AdB
Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V.

Was WEISS ich?
Rassismuskritisch denken lernen!

Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung

AdB-Jahresthema 2021

Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e.V. (AdB)
Mühlendamm 3, 10178 Berlin

Tel.: (030) 400 401 00
Fax: (030) 400 401 22

info@adb.de
www.adb.de

Der AdB wird gefördert aus Mitteln des Kinder- und Jugendplans des Bundes.

Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

© AdB Berlin, 2021

Liebe Leser*innen,

am 19. Februar 2021 jährte sich der Tag, an dem in Hanau neun Menschen Opfer eines rassistisch motivieren Anschlag wurden. Sie wurden ermordet. Der Täter habe seine Tat vermutlich „als Kampfansage an gefundene Formen friedlichen Zusammenlebens verstanden wissen und Angst verbreiten wollen", sagte Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier in seiner Rede anlässlich des Jahrestages.

Weiter rief der Bundespräsident dazu auf, „die bösen Geister in unserer Mitte nicht zu übersehen – den Hass, die Ausgrenzung, die Gleichgültigkeit. Aber lasst uns glauben an den besseren Geist unseres Landes, an unsere Kraft zum Miteinander."

Der menschenverachtende Anschlag von Hanau ist der vorläufige Höhepunkt von grausamen Attentaten gegen deutsche Staatsbürger*innen und genauso wenig vergessen wie der Mordanschlag von Halle, der Mord an Walter Lübcke und die Morde des NSU.

Aus Sicht der politischen Bildung muss diese „Kraft zum Miteinander" durch geeignete Bildungsangebote für alle forciert und gefördert werden. Der AdB will daher mit seinem Jahresthema 2021 „Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen! Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung" ein Zeichen setzen und die Mitgliedseinrichtungen in der Arbeit gegen Rassismus unterstützen.

„Die Perspektiven derjenigen, die unmittelbar von diesen rassistischen Diskriminierungen betroffen sind oder sich bedroht fühlen, werden oft nicht gehört oder ihre Positionen werden vom weißen Teil der Gesellschaft relativiert." Dieser Auszug aus der Stellungnahme des AdB zum Jahresthema 2021 stellt eine zentrale Problemanalyse aus der Perspektive der politischen Bildung und zugleich deren Auftrag für die Bildungsarbeit mit Menschen aus allen gesellschaftlichen Bereichen dar. Der AdB greift damit eine immer stärker werdende gesellschaftliche Debatte über Rassismus in vielen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens und in der Arbeitswelt auf.

Die Bundesregierung hat Ende 2020 einen umfangreichen Maßnahmenkatalog zur Bekämpfung des Rassismus beschlossen, der nicht nur sehr ambitioniert, sondern auch finanziell sehr umfangreich ist. Die Stärkung der politischen Bildung spielt dabei eine zentrale Rolle.

Uns als politischen Bildner*innen kommt dabei eine wichtige Aufgabe zu: Wir erreichen viele Menschen mit unseren Bildungsangeboten, wir bringen Menschen mit und ohne Rassismuserfahrungen zusammen und wir sind in der Lage, diese Debatte in Seminare und Projekte und damit in professionelle Bildungssettings zu transformieren und eine rassismuskritische Haltung zu erzielen.

Rassismus ist kein neues gesellschaftliches Problem. Von daher ist es auch nicht neu als Thema der politischen Bildung. Aber offensichtlich ist der Druck in Politik und Zivilgesellschaft, zu Lösungen und einem gesellschaftlichen Konsens zu kommen, so stark geworden, dass nunmehr Klärungen herbeigeführt werden müssen, damit die von rassistischer Diskriminierung betroffenen Menschen und Organisationen zukünftig nicht mehr benachteiligt, ausgegrenzt oder gar von Gewalt bedroht sind.

Die aktuelle Stellungnahme liefert das Lernziel gleich mit: „Rassismuskritisch denken lernen!"

Wir wollen die Praxis der politischen Bildung durch die Auseinandersetzung mit Rassismus stärken und in unseren Einrichtungen Diversität im Programm, im Personal und in der Infrastruktur sichtbarer machen.

Die vorliegende Broschüre zum aktuellen Jahresthema soll Ihnen einen Zugang zu dieser Debatte verschaffen und Ihnen anhand ausgewählter Beispiele aus der Praxis politischer Bildungsarbeit Impulse für eigene Seminare und Projekte vermitteln. Wir wünschen uns im AdB, aber auch darüber hinaus in der Landschaft der politischen Bildung, eine rege Debatte über die Bekämpfung von Rassismus und die damit einhergehende Förderung von Diversität in unseren Strukturen, Angeboten und personellen Ressourcen.

