissen möchten, müssen wir fragen.

„Entschuldigung, kannst du mir bitte nochmal deinen Namen und deine Pronomen sagen?“
„Ich habe vergessen, welche Pronomen du nutzt. Kannst du mich bitte erinnern?“
Diese Prozesse vereinfachen sich, wenn wir sie häufiger nutzen. So ist es eine gute, solidarische Praxis, sich selbst auch immer mit Namen und Pronomen vorzustellen.

Wenn das nicht möglich oder auch nicht notwendig sein sollte – zum Beispiel weil wir Situationen mit random Personen beschreiben –, ist es sehr einfach, Genderzuschreibungen zu vermeiden. Das hat außerdem den Vorteil, dass wir damit die normierte, binäre Struktur aufbrechen, indem wir unsere geschlechtlichen Vorannahmen ebenso ständig unterwandern, durchbrechen und damit erweitern.

Praktisch hieße das, nicht von „dem Mädchen letz- tens“ oder „dem Mann da drüben“, sondern zum Beispiel stattdessen von „der Person“ oder „dem Menschen“ zu sprechen.
„Die Person in dem gelben Kleid“, „Der große Mensch mit dem freundlichen Lächeln hinter der Rezeption“, „Das Kind mit dem Ball“, „Mareikes ältestes Kind“ etc.

Eine weitere Möglichkeit ist, immer den Namen einer Person zu sagen, statt unbestätigte Pronomen zu nutzen. „Franz war super enthusiastisch über Franz’ neues Projekt und hörte gar nicht auf zu strahlen“.

Wenn es um Rollen oder Positionen geht, gibt es

¹ Ich schreibe „BeHinderung“, „beHindert“ usw. mit einem großen H, um deutlich zu machen, dass BeHinderung kein individuelles, sondern ein strukturelles Problem ist. Menschen sind wie sie sind und können was sie können. Problematisiert und pathologisiert werden sie von der Normgesellschaft. Wir werden be-Hindert.

² Das muss nicht für alle so sein. Pronomen bedeuten nicht Gender, sondern Pronomen sind Pronomen. Sehr bekannt ist das „schwule sie“: Wenn schwule cis Männer sich gegenseitig mit sie-Pronomen ansprechen. Das ändert nicht ihr Gender; es ist ein Ausdruck von Kultur und Szene. Vielleicht auch ein wenig davon, dass schwule männliche Genderausdrücke von der Normgesellschaft oft als verweiblicht kategorisiert werden. Amirite, gurl?

³ Karen ist die Ausnahme. Karen is as Karen does.

63

Wir [können] Menschen
ebensowenig ihre
Pronomen ansehen [...] wie
wir ihre Namen erahnen
können.“

„es [ist] eine gute,
solidarische Praxis, sich
selbst auch immer mit
Namen und Pronomen
vorzustellen.“

im Deutschen zwei einfache Wege. Entweder mit Sternchen gendern („Ärzt*in/Ärzt*innen“, „Schüler*in/Schüler*innen“, „Kund*in/Kund*innen“). Oder die Tätigkeit, um die es geht, zum Nomen machen („Teilnehmende“, „Behandelnde“, „Schreiende“, „Singende“, „Menstruierende“).

Viele Menschen finden das verhältnismäßig schwierig, wenn es um Themen geht, die normierend geschlechtsspezifisch benannt werden, wie etwa „Toiletten“, „Menstruation“, „Geburten“, etc. Da lohnt es sich, kleinteiliger zu beschreiben, worum es geht. Meistens ist es ausreichend, Personen, Funktionen, Positionen oder Situationen zu beschreiben und es ist außerdem sehr viel korrekter.

„Toiletten“? „Stehtoilette“ und „Sitztoilette“. „Eltern“, statt „Mutter“ und „Vater“. „Partner*in“, statt „Freundin“ oder „Freund“, „Menschen mit Uterus“, „Menschen mit Penis“, „Menschen, die menstruieren“, „Personen, die Kinder geboren haben“, „Leute mit kurzen Haaren“ etc.

In meinen Workshops rufen besonders diese Formulierungen häufig Irritationen hervor.

„In welcher Situation sollte ich von ‚Menschen mit Penissen‘ sprechen?“

Total angemessen. Wann ist es von Relevanz, ob jemand einen Penis hat oder nicht? Super selten. Ebenso selten ist es richtig, einfach von „Männern“ (als homogene Gruppe) zu sprechen. Sind sie halt nicht. Es gibt cis und trans* und inter* Männer, Schwarze, weiße, deutsche, kleine, behinderte, alte, arme, mittelständische, arrogante Männer, welche mit Penis und welche ohne. Und vor allem

wissen wir nie, ob die, die wir gewohnt sind, als Männer zu kategorisieren, tatsächlich welche sind.

Das bedeutet nicht, dass es grundsätzlich falsch ist, wenn eins z.B. von „Männern“ oder von „Frauen“ oder von „Mädchen“ oder von „Jungen“ oder von ... spricht. Es lohnt sich aber damit aufzuhören, gewohnheitsmäßig Begriffe zu verwenden, die ungenau sind und sich stattdessen zu fragen: Meine ich wirklich, was ich sage? Geht es um „Männer“ oder geht es um „Menschen, die Stehklos benutzen“? Geht es um „Männer“ oder geht es um „eine Gruppe an Menschen, die sich an einem Ort zusammengefunden hat“? Geht es um „Männer“ oder geht es um „Menschen, die schwer tragen können“?

Und auch hier ergibt sich die Möglichkeit, dass festgefahrene, gegenderte Rollenbilder sich aufweichen können.

Entgenderte und genderinklusive Sprache kommt also nicht nur inter* und trans* Menschen zu Gute, sondern auch cis Menschen.

So können Begriffe wie „Care-Berufe“ ([ver]sorgende, pflegende, begleitende und erzieherische Berufe) viel einfacher alle Menschen ansprechen und führen zu keiner Irritation, während „Männerberufe“ und „Frauenberufe“ exklusiv wirken: Menschen in diesen Berufen, die (angenommenerweise) ein anderes Geschlecht haben als das, welches mit diesem Beruf typischerweise assoziiert wird, werden als „falsch“, „komisch“ und/oder „fehl am Platz“ eingeordnet. Manchmal wird ihnen ihr Geschlecht sogar abgesprochen à la „eine Frau,

die diesen Beruf macht, kann keine richtige Frau sein“ oder auch eine (maginalisierte!) Sexualität zugesprochen à la „ein Mann in diesem Berufsfeld muss schwul sein“.⁴

Zu irgendeinem Zeitpunkt in der europäischen Geschichte waren Hosen schließlich auch nur für Männer und Rosa war eine Jungsfarbe. Irritiert heute ja auch keine*n mehr, wenn alle Hosen tragen.⁵

Es geht auch darum, wertschätzend und anerkennend zu sein. Inklusive Sprache bedeutet: Ich sehe dich und ich schätze, dass du dich zeigst. Oder aber auch: Ich nehme dich wahr und ich schätze, dass du dich mir erlebbar machst.