Boris Brokmeier
Vorsitzender des AdB

Inhalt

AdB-Jahresthema 2021

Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen!

Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung

AdB-Jahresthema 2021

6 Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen!
Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung
Eine Einführung

10 AdB-Stellungnahme
zum Jahresthema 2021

14 Rassismuskritische politische Bildung
Was bedeutet das für den Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten?
Narmada Saraswati

17 Verankerung des Themas Rassismuskritik in der politischen Bildung
Interview mit Professor Dr. Karim Fereidooni

21 Auf dem Weg (?)
… zu einer rassismuskritischen Bildung(sstätte)
Roland Wylezol

Praxisberichte

24 You'll never walk alone
Die Bildungsstätte Anne Frank thematisiert Diskriminierung im Sport
Bildungsstätte Anne Frank e. V.

27 Emanzipation von „Wir versus die Anderen"
Die Jüdisch-Muslimischen Kulturtage in Heidelberg sind anders
Muslimische Akademie Heidelberg i. G. Teilseiend e. V

30 Spiderman ist Schwarz
Ein Empowerment-Angebot für Schwarze und Afro-deutsche Kinder in der Jugendbildungsstätte LidiceHaus Bremen
LidiceHaus gGmbH

33 Alle können gewinnen
Die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) bildet Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit aus
Stiftung „Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar"

36 Nicht selbstverständlich
Das Internationale Bildungszentrum dock europe e. V. in Hamburg bietet Qualifizierungsreihe für Schwarze Menschen und Menschen of Color
Internationales Bildungszentrum dock europe e. V.

Anhang

39 Publikationen zum Jahresthema
Links zum Thema

40 Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten – Ein Überblick

Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen! Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung

Eine Einführung

Einrichtungen und Akteure politischer Bildung sind Teil der gesellschaftlichen Strukturen und Verhältnisse. Sie werden mitbestimmt von Bildern, Narrativen und Normen, die – oft unbewusst – auf kolonialen, rassistischen Vorstellungen beruhen können und diese – ebenso oft nicht bewusst – tradieren.

Dieses anerkennend, haben sich der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (AdB) und seine Mitgliedseinrichtungen auf den Weg gemacht, um eine selbstkritische Analyse der eigenen Arbeit und Strukturen vorzunehmen, Räume für rassismuskritische Bildung zur Verfügung zu stellen, Diversität zu ermöglichen und sich deutlicher zu positionieren als bisher (vgl. Stellungnahme zum AdB-Jahresthema 2021 in dieser Broschüre). Die Entscheidung für das Jahresthema 2021 „Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen! Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung" ist ein wichtiger Schritt auf diesem Weg. Dass der Verband aber nicht bei Absichtserklärungen und guten Worten stehenbleiben kann, ist allen Verantwortlichen bewusst.

Der AdB auf dem Weg

Seit vielen Jahren verfolgt der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten eine vielschichtige Strategie, um den Verband diverser, inklusiver und offener zu gestalten. In diesem Prozess können verschiedene Schritte auf unterschiedlichen Ebenen ausgemacht werden.

Bereits in seiner Mitgliederversammlung 2001 hat der AdB Gender Mainstreaming als Gemeinschaftsaufgabe beschlossen und die Umsetzung als zentrale Verbandsaufgabe in den Strukturen und auf allen Ebenen der Organisation geplant. Durch Arbeitsgruppen und Projekte, durch Genderbeauftragte und Publikationen wurde das Thema Gender Mainstreaming in die Konzepte, Diskussionen und in den Bildungsalltag implementiert. Die Fachkommission „Mädchen und Frauen", die im Jahr 2016 zur Kommission „Geschlechtereflektierte Bildung" wurde, hat hier eine zentrale Aufgabe übernommen.

Der AdB ist aber nicht bei der Fokussierung auf Geschlechtervielfalt stehengeblieben, sondern hat nach und nach ebenso die Themen Migration und Intergration in den Blick genommen und die politische Bildung in der Einwanderungsgesellschaft verortet und weiterentwickelt. Es wurden verschiedene Stellungnahmen veröffentlicht und Positionsbestimmungen vorgenommen wie z. B. die Stellungnahme „Politische Bildung in der demokratischen Gesellschaft. Zum Beitrag Politischer Bildung bei der Gestaltung des gesellschaftlichen Wandels" (2006; www.adb.de/node/333) oder die Standortbestimmung „Politische Bildung im AdB für Vielfalt und gegen Ausgrenzung" aus dem Jahr 2018 (www.adb.de/stellungnahme/standortbestimmung-politische-bildung-im-adb-fuer-vielfalt-gegen-ausgrenzung).

Im Folgenden werden einige weitere Schritte im Verband skizziert:

Im Jahr 2008 wurde die Arbeitsgruppe „Interkulturelle Öffnung" durch den AdB-Vorstand in Leben gerufen, in der Expert*innen aus Mitgliedseinrichtungen mit dem Ziel zusammenarbeiteten, den bundeszentralen Verband für die Kommunikation und Kooperation mit Migrantenorganisationen

zu öffnen sowie Migrantenorganisationen für die Mitgliedschaft im AdB zu gewinnen und damit die gesellschaftliche Realität auch in der Struktur sichtbar werden zu lassen. Die Veröffentlichung einer Broschüre mit dem Titel „Interkulturelle Öffnung – Eine Arbeitshilfe für Bildungsstätten und Träger der politischen Bildung" erfolgte im Jahr 2015 (www.adb.de/content/arbeitshilfe-interkulturelle-oeffnung). Diese Publikation sollte einen Beitrag zu einem Gesamtprozess zur Interkulturellen Öffnung des Verbandes leisten. Die Interkulturelle Öffnung wurde dabei als Strategie der AdB-Mitgliedseinrichtungen verstanden, die darauf abzielt, die Strukturen so zu verändern, dass Menschen mit Migrationsgeschichte die gleichen Partizipationschancen in den Veranstaltungen der politischen Bildung sowie in allen Funktionen und auf allen Ebenen der Organisationen haben.

In den Jahren 2016 und 2017 hat der AdB in Kooperation mit dem Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) insgesamt sechs Fortbildungsveranstaltungen zur politischen Bildung mit Geflüchteten durchgeführt. Ziel war es, Geflüchtete als Multiplikator*innen zu qualifizieren, Wissen z. B. zu rechtlichen Fragen oder auch zu Strukturen und kreativen Methoden politischer Bildung zu erweitern, Menschen miteinander zu vernetzen und neue Projekte anzustoßen.

Ein ähnliches Ziel hatte das das Projekt „Empowered by Democracy. Stärken. Bilden. Vernetzen." (https://empowered-by-democracy.de), das der AdB gemeinsam mit der GEMINI – Gemeinsame Initiative der Träger politischer Jugendbildung in den Jahren 2017–2019 durchgeführt hat. Es zielte darauf ab, mehr junge Menschen mit Fluchthintergrund als Zielgruppe in die Jugendbildungsmaßnahmen der AdB-Mitgliedseinrichtungen einzubeziehen und junge Geflüchtete zu ermutigen und befähigen, selbst Teamer*innen der politischen Bildung zu werden.

Einen nicht unerheblichen Anteil an der inhaltlichen und strukturellen Weiterentwicklung des Verbandes haben die vier Fachgruppen im Programm „Politische Jugendbildung im AdB" (2017–2022): Erinnerungskultur und Teilhabe, Flucht und Migration, Digitale Medien und Demokratie, Arbeit und Lebensperspektiven.

Auch die Öffentlichkeitsarbeit widmet sich diesen Themen und stärkt die Verbindungen zwischen theoretischen, wissenschaftlichen Erkenntnissen und praktischen Erfahrungen: In der Fachzeitschrift „Außerschulische Bildung. Zeitschrift der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung" werden immer wieder einschlägige Themen aufgegriffen und aus unterschiedlichen Perspektiven beleuchtet, z. B. in der Ausgabe 2/2017 – Konstruktion der Anderen (www.adb.de/content/zeitschrift-ausserschulische-bildung-ausgabe-2-2017); 1/2018: Integration – ein gesamtgesellschaftliches Projekt (www.adb.de/zeitschrift/ausserschulische-bildung-ausgabe-1-2018); 1/2020: Solidarität – Gelebte Vielfalt und gesellschaftlicher Zusammenhalt (www.adb.de/zeitschrift/ausserschulische-bildung-ausgabe-1-2020).