Ha!! Was für eine wunderbare Überleitung zur beHindertengerechterer Sprache!

Mit beHindertengerechterer Sprache ist es im Grunde genauso wie mit genderinklusive Sprache. Sei genau in dem, was du ausdrücken möchtest. Und: Bedenke das Menschenbild hinter dem, was du sagst. Möglicherweise ist's nämlich Nazischeiß und/oder eine eklige Aufrechterhaltung von White Supremacy.

Ableismus⁶ ist der Grund, dass Menschen Grundrechte im mindesten und ihre Existenz im schlimmsten Fall abgesprochen werden. BeHinderten Menschen wird es weiterhin teilweise schwierig bis unmöglich gemacht zu heiraten, über ihre körperliche und sexuelle Freiheit zu entscheiden, angemessene und angemessen bezahlte Lohnarbeit

anzunehmen und auszuüben, allein zu leben oder am sozialen und kulturellen Leben teilzunehmen. Ableismus schlägt sich natürlich auch in der Sprache nieder.

Das abwertende Menschenbild, das an BeHinderung geknüpft ist, ist einfach in Redewendungen zu erkennen. BeHinderung wird – oft als Metapher – als negativ, als Mangel, als Defizit, als etwas zu Überwindendes dargestellt.

Beispiele sind
„auf taube Ohren stoßen“ – besser: „ignoriert werden“

„Einen blinden Fleck haben“ – besser: etwas liegt „im toten Winkel“, sich mit etwas „noch nicht beschäftigt haben“

„Die Party ist lame“ – besser: Die Party ist „langweilig“, „nicht aufregend“, „nicht spannend“

„Das ist ja verrückt!“ – besser: „Das ist ja abgefahren“, „aufregend“, „unerwartet“

„Das war dumm von mir!“ – besser: Das war „unüberlegt“, „naiv“, „uninformiert“

Im Internet finden sich lange Listen mit passenden Alternativen für ableistische Sprache.

Weitere Beispiele: Tools, die primär als beHindertengerechter geframet werden, sind natürlich auch für sehr viele andere Menschen hilfreich. Von Untertiteln profitieren nicht nur t/Taube Menschen, sondern auch Menschen, die neu die Sprache lernen, die gerade lesen lernen, die Konzentrationsprobleme haben. Selbiges gilt für einfachere Formulierungen statt unnötig komplizierter, akademischer Sprache. Von Visualisierungen statt

reinem Text profitieren auch alle anderen visuell Lernenden, nicht nur Menschen mit ADHS. Visualisierungen lockern auch trockene Texte auf und sind ganz einfach weniger langweilig.

Sidenote: Keine Angst vor dem Wort „BeHinderung“! Wir sind nicht „Menschen mit besonderen Fähigkeiten“⁷ oder „negativ von Barrieren betroffen“, wir sind nicht „Menschen mit Beeinträchtigungen“ oder „Menschen mit Handicap“. Wir sind beHindert. Isso. Ähnlich wie mit dem politischen Begriff „Schwarz“ gibt es eine lange Historie der (Wieder)Aneignung des Begriffs BeHindert“.

Ableismus zeigt sich häufig auch in der Art, wie über beHinderte Menschen gesprochen wird: „An den Rollstuhl gefesselt“? Ein Rollstuhl ist ein Mobilitätstool und kein Folterinstrument. Menschen erleben mehr Freiheiten durch Rollstühle und sind nicht an sie gefesselt.⁸

Auch werden beHinderte Menschen oft als Inspiration für nicht-beHinderte Menschen herangezogen, um Geschichten zu erzählen von Motivation und innerer Stärke, in die sich nicht-beHinderte Menschen hineinprojizieren. Das Phänomen nennt sich „Inspiration Exploitation“, also ausbeutende Inspiration. Vielfach gibt es Dokus, Werbung, Artikel etc., in denen beHinderte Menschen und ihr Leben als außergewöhnlich besonders extrem übertrieben krass gezeigt werden, bzw. oft eine einzelne Situation, die sie trotz ihrer BeHinderung geschafft haben. Dass es genauso sein kann, dass sie wegen ihrer BeHinderung in dieser beHindertenfeindlichen Welt eine besondere Resilienz haben, wird

gar nicht erst in Betracht gezogen. So werden beHinderte Menschen zu Objekten gemacht, aus denen nicht-beHinderte Menschen Motivation für ihr Leben ziehen können. BeHinderten Menschen wird damit ein normales(!), unaufgeregtes, individuelles Leben abgesprochen. Andere beHinderte Leben bleiben dabei unsichtbar. Entweder sind wir Motivation für Normies oder Projektionsfläche für Mitleid.

Wenn wir Ableismus in der Sprache und damit in unseren Kulturen analysieren, können wir ihn auch tief verankert in der Hustle and Grind Culture (oder kurz: im kapitalistischen System) erkennen. Immer besser, schneller, höher, weiter, attraktiver, selbstoptimierter, aktiver, am Puls der Zeit zu sein ist etwas, was ganz klar exkludierend und ableistisch ist.

Sich Ausruhen und eigene Grenzen nicht als Versagen anzuerkennen, sich aufeinander zu beziehen und zu verlassen, gemeinsam Ziele zu erreichen, statt individualisiert gegen Strukturen zu kämpfen und alles alleine schaffen zu wollen/müssen, ist nicht nur beHindertengerechter, sondern eben auch dekolonialisierende Praxis.

Gerade BIPoC könnten also ein Interesse daran haben, sich in ihrer Sprache, aber auch in ihrem Verhalten von ableistischen Formulierungen abzuwenden und sich stattdessen Community Care und gerechterer Ressourcenverteilung⁹ zuzuwenden.

⁴ Hier sehen wir dann auch anekdotenhaft, wie Geschlecht im Zusammenhang mit Sexualität verhandelt wird und damit auch einen der vielen Gründe, weswegen feministische Kämpfe nie nur in Bezug auf cis Frauen zu denken sind, sondern Queerness und weitere marginalisierte Gender bedenken müssen. Es ist nämlich alles miteinander verwoben.

⁵ Keine Kleidung ist gegendert, wenn wir aufhören, uns damit anzustellen.

⁶ Vom Englischen „able“ („fähig“).