Im Sommer 2020 ist die digitale Plattform politischbilden.de online gegangen (https://politischbilden.de) – ein gemeinschaftliches, stetig wachsendes Nachschlagewerk für Fachkräfte und Aktive in der politischen Jugend- und Erwachsenenbildung mit thematischen Hintergrundbeiträgen, Methodenbeschreibungen und Kontakten. Die Beiträge werden von Expert*innen zur Verfügung gestellt und stehen allen Interessierten zur freien Verfügung und helfen, das Feld der politischen Bildung weiter zu qualifizieren. Bei der einbezogenen Expertise wird auf eine große Diversität geachtet. Aktuelle Themenschwerpunkte sind Politik, Rassismus, Diversität, Globalisierung und Digitalisierung.

Diese Aktivitäten werden gerahmt von einem Strategieprozess auf den unterschiedlichen Ebenen AdB-Geschäftsstelle, Vorstand und Mitgliederversammlung, der im Jahr 2017 startete und nach und nach zu einem Verbandentwicklungsprozess reift. Ging es zu Beginn um eine Selbstvergewisserung und die Frage, wohin sich der AdB entwickeln soll, geht es nun zunehmend um die Konkretisierung einzelner Aspekte vor dem Hintergrund der rassismuskritischen Öffnung und damit um eine Weiterentwicklung dieses (unabschließbaren) Prozesses.

Folgende Aspekte wurden in einem mehrjährigen Prozess als zentral identifiziert:

Verbesserung, Erhöhung der Wahrnehmung
Diskussion um den Namen des Verbands, Erschließung neuer Kommunikationswege, Prüfung der Materialien auf Diversität, Leitbildprozess, Formulierung eines Selbstverständnisses, Entwicklung einer Position zum Verständnis politischer Bildung, Werbung um neue Mitglieder, Verbesserung der Mitgliederkommunikation, Aufbau neuer Netzwerke

Aktivere Rolle im Fachdiskurs
Gründung eines Expert*innenrates, Hochschulkooperationen, Forschungsprojekte anstoßen, Nachwuchsförderung, Testimonials gewinnen, neue Netzwerke aufbauen

Stärkere Wahrnehmung als politischer Akteur/Interessenvertretung
Politische, gesellschaftliche Akteure einladen, mediale Präsenz erhöhen, Stellung beziehen, neue Kooperationen, Präsenz auf Länderebene, Lobbyarbeit ausbauen

Gewinnung neuer Mitglieder
Gezielte Ansprache neuer deutscher Organisationen, (post) migrantischer Organisationen, Minderheitenorganisationen, Sichtbarmachen des Mehrwerts einer Mitgliedschaft, Selbstverständnis der politischen Bildung und der Bildungsorte weiterentwickeln

Stärkere Vernetzung
Vernetzung mit der Wissenschaft, mit anderen Akteuren politischer Bildung, mit Kooperationspartnern der Mitgliedseinrichtungen, international, Aufklären über Strukturen politischer Bildung

Internationale Öffnung
Mitgliedschaft, Interessenvertretung, Austausch zu Qualitätskriterien, internationalen Diskurs zur politischen Bildung stärken, Mehrsprachigkeit

Professionalisierung des Arbeitsfeldes
Einsetzen für Lehrstuhl Politische Bildung, Weiterbildungsmöglichkeiten schaffen, auch über AdB-Mitgliedseinrichtungen hinaus, Coaching anbieten, Patenschaften/Tandems, Knowhow der Mitgliedseinrichtungen nutzen, modulare Ausbildung zur politischen Bildung entwickeln

Die zur Erreichung dieser Ziele in Gang gesetzten Prozesse werden mit dem Jahresthema 2021 „Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen! Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung" eng verknüpft. Mit diesem Jahresthema wird zum ersten Mal die rassismuskritische Bildung in den Fokus der Debatten und der Praxis politischer Bildung im AdB gerückt. Zusammen mit dem AdB-Projekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken", das in dieser Broschüre im Beitrag von Narmada Saraswati vorgestellt wird, markiert es einen zentralen Schritt hin zur rassismuskritische Öffnung des Verbandes.

Zu dieser Broschüre

Diese Broschüre zeigt, um was es dem AdB mit dem Jahresthema 2021 und darüber hinaus geht. Es wird deutlich, wo der Verband steht, was sich der AdB und seine Mitgliedseinrichtungen vorgenommen haben. Mit der Stellungnahme zum Jahresthema wird dafür der Rahmen gesetzt und werden die Herausforderungen und Aufgaben für die Politische Bildung und die politischen Entscheidungsträger*innen benannt.