⁷ Alle Menschen haben besondere Fähigkeiten! Kein Mensch ist gleich! Unterschiede sind kein Mangel!

⁸ Es sei denn, sie sind an sie gefesselt. Mit Seilen, Handschellen oder Ähnlichem. Dann sind sie natürlich an ihre Rollstühle gefesselt. BDSM ist Teil der sexuellen Freiheit!

⁹ Zeit und Energie, Zuwendung und Aufmerksamkeit sind auch Ressourcen!

Disability Justice¹⁰ ist also eine solidarische Praxis, aber auch etwas, was allen nutzt, unabhängig von ihrem Gesundheits- und BeHinderungsstatus.

Sprache schafft Realitäten.
Vielleicht sollte ich eher sagen, Sprache ist die Möglichkeit, neue Realitäten zu erschaffen oder bestehende zu verändern.

Ich möchte uns alle ermutigen, fehlerfreundlich und geduldig zu sein. Keine Veränderung geschieht über Nacht, sondern Veränderungen verlaufen allmählich.

Ich wünsche uns, dass wir daran glauben können, dass Veränderungen möglich sind und sich neue Gewohnheiten bilden können.

Fehler sind normal, wenn Neues geübt wird.
Wenn wir also mal wieder irgendwelchen Quatsch aus Gewohnheit wiederholen: Im Zweifel sich entschuldigen, imaginäre Krümel von der Weste wischen und weiter geht's.

¹⁰ „Disability Justice ist ein behinderungsübergreifender (sensorischer, intellektueller, psychischer/psychiatrischer, neurologischer, physischer/Mobilitäts-, Lern- usw.) Rahmen, der Zugang, Selbstbestimmung und die Erwartung von Andersartigkeit wertschätzt. Die Erwartung von Andersartigkeit bedeutet, dass wir Unterschiede in Bezug auf Behinderung, Identität und Kultur erwarten. Inkludiert und Teil der Gesellschaft zu sein bedeutet, unser ‚ganzes Selbst‘ (alle unsere Identitäten zusammen) sein zu können. Disability Justice bietet Raum für Selbstfürsorge, Reflexion und schwierige Diskussionen.“ Definition von Naomi Ortiz auf der Grundlage der Disability Activist Collective notes (von 2014), veröffentlicht auf <http://disabilityj.blogspot.com/>



DREAMING FEMINIST ECONOMY

Text by
[Xiao Xiao]

11

In short
Mental health, migration, and collective liberation for BIWoC/
TIN*BIPoC artists in Germany's art and culture industry.

70

DREAMING FEMINIST ECONOMY

I grew up hearing the famous saying “Women hold up half of the sky”, an old saying from China during the Mao era. It was popularised by the state to promote the “Great Leap Forward”, an ambitious campaign by the Chinese Communist Party from 1958 to 1962 that led to the Great Chinese Famine. Until today, it is still a prominent tagline for women's economic empowerment in China. As someone growing up in Wuhan, a rather big city in China, I was presented with many future opportunities and visions: becoming a teacher, a journalist, a corporate manager, and a businesswoman. Later, as a young adult, when I was taking classes for my master's degree in Thuringia, many of my feminist friends whose family are from East Germany, also known as the German Democratic Republic (GDR), echoed my experiences. We were presented with a shiny dream of a feminist economy, where we all get to be in the real ‘production’, gain independence through our hard work and contribute to the development of the society and the nation-state. I was never presented with the option of being a housewife, somehow. In the dreams I was assigned to, childcare is made invisible. It was a default setting that a nanny would be there, and your extended family should be there to help. If this is still too much to handle, you will be told: Come on, you can do this, “Women hold up half of the sky”! My mom was the perfect example of such: When my dad was absent during the early years after my birth, she was working full time, doing a master's degree full-time, while taking care of me full-time. I seldom heard any of my family members praise her, as if all of the above was simply what we, the

strong women of the socialist dream, are expected to manage. This famous saying was not only relevant to the Chinese Communist Party, but Joe Biden repeatedly quoted it in his speeches and sparked controversies, especially under the current geopolitical tension between China and the U.S., and between the so-called East and West. Having had my gender studies education during my bachelor's degree in West Germany, I couldn't help but notice how the baseline curriculum both from school and from our daily personal intakes centred around the U.S.-American discourse. In 2015 small town North Rhine-Westphalia, we were discussing the success but also failure of Germany's General Equal Treatment Act (AGG) in class, and so-called “lean-in feminism” during our breaks. *Lean-In: Women, Work, and the Will to Lead* (2013) is a book by former Facebook executive Sheryl Sandberg and media writer Nell Scovell. It sparked the trend of “lean-in feminism” that encourages women to be more assertive to reach success in the workplace. Lean-in feminism is nothing new, however. – it merely feels like a rebranding of the white liberal feminist ideal with a more overt capitalist agenda: Let's encourage women to be as successful as the powerful white men. This trend then faced sharp criticism and eventually bankrupted its reputation in public. That was the same year the Feminist Five were arrested in China, and it was the year of Germany's so-called “refugee crisis”. The tension was boiling in the street. At that time, I was volunteering in a community space for refugee women in North Rhine-Westphalia.

XIAO XIAO

71

But I soon noticed that beneath the sincere compassion and care of community projects such as the one I was part of, there was certainly an undertone that “we” need to educate the outsiders about the economic possibilities and gender equality of Germany, to help them. In the eyes of many well-intended people, although I was a fellow member of the team of volunteers, in classes and the community spaces, me and the refugee women were all outsiders of these Germans’ ideal of liberal democracy, waiting to be taught the progressive feminist discourse on democracy and a society with a higher level of gender equality, and on what prosperity and empowerment it could represent for us. After I moved to East Germany, I realised that we, the first-generation students, migrants, and refugees, aren’t the only outsiders of this “new Germany” and its mainstream feminist discourse. In East Germany, everyone is talking about the previous East-West division and its current manifestation. Feminists from former East Germany will always discuss this context, but not once was the topic mentioned in our class debates in West Germany. This is almost six decades after the 8th National Congress of the Chinese Communist Party (1956–1958), which determined the grand plan for levelling up women’s conditions in China. Among these grand agendas, Beijing has set up several initiatives that aim to build a socialist feminist infrastructure, as one may call it. From policy to action, the goal is to reduce barriers that are caused by the gendered division of labour in childcare, give more women chances to go to school and work, and eventually integrate women into the workforce

to build the nation together with men. Among these actions, the All-China Women’s Federation (ACWF) was re-named from its previous name “All-China Democratic Women’s Foundation”, an organisation comparable to the Democratic Women’s League of Germany from East Germany, and many more options of state-funded childcare support were built and offered to the public. While the state asserts the existence of gender equality, similarly to the GDR feminist struggles, the home is still characterised by a persistent gendered division of labour that does not differ much from liberal West Germany. That was evident in my upbringing, too. When I started to go to school, my dad showed up more at home and decided to take the family more seriously... However, not much changed. My mom finished her master’s degree, but she was still working full-time while taking on most of the home duties. But one thing did change: She did not have to take care of me full-time anymore. We could afford to hire a nanny from rural China. We weren’t particularly one of those stereotypical rich East Asian households for pop culture audiences. Pop culture representation of Asian-ness often ignores the heterogeneity of so-called “Asia”: Our finances were quite tight but the care labour was extremely cheap. On many days, my parents weren’t able to bring meat to the table but from time to time we could afford to have someone pick me up from school, cook, and clean. One of these domestic workers was not even 18 years old yet. She, and many nannies I had, were from rural areas in China. The rural-urban divide and inequalities are drastic in China, categorised by the Hukou system,

an internal administrative system that restricts freedom of movement in China. In official tones, the system was there to prevent the flushing of population to large cities. It was a barrier in the path of many women who came to large cities to work: They were required to obtain a ‘visa’ or ‘resident permit’ type of certificate before they could reside in the city as recognised residents, who are entitled to social benefits and granted access to much of the city’s infrastructure – including childcare infrastructure and services. While people in Berlin joke about how hard it is for kids to get a kindergarten spot in Berlin – to the point that you need to have reserved a spot in kindergarten before you can have a baby – this was not the case when I was growing up in China. Kindergarten has its limitations in another sense. While my mom was constantly on the edge of burnout – facing the gender pay gap, everyday discrimination, and gendered societal expectations – she was working too hard both at home and at work to hold up more than half of the sky. Kindergarten was not enough, so she hired nannies, who themselves left their children at their rural home because the kindergarten in the city would not host their children. China has a higher labour force participation rate for women than the average globally or in East Asia & the Pacific countries, but women still spend 2.6 times as much time on unpaid care work than men. In parliament... Wait, let’s not pretend there is a real chance of democratic political participation regardless of gender. The Democratic Women’s League of Germany as well as ACWF, both cannot have much independence from the ruling parties

then and now. There has been continuous tension between ACWF and the grassroots feminist movement and civil society actors in China in the past 20 years. While ACWF can continuously work on its vanity matrix of gender statistics built on centralised statistical reporting, grassroots feminists who work on intersectional justice are not only dissatisfied but jailed and disappeared for disobeying the state. Qiaochu Li, for example, a labour rights and feminist advocate who worked with and supported migrant workers and pregnant women during the COVID-19 pandemic, was recently sentenced to three years and eight months in prison for “inciting subversion of state power”. The Chinese Dream promoted by the state points to the rapid economic growth as well as the great rejuvenation of the Chinese nation, which has been a central goal of the state. In 2023, the government published: “The Chinese Dream is the dream of the Chinese people, but also the dream of all women in the country [...] we need to lead the women to voluntarily connect the fate of the party and the country to their own fates...” How are my childhood nannies and their fates connected to the country? Their dreams of economic empowerment brought them to the city, where they had almost no chance of gaining official residency to access state-subsidised childcare: To gain residency in a city, they have to survive a bureaucratic maze that is very similar to citizenship application in other countries, with a combination of financial and social requirements and points-based system. These are strict barriers that most of them cannot surpass, unless they have a lucky gain of huge conventional suc-

cess, or marry someone who was already granted official residency in the city. A generation of women did two jobs for the price of one, while gender-based discrimination and gender-based violence persisted in the workplace. The childcare my mom could not shoulder was transferred to them, the women migrants from rural China who dreamed of earning enough money to one day bring their kids to the city for better education and opportunities. In the rising neoliberal feminism under the shadow of the American Dream to achieve economic empowerment, the emphasis is focused on how women themselves should bear the responsibilities for their 'success' in family and home. This creates a parallel to the narrative of the Chinese Dream when looking from the perspective of a rural migrant woman. Behind the Dream sits the grand narrative of the emancipation of women through so-called economic development. From the Chinese Dream to the American Dream, we are forced to breathe, sing, and dream geopolitics. What, then, does the American Dream of freedom and economic security mean for Indigenous women, Black and brown women, and Trans women? These geopolitical grand narratives still dominate our discourse and imaginations around the economy and women's empowerment in Germany, be it the U.S. American neoliberal feminism, or the promises of infrastructure and state control to solve it all. What do these narratives mean for the racialised, migrant, working-class, and other marginalised women in Germany?

Some types of jobs and some types of residency status are created to be the subjects of exploita-

tion, and certain types of dreams sometimes are nothing more than anaesthesia for the exploited subjects. The image of a 'dream' indicates how far it is from the lived realities of marginalised women. From the nannies who had to migrate from rural areas in China due to its rapid industrial development and liberal turn, to the female migrant care workers in Germany in response to what many scholars call "the globalisation of care work", when their full rights were not recognised, when their freedom of movements and access to basic services are severely restricted, exploitation did not end just because their care work get at least paid. If women hold up half the sky of patriarchal capitalism or state paternalistic authoritarianism, the exploitation of our bodies and labour eventually becomes the infrastructure of oppression itself. To dream of a feminist economy, not only shall we not hold up half of the sky, but collectively, we need to overthrow it.



If women hold up half the sky of patriarchal capitalism or state paternalistic authoritarianism, the exploitation of our bodies and labour eventually becomes the infrastructure of oppression itself. To dream of a feminist economy, not only shall we not hold up half of the sky, but collectively, we need to overthrow it.

FROM TRAUMA TO EMPOWERMENT

Text by
[Alice Kaheil]

12

In short

Mental health, migration, and collective liberation for BIWoC/TIN*BIPoC artists in Germany's art and culture Industry.

78

FROM TRAUMA TO EMPOWERMENT

Content note:

This text mentions the suicide of a fictional film character.