Im ersten Fachbeitrag von Narmada Saraswati werden – anschließend an diese Einführung – Begriffe geklärt und weitere Herausforderungen benannt. In einem Interview mit Professor Dr. Karim Fereidooni geht es um die Verankerung des Themas Rassismuskritik in der politischen Bildung. Roland Wylezol beschreibt den Weg, den eine Jugendbildungsstätte beschreiten muss, um eine rassismuskritische Einrichtung zu werden.

Es folgen fünf Praxisberichte, die unterschiedliche Themen und Zugänge der AdB-Mitgliedseinrichtungen in den Fokus rücken und sichtbar machen, wie der Weg hin zu einer rassismuskritischen Bildungspraxis und einer divers aufgestellten Einrichtung politischer Bildung aussehen kann. Die Berichte reichen vom Thema „Diskriminierung im Fußball" über die Realisierung jüdisch-muslimischer Kulturtage bis zu Empowerment-Angebote für Schwarze und Afro-Deutsche Kinder. Es wird sichtbar gemacht, wie Migrant*innen als Fachkräfte in der Jugendarbeit gewonnen, bzw. People of Color als Trainer*innen der politischen Bildungsarbeit qualifiziert werden können. ■

Was WEISS ich?
Rassismuskritisch denken lernen!
Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung

AdB-Stellungnahme zum Jahresthema 2021

Während der AdB-Mitgliederversammlung, die am 25. und 26. November 2020 online stattfand, wurde die Stellungnahme zum AdB-Jahresthema 2021 verabschiedet. Damit wurden die Aktivitäten des Verbands im Kontext des Jahresthemas eröffnet, das zum Ziel hat, das Thema „Rassismuskritik und politische Bildung“ über das Jahr hinaus im Verband zu verankern. Im Folgenden ist die Stellungnahme abgedruckt.

Das Bekenntnis zur unantastbaren Würde jedes Menschen bildet die Grundlage unseres gesellschaftlichen Wertesystems. Deutschland versteht sich als weltoffenes und demokratisches Land. Dennoch ist es nicht frei von Rassismus – rassistische Diskriminierungen, Vorurteile und Gewalt finden sich im gesellschaftlichen Alltag ebenso wieder wie in Strukturen des öffentlichen Lebens.

Die rassistischen Wissensbestände gründen insbesondere auf kolonialen und nationalsozialistischen Vorstellungen, die auf Ideologien der Ungleichwertigkeit basieren und nach wie vor in der Gesellschaft fest verankert sind. In Lehrbüchern, Spielfilmen, in der Werbung und in unserer Sprache werden diskriminierende Leitbilder (un-)bewusst reproduziert.

„Rassismus ist ein gesellschaftliches und soziales Phänomen und dient u. a. auch der vermeintlichen Legitimation bestehender oder der Erzeugung neuer Ungleichheiten." (Nationaler Aktionsplan der Bundesregierung gegen Rassismus) Aktuelle Beispiele, von denen vor allem marginalisierte Gruppen betroffen sind, gibt es viele: rassistischer Terror, rassistische Vorfälle in staatlichen Organisationen wie Polizei und Bundeswehr, rassistische Hetzreden im Bundestag. Hinzu kommt die Tatsache, dass immer mehr Bürger*innen Hasstiraden und rassistische Anfeindungen im Internet verbreiten oder gemeinsam mit Holocaust-Leugner*innen, Rechtsextremist*innen und Reichsbürger*innen auf die Straße gehen, um gegen vermeintliche Freiheitsbeschränkungen im Zuge einer Pandemie zu protestieren.

Die Perspektiven derjenigen, die unmittelbar von diesen rassistischen Diskriminierungen betroffen sind oder sich bedroht fühlen, werden oft nicht gehört oder ihre Positionen werden vom weißen Teil der Gesellschaft relativiert. Hinzu kommt, dass viele von Rassismus unmittelbar Betroffene weiteren Diskriminierungen (z. B. aufgrund des Geschlechts oder der wirtschaftlichen Möglichkeiten) ausgesetzt sind. Das Problem Rassismus wird immer noch nicht ernst genug genommen, bzw. es werden sogar oftmals diejenigen dafür verantwortlich gemacht, die diskriminiert werden.