Set against the backdrop of the 1989 Tian'anmen Square student movement and the June 4th massacre in Beijing, Lou Ye's 2006 film *Summer Palace* tells the story of several young people's relationship disputes spanning more than a decade. The film is interspersed with scenes of the fall of the Berlin Wall, the collapse of the Soviet Union, the preparation for the 1997 handover of Hong Kong, and China's economic take-off. Later in the film, Li Ti and her lover Zhou Wei, move to Berlin five years after the fall of the Wall, partly to join Li Ti's boyfriend, Ruo Gu, who has been living there for a while, while the film's main protagonist, Yu Hong, who had an intense love relationship with Zhou Wei, stays in China. One day, while Li Ti is naked on a balcony in Berlin cutting her lover Zhou Wei's hair, Zhou Wei mentions that he plans to return to Beijing. On another day, they meet Ruo Gu and other friends at the corner of Kottbusser Damm, where they come across a communist protest. Right after this protest scene, the film cuts to the friends heading up to a party on the roof of a residential building at Kottbusser Tor, at the lower level of which there is now a police station. Without any warning or explanation, Li Ti jumps off the roof to her death. Perhaps the protest had triggered her memory of the Tian'anmen Massacre, and although she thought she had escaped the grasp of Mao and communist politics, she now sees people pressing forward again. Maybe her lover's decision to return to China shattered her feeling of safety

and stability, and prompted her drastic decision to take her own life. After Li Ti's death, Zhou Wei returns to China, and Ruo Gu stays in Berlin as he is already quite settled and "integrated", speaking fluent German.

I first saw this film when I was 17 years old. I had never been outside Asia, and apart from watching a lot of French New Wave films chosen by my teachers in Hong Kong, doing some cursory reading of Western philosophical texts and being taught about Western art history (while at school we barely learned anything about the East), I had little knowledge about Europe. Naturally, I didn't know the Berlin scenes very much. At that age, I only cared about the politics of the places closer to me and the love relationship of the protagonists in the story. Only years later, when I coincidentally moved to Berlin and re-watched the film several times, usually on the 4th of June, it made me think a lot more. Although at my current age, I can't stand the film's pretentiousness anymore, I can't help but think that, like many others, I once believed that life in the West might offer more freedom. After all, being naked on a terrace cutting your lover's hair is still regarded as lewd by mainstream society in Asia. I did have a longing for that. I just didn't realise that the stories and traumas of migration and exile are turned into currency and tokens, especially working as an artist.

The formerly low cost of living, diversity, and funding opportunities for art and culture have attracted many artists to move to Berlin. Unsurprisingly, in recent years, the themes of these state-funded programmes often relate to identity, anti-colonialism,

79

FROM TRAUMA TO EMPOWERMENT

Founding new communities means not repeating what has already been proven to not work for us, leaving behind models that were not built by/for us – and instead start questioning the structure.

political repression from the country of origin, queerness, marginalised and diasporic communities. Many BIPOC artists who do not have stable residency permits are also interested in these themes. When they apply for these German grants, they usually are on freelance artist visas or other precarious statuses. A significant portion of these grants is allocated for production expenses, but the income from the so-called “artist honorarium” remains crucial for many of us. After all, proof of income is essential for every visa renewal. Naturally, BIPOC artists who newly arrived in Europe and are unable to return home for various reasons want to seize the opportunity to secure funding.

It is nothing new that we are often pushed to capitalise on trendy buzzwords frequently used in exhibitions and academic settings, leveraging our identities as immigrants and marginalised BIPOC artists to appeal to the predominantly white juries in hopes of securing funding. Even though we are aware that Germany is complicit in many war crimes that have caused many of us to be exiled, to survive, we must learn to navigate the white-male-dominated art and cultural industry.

A few years ago, some friends and I applied for project funding alongside 24 other groups. The entire application process took four months, including general meetings, writing, budget planning, poster design, project exhibitions, and finally, a presentation in front of an overwhelmingly white audience. That day was terrible for many of us; it felt like a 10-hour trauma marathon. There were 25 groups in total, with a majority of BIWoC or TIN*FLINTA participants, and all of us handed in our “race cards”,

“queer identity cards”, “Indigenous cards”, “feminist cards”, “disabled cards”, and “trauma cards”. Only three groups would win the funds; the rest of us went home wondering what we had done and witnessed in those four months. The experience was so horrific and traumatic that even years later, I still shudder whenever I think about it. On that day, I decided to withdraw my participation in a system that reproduces systemic racism and tokenism through capitalising marginalised artists within the art and cultural industry.

Using our trauma and vulnerability to exchange for resources does not help us heal and grow, but rather encourages the toxic power dynamic in the art and cultural industry. On top of that, the daily harassment we face in public and work spaces, and the constant mental and physical struggle to survive in a foreign place, make us feel powerless and exhausted. But it might be unrealistic to say one can simply quit and withdraw their participation – as if we had the privilege of choosing to be outside the system and still survive. Furthermore, such withdrawal wouldn’t bring about systemic change, as someone else would quickly fill in. These realisations often lead us to a dead end: Is there really nothing we can do?

If all forms of systemic violence are (among other things) assaults on the role of the imagination as a political principle, then our response would be to use our creativity to found new communities, along with our resistance and fight. Founding new communities means not repeating what has already been proven to not work for us, leaving behind models that were not built by/for us – and instead

start questioning the structure. Who is doing the care labour in the community? Did we assign or expect someone to do the care work in our community without acknowledging their contributions? How do we share responsibility and rotate our roles in a community to avoid burnouts? How does class shape the community's power structure, and how do we hold someone accountable when we notice problematic or toxic behaviour? How do we recognise when a member of our community has a mental health crisis? Does the fact that those who have never shown vulnerability mean that they have no mental health problems?

It is important to ask ourselves these questions constantly and to have the habit of reflection, as we have seen too many white spaces manipulating "safe space" language without any structural changes, or, most of the time, just a huge amount of resources spent on branding and bureaucracy in a capitalist manner. We should start shaping a space for our community where people feel safe and confident to talk about their needs, criticisms, vulnerability, and anger. We have been talking about care and mental health support within communities for decades – why do we still witness so much gender violence, mental collapse, burnout, and toxic behaviours within ourselves?

"I can't afford to wait until after capitalism has been abolished to be happy, and I doubt you can either."¹ In other words, we cannot wait until our revolution succeeds to begin healing. Growing up under white supremacy, internalised racism, while knowing very little about our own culture and being told that the West is always better, is confusing. The migration

process is draining, and the reality we face in Germany is soul-crushing and makes life even harder. I have seen too many friends, comrades, and myself getting depressed and suffering from mental health problems due to false expectations, struggles and endless battles. This is precisely why we must unite and found new communities and networks that one can turn to when they need support. It's also important to create tangible achievements, both in the short term and long term, such as collective craft making, cooking, hiking with friends and basically any feasible activity that brings positivity and affirmation, nurturing one another along the way.

I believe liberation and empowerment are the tools to heal, and empowerment must be done collectively; otherwise, it is just another buzzword for liberals. By building mutual aid networks, fostering communities, and decolonising ourselves, we must reclaim our space and not be represented by anyone. As Angela Davis says, "I'm no longer accepting the things I cannot change, I'm changing the things I cannot accept."

Liberation and empowerment are the tools to heal, and empowerment must be done collectively; otherwise, it is just another buzzword for liberals.

¹ Contributors to Libcom.com & ESPA (eds.): Class Struggle and Mental Health: Live to Fight Another Day, Freedom Press, 2015. <https://libcom.org/article/class-struggle-and-mental-health-live-fight-another-day>

A RISING TIDE: TIPPS UND STRATEGIEN FÜR BIW*OC/ TIN*BIPOC AM ARBEITSPLATZ

English version available → pp. 88-89

84

A RISING TIDE

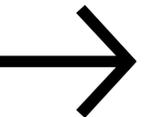
BIWOC* RISING TEAM & COMMUNITY

Hier teilen wir mit euch Tipps und Strategien, die euch am Arbeitsplatz und eurem beruflichen Werdegang weiterhelfen werden. Nicht selten sind BIPOC am Arbeitsplatz isoliert, weil es kaum Vielfalt gibt. Othering, Tokenism, Mikroaggressionen oder einfach die Unwissenheit der Kolleg*innen können unserer Karriere im Wege stehen. Durch viele geführte Gespräche in unserem Safer Space und unsere eigenen Erfahrungen haben wir hier die am meisten auftretenden Situationen festgehalten:

In this guide, we offer tips and strategies to help you navigate the workplace and advance your career. It's not uncommon for BIPOC to feel isolated at work due to a lack of diversity. Experiences like othering, tokenism, microaggressions, or even the ignorance of colleagues can hinder our professional progress. Drawing from numerous conversations in our safer spaces and our own experiences, we've compiled the most common challenges and strategies for addressing them:

Text von
**[BIWOC* Rising
Team & Community]**

85



[BIWOC* Rising Team & Community]

Baue dein Netzwerk auf

Vernetze dich mit anderen BIPOC Frauen*, Trans*, Inter* und nicht-binären Menschen und potenziellen Verbündeten in deinem Bereich. Suche nach Mentor*innen, die die Herausforderungen, vor denen du stehst, verstehen und dir Orientierung bieten können.

Dies gilt sowohl außerhalb als auch innerhalb deiner Arbeitsstelle. Innerhalb deiner Arbeitsstelle kannst du so Safer Spaces kreieren.

Übernimm die Kontrolle über deine Geschichte

Es gibt viele Hürden, die wir aufgrund unserer individuellen Geschichten erleben. Viele Unternehmen haben zwar versucht, „neutrale“ Bewerbungsprozesse einzuführen, jedoch fallen marginalisierte Menschen weiterhin durchs Raster. Statt dich auf vermeintliche Neutralität zu verlassen, mach deine Geschichte zu deinem einzigartigen Verkaufsargument („unique selling point“). Sie bringt eine wertvolle Expertise mit sich, die an keiner Universität gelehrt wird. Positioniere dich bewusst als Expert*in in deinem Bereich und nutze deine persönliche Erfahrung als Stärke, die neue Perspektiven und innovative Ansätze in die Arbeitswelt einbringt.

Feiere deine Identität: Fühle dich nicht gezwungen, dich an dominante Arbeitsplatzkulturen anzupassen. Umarme deine Identität und drücke sie auf authentische Weise aus, soweit dies sich sicher anfühlt.

Kenne deine Rechte

Mach dich mit den unternehmensinternen Richtlinien zu Diskriminierung und Belästigung sowie deinen gesetzlichen Rechten vertraut. Doch sei vorsichtig, wenn du diskriminierendes Verhalten möchtest, während BIPOC Frauen* werden oft als Störenfriede wahrgenommen, was oft dazu führt, das eigentliche Problem unbeachtet bleibt. Der Status Quo gilt als „funktionierend“, bis Probleme angesprochen werden, was oft dazu führt, dass die betroffene Person das Unternehmen verlassen muss. Es ist daher wichtig, strategisch vorzugehen. Suche Unterstützung von Allies. Gehe die Situation nicht allein an. Rechtlicher Schutz steht dir zwar zu, doch diese Rechte sind oft schwierig durchzusetzen.

Feedbackgespräche gut vorbereiten

Feedbackgespräche mit Vorgesetzten oder der Personalabteilung können eine wertvolle Chance sein, sich weiterzuentwickeln. Wenn es jedoch um heikle Themen geht oder du dich bei bestimmten Vorgesetzten unwohl fühlst, solltest du eine Vertrauensperson hinzuziehen, die dir zur Seite steht und Unterstützung bietet.

Setze Grenzen

Es ist essentiell, dein mentales Wohlbefinden zu schützen, indem du klare Grenzen setzt (u.A. mit Kolleg*innen und Vorgesetzten). Lerne, „Nein“ zu sagen, und konzentriere dich auf Aufgaben, die mit deinen langfristigen Zielen übereinstimmen. Besonders wichtig ist dies beim Thema „Free Labour“. Viele Unternehmen profitieren davon, inklusiv und divers zu wirken. Doch dies sollte keine Mehrbelastung für marginalisierte Menschen bewältigen müssen (die ohnehin bereits genug Herausforderungen bewältigen müssen) und sie sollten für ihre Arbeit fair entlohnt werden. Ehrenamtliche Mehrarbeit sollte eine persönliche Entscheidung sein, ohne Druck von außen.

Let's talk about money

Gehaltsgespräche werden oft nicht unter Kolleg*innen thematisiert, was jedoch hinderlich sein kann. Transparenz ist der Schlüssel, um herauszufinden, ob du fair bezahlt wirst. Überprüfe auch, ob es in deinem Vertrag eine Klausel gibt, die dich davon abhält, über dein Gehalt zu sprechen.

Apropos Vertrag: Verhandlungsgeschick ist eine Fähigkeit, die jede*r erlernen kann. Mach dir im Vorfeld Gedanken darüber, was du erreichen möchtest, und übe, wie du diese Punkte souverän einforderst. Ein Beispiel: Du könntest im Vertrag festhalten lassen, dass regelmäßige Gespräche über Gehaltserhöhungen stattfinden müssen. So kannst du strukturiert und planbar an die Verbesserung deiner finanziellen Situation herangehen.

Keine Credits für meine Ideen und Arbeit?

Prävention ist hier entscheidend. Viele Geschichten zeigen, dass marginalisierte Menschen großartige Ideen entwickelt und viel Arbeit investiert haben, nur um am Ende beiseite geschoben zu werden, während ein weißer Mann den Erfolg für sich beansprucht. Um dies zu verhindern, gilt der Grundsatz: „Wer schreibt, der bleibt“. Alles, was mündlich besprochen oder vereinbart wird, sollte in einer Follow-up-E-Mail festgehalten werden. Hierbei ist es wichtig, klar darzustellen, welchen Beitrag du geleistet hast, und eine Bestätigung des Inhalts einzufordern. Grundsätzlich gilt: Alles schriftlich dokumentieren, um Missverständnissen oder ungerechtfertigten Ansprüchen vorzubeugen.