Rassismus wird oft individualisiert, d. h. als individueller Akt von Rassist*innen betrachtet, die jenseits einer vermeintlich moralischen Wertegemeinschaft stehen, was dazu führt, dass Rassismus nicht als gesellschaftliches, strukturelles Problem wahrgenommen wird. Gespräche über Rassismus sind oftmals durch Abwehr, Schweigen, Rechtfertigungen und Relativierungen gekennzeichnet. Dies beruht häufig auf fehlendem Wissen und der mangelnden Bereitschaft der Mehrheitsgesellschaft zur kritischen Auseinandersetzung mit dem Thema.

Hier muss Politische Bildung ansetzen, zu deren Grundverständnis eine rassismuskritische Haltung und Ausrichtung gehören. Rassistische und demokratiefeindliche Entwicklungen in Deutschland und auch global machen eine Bekräftigung dieses Anspruchs und die Notwendigkeit einer rassismuskritischen und menschenrechtsorientierten Politischen Bildung in Deutschland erforderlich. Die Politische Bildung ist auf verschiedenen Ebenen herausgefordert,

sich dieses Themas anzunehmen und sich mit den Ursachen, Auswirkungen, mit Prozessen und Strukturen kritisch auseinanderzusetzen.

Die Akteur*innen Politischer Bildung sind aufgerufen,

… eine selbstkritische Analyse der eigenen Arbeit und Strukturen vorzunehmen
Einrichtungen der Politischen Bildung müssen sich und ihre Strukturen immer wieder aufs Neue hinterfragen. Inhalte, Formate und Haltungen müssen diskriminierungskritisch überprüft und ggf. verändert werden. Um rassismuskritisch zu handeln reicht es nicht, entsprechende Seminare und Workshops anzubieten. Teil des Prozesses muss es auch sein, die Zusammensetzung der Mitarbeitenden, der Teilnehmenden, die Gestaltung der Öffentlichkeitsarbeit etc. rassismuskritisch zu hinterfragen.

… Räume für rassismuskritische Bildung zur Verfügung zu stellen
Rassismus muss als strukturelles, gesellschaftliches Problem anerkannt und vermittelt werden. Teilnehmende brauchen Menschen und Formate, die ihnen dabei helfen, die Komplexität und Geschichte des Rassismus zu begreifen. Dafür brauchen sie teilnehmendenorientierte Formate, professionelle Workshopleitungen mit entsprechender Expertise und Offenheit. Im Besonderen bedeutet dies, eine Professionalisierung der politischen Bildner*innen in Form einer rassismuskritischen Aus- und Weiterbildung sicherzustellen.

… Diversität sichtbar zu machen
Eine rassismuskritische politische Bildung darf Diskriminierungen nicht (ausschließlich) aus einer weißen Perspektive thematisieren. Die Perspektiven der von Rassismus betroffenen Bildner*innen muss sich in den Angeboten deutlich wiederfinden. Insbesondere Teilnehmende, die unmittelbar selbst von Rassismus betroffen sind und bei denen vor allem das Empowerment wichtig ist, brauchen die Perspektiven von Leitungen, die selbst Diskriminierung erfahren haben.

… sich deutlich zu positionieren
Politische Bildung muss sich klar gegen Rassismus und Diskriminierung positionieren. Sie muss rassistische, antisemitische und demokratiefeindliche Strukturen als solche benennen und verurteilen. Ebenso muss sie sich solidarisch mit den von rassistischer Diskriminierung betroffenen Menschen und ihren Organisationen positionieren.

Der AdB fordert politische Entscheidungsträger*innen auf,

… Rassismuskritik auf allen gesellschaftlichen Ebenen zu fördern und umzusetzen
Um die rassismuskritische Auseinandersetzung und die Bekämpfung von rassistischen Strukturen auf allen Ebenen zu ermöglichen, bedarf es einer Sensibilisierung für das Thema und das Schaffen guter Bedingungen. Hierzu gehört u. a. die Förderung wissenschaftlicher Forschung zu rassistischen Strukturen z. B. in staatlichen Organisationen und anderen Bereichen des gesellschaftlichen Lebens.

… die rassismuskritische politische Bildung in staatlichen Institutionen auszubauen
Es gibt bereits gute Angebote politischer Bildung in staatlichen Institutionen wie z. B. in Polizei und Bundeswehr. Diese müssen ausgebaut werden. Freie Träger sollten dabei eine wichtige Rolle spielen und entsprechend finanziell ausgestattet werden. Sie können helfen, ein Klima zu schaffen, das die offene Auseinandersetzung mit und die Bekämpfung von Rassismus ermöglicht.