Lift each other up

Fördere andere, während du selbst wächst: Hilf anderen BIPOC am Arbeitsplatz, indem du sie mentorst, zusammenarbeitest oder Gelegenheiten für sie schaffst. Solidarität und gemeinsamer Erfolg sind ein kraftvolles Tool zur Bekämpfung von systemischem Rassismus und Diskriminierung. Das Konzept des Mutual Aid kann auch in kleinerem Umfang am Arbeitsplatz umgesetzt werden. Z. B. Care und Well-Being stehen im Entscheidungsprozess im Zentrum, mit einem klaren Fokus auf gegenseitige Fürsorge und emotionaler Unterstützung, statt individuellem Erfolg. Gegenseitige emotionale Unterstützung und Care kann bereits mit regelmäßigen Check-ins stattfinden. Konkret kannst du Jobs- und Aufstiegsmöglichkeiten teilen, Empfehlungen aussprechen, Talente öffentlich würdigen und auf Barrieren aufmerksam machen. Arbeite aktiv mit anderen BIPOC zusammen und schaffe Gelegenheiten, bei denen ihr als Team sichtbar werdet und gemeinsam Erfolge feiern könnt. Teile wertvolles Wissen, sei es über branchenspezifische Trends, Trainings, Konferenzen oder berufliche Weiterentwicklungen, um anderen zu helfen, in ihrer Karriere zu wachsen. Wer emotional und sozial gestärkt ist und am Arbeitsplatz ein Gefühl von Zugehörigkeit hat, wird es leichter haben, eine Karriere aufzubauen, trotz der systematischen Hürden.

[BIWOC* Rising Team & Community]

Expand your network

Connect with other BIPoC women, trans*, inter*, non-binary individuals, and potential allies in your field. Seek out mentors who understand your unique challenges and can offer valuable guidance. Networking is crucial both within and outside of your workplace, where you can create or find safer spaces for support.

Take control of your narrative

We all face obstacles shaped by our personal stories. While many companies strive for 'neutral' hiring processes, marginalised people often continue to slip through the cracks. Rather than relying on supposed neutrality, make your story a key part of your professional identity ("unique selling point"). Your experiences bring valuable expertise that no university can teach. Position yourself as an expert in your field, and leverage your lived experience as a strength that offers fresh perspectives and innovative approaches to the workplace. Celebrate your identity: Don't feel pressured to conform to dominant workplace cultures. Embrace your identity and express it authentically, wherever you feel safe to do so.

Know your rights

Familiarise yourself with your company's internal policies on discrimination and harassment, as well as your legal rights. However, proceed carefully when reporting discriminatory behaviour. BIPoC women* are often perceived as troublemakers, while the actual issue remains unaddressed. The status quo is often deemed acceptable until someone raises concerns, which can lead to the affected individual being pushed out. Strategic thinking is essential. Seek support from trusted allies and avoid navigating these situations alone. While you are entitled to legal protection, enforcing these rights can be challenging.

Prepare well for feedback meetings

Feedback sessions with superiors or HR can provide valuable opportunities for growth. However, if sensitive issues arise or you feel uncomfortable with certain individuals, consult a trusted confidant for support. They can accompany you and help ensure the meeting is productive.

Set boundaries

Prioritise your mental well-being by setting clear boundaries with colleagues and superiors. Learn to say "no" and focus on tasks aligned with your long-term goals. This is especially important when it comes to unpaid or extra work. Many companies benefit from promoting diversity and inclusion, but this should not place an additional burden on marginalised individuals who already face enough challenges. You should be fairly compensated for your contributions, and any extra work should be voluntary, not expected.

Let's talk about money

Salary discussions are often avoided in the workplace, which can be a disadvantage. Transparency is crucial for determining whether you're being paid fairly. Check whether your contract includes any clauses restricting salary discussions. Negotiation skills are invaluable and can be developed by anyone. Before negotiating, determine what you want to achieve and practice confidently articulating your demands. For instance, you might negotiate for regular salary review discussions to be part of your contract, ensuring a structured and predictable approach to improving your financial standing.

Not getting credit for your ideas and work?

Prevention is key here. Many stories reveal that marginalised individuals have contributed brilliant ideas and done significant work, only to be sidelined when someone else—often a white male—takes the credit. To prevent this, remember the principle: "Who writes, stays." After any verbal agreements, send a follow-up email documenting what was discussed. Clearly outline your contributions and request confirmation. As a general rule, document everything in writing to avoid misunderstandings or false claims.

Lift each other up

Lift up others as you grow yourself: Help other BIPoC in the workplace by mentoring, collaborating, or creating opportunities for them. Solidarity and shared success are powerful tools for combating systemic racism and discrimination. The concept of mutual aid can also be implemented on a smaller scale in the workplace. For example, care and well-being are central in the decision-making process, with a clear focus on mutual care and emotional support rather than individual success. Mutual emotional support and care can already be fostered through regular check-ins. Specifically, you can share job and advancement opportunities, provide recommendations, publicly recognise talents, and highlight barriers. Actively collaborate with other BIPoC and create opportunities where you can be visible as a team and celebrate successes together. Share valuable knowledge, whether about industry-specific trends, training, conferences, or professional development, to help others grow in their careers. People who are emotionally and socially supported and feel a sense of belonging in the workplace will find it easier to build a career despite systemic barriers.

AUTOR*INNEN

Biografien

[Promona Sengupta]

Promona Sengupta is an artist, academic, activist, and curator. She has a PhD in Theater Studies from the Freie Universität Berlin. Her current projects include Spaceship Beben, a sci-fi sound art collective, Radio Kal, and Sweetmeet - a Berlin-Dhaka queer artists network.

[Farah Abdi]

Farah Abdi is a feminist, journalist, author, and human rights activist. She fled to Europe in 2012 to escape gender identity persecution. Her activism addresses transphobia, xenophobia, racism, Islamophobia, and discrimination, and she works as a migration advocate at TGEU.

[Svetlana Kostić]

Svetlana Kostić (sie/ihr) gehört zur IniRromnja*, ist Vorstandsmitglied und Projektleitung im RomaniPhen Archiv. Außerdem ist sie Referentin für VBU und hat zuletzt an der Studie „Unter Verdacht – Rassismuserfahrungen von Sinti:zze und Rom:nja in Deutschland“ gearbeitet.

[To Doan]

To Doan (they/them) lives in Berlin and writes theater and prose texts, poems and articles and deals with the critique of racism, intersectional discrimination, mental health and queer futures, among other things.

[B.R.]

B.R. beschäftigt sich mit struktureller Unterdrückung und deren sozialen sowie psychologischen Auswirkungen. Sie untersucht die Mechanismen des Kapitalismus und fördert Strukturen, die Isolation aufbrechen und kollektives Bewusstsein stärken.

[Thị Minh Huyền Nguyễn]

Thị Minh Huyền Nguyễn (sie/ihr) ist Autorin, Medienwissenschaftlerin und Designerin. Sie ist die Gründerin der Laufcommunity @joyruncollective und setzt sich für mehr Diversität und Flinta*sport ein.

[Alice Kahei]

Alice Kahei Yu's art focuses on autonomous spaces and grassroots movements, using painting to research and reflect on the relationship between mental health, public space, healing, and the individual and the collective.

[Sahra Abdulaahi]

Sahra Abdulaahi (sie/ihr) ist freiberufliche Schreiberin mit einem Master in Kommunikationswissenschaften. Sie macht sich stark für die Sichtbarkeit von Minderheiten, gegen Klassismus und für intersektionalen Feminismus ein.

[orchi lohani]

orchi lohani (orchi/bhai) is an organiser, teacher, and artist, queer* (as in "disruption"), 'disabled', in chronic pain, raised in Dhaka and misplaced in the "eu". orchi is passionate about liberation, community, and healing.

[Ronak Jundi]

Ronak arbeitet als visuelle Künstlerin an der Schnittstelle von Popkultur und intersektionalem Antirassismus. Zwischen Fotografie, Grafikdesign und Art Direktion setzt sie sich für eine politische Ästhetik ein, welche das Wesentliche zentriert.

[Lulu Lin]

Lulu views illustration as a cherished escape and a source of inspiration. Through her art, she seeks to capture elusive feelings and foster meaningful connections with her audience, inviting engagement and reflection within the shared human experience.

[Xiao Xiao]

Xiao Xiao (she/they) is an artist, writer, and researcher from Wuhan and based in Berlin. They work on building infrastructure of alternative political memories/imaginaries through texts, games, performances, and events.

[Ginnie Bekoe]

Ginnie Bekoe schreibt Texte, macht Poetry, Workshops, Vorträge und sich viele Gedanken zu den Verwobenheiten von Schwarzsein, beHinderung, Fatness & Queerness. Gerade beschäftigt sich Ginnie viel mit gelebter Solidarität, sowie Freude im Weltuntergang.

DANKE AN

Es ist eine Herausforderung, sich hier kurz zu fassen, denn im Laufe der Jahre haben uns so viele wunderbare Menschen begleitet. Ohne sie wären wir heute nicht hier und diese Publikation wäre nie entstanden. Ein riesiger Dank geht an das gesamte BIWOC* Rising Team, das unermüdlich hinter den Kulissen arbeitet, mit Herzblut und Engagement: Cérise C. Carson, Aylin Himmetoglu, Berta Blanco García und Nine Fumi Yamamoto-Masson. Besonders möchten wir Thị Minh Huyền Nguyễn erwähnen, die uns über die Jahre in verschiedenen Rollen unterstützt hat und mittlerweile ein unverzichtbarer Teil unserer Community ist. Ronak Jundi, die nicht nur das großartige Design für dieses Booklet gestaltet hat, sondern auch durch ihre Liebe zum Detail immer wieder ihre Unterstützung zeigt. Lulu Lin, die großzügig ihre Illustrationen beigesteuert hat.

Ein großes Dankeschön an all die Autor*innen, die nicht nur ihre Texte, sondern auch ihre persönlichen Geschichten mit uns geteilt haben, um andere zu empowern. Ebenso danken wir den zahlreichen Workshop-Trainer*innen, die ihre Expertise mit uns teilen. Unsere Member und Community – ohne euch wäre unser Space nur ein leerer Raum.

Wir sind auch dankbar für die intersektional feministischen Organisationen, die mit uns gemeinsam an einer besseren Zukunft arbeiten. Und natürlich ein besonderer Dank an unsere Förder*innen, die an unser Projekt und unsere Mission glauben.



Loubna.

THANKS TO

It is a challenge to be brief here, as so many wonderful people have accompanied us over the years. Without their support, we would not be where we are today, and this publication would never have come to life.

A huge thank you goes to the entire BIWOC* Rising team, whose tireless efforts behind the scenes, driven by passion and dedication, have been invaluable: Cérise C. Carson, Aylin Himmetoglu, Berta Blanco García, and Nine Fumi Yamamoto-Masson. A special note of appreciation goes to Thị Minh Huyền Nguyễn, whose multifaceted contributions over the years have made her an indispensable part of our community.

Thank you also to Ronak Jundi, who not only crafted the beautiful design of this booklet but continues to support us with her meticulous attention to detail, and Lulu Lin, who generously contributed her illustrations.

A heartfelt thank you goes to the authors who shared not just their writings but their personal stories, empowering others through their words. We are equally grateful to the many workshop trainers who offered their expertise, and to our members and community – without you, our space would be just an empty room.

Our appreciation extends to the intersectional feminist organisations who work alongside us, helping build a better future. A special thank you of course to our supporters who believe in our project and our mission.

IMPRESSUM

Autor*innen:

Loubna Messaoudi
Promona Sengupta
Farah Abdi
B. R.
Thị Minh Huyền Nguyễn
Sahra Abdulaahi
orchi Iohani
Svetlana Kostić
To Doan
Ginnie Bekoe
Xiaoji Song
Alice Kahei Yu

Art Direktion & Grafikdesign:

Ronak Jundi (@ronak.jundi)

Illustration:

Lulu Lin (@da_h_)

Produziert von:

BIWOC* Rising, 2024
Herausgegeben von BIWOC* Rising,
im Rahmen des Projekts BIWOC*Impact
Geschäftsführung: Loubna Messaoudi
BIWOC*Rising GuG
Dresdener Str. 11, 10999 Berlin
www.biwoc-rising.org

Projektleitung, Redaktion, Gesamtkoordination, Lektorat/Korrektur, Übersetzungen:

Nine Fumi Eglantine Yamamoto-Masson

Projekt- und Redaktionsassistentz:

Thị Minh Huyền Nguyễn

Druckproduktion:

Ronak Jundi & KATALOGDRUCK-BERLIN.DE
Redaktionsschluss September 2024
Diese Publikation wurde im Rahmen des Projektes
BIWOC*Impact von BIWOC* Rising GuG
ausgearbeitet.

Die Veröffentlichung stellt keine
Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des
BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die
Autor*innen die Verantwortung.

Gefördert von

Gefördert vom



im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie *leben!*