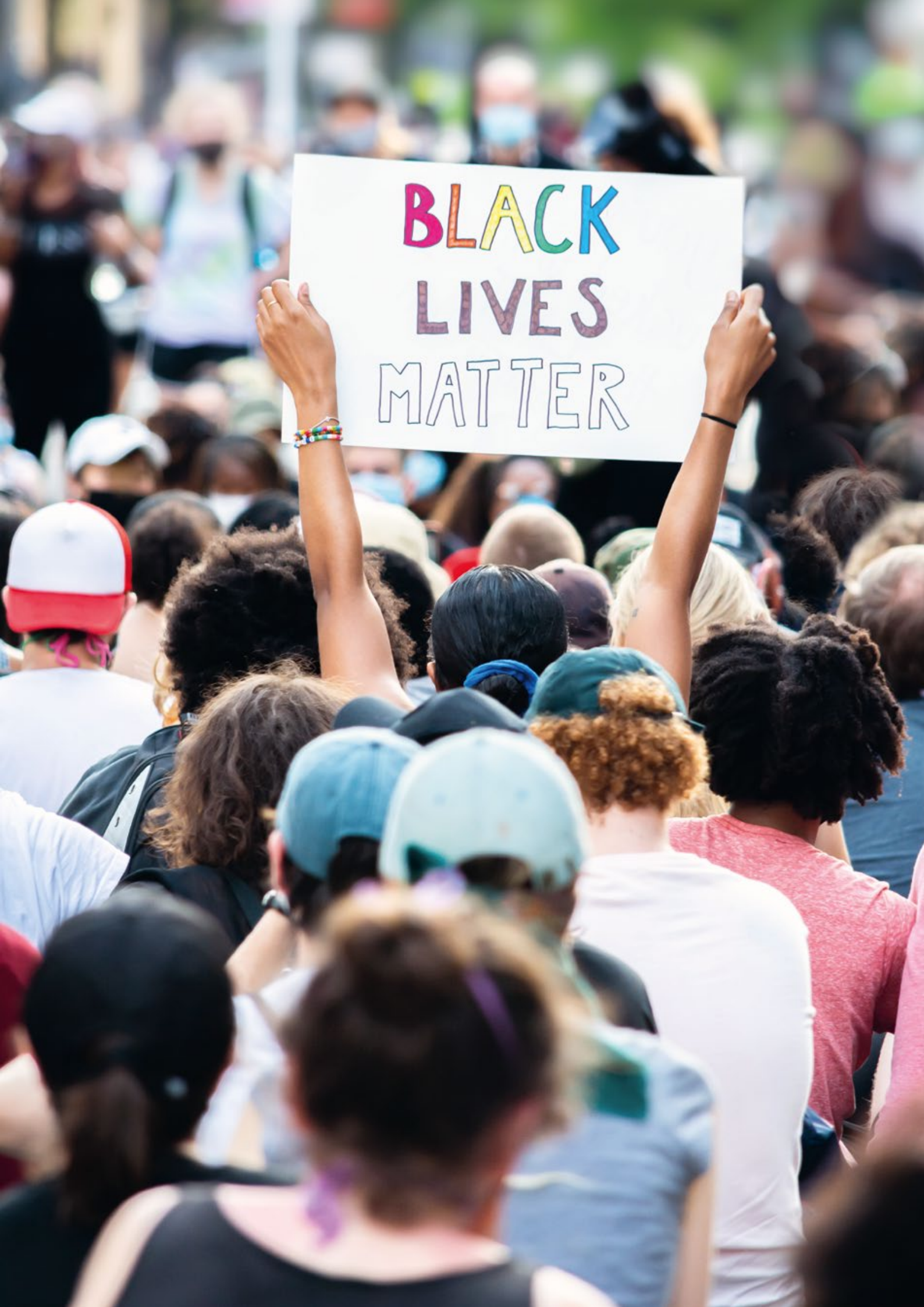
… die rassismuskritische Bildung in formaler und non-formaler Bildung zu fördern
In schulischen und beruflichen Bildungsangeboten fehlt die (rassismus-)kritische Auseinandersetzung, insbesondere mit deutscher Kolonialgeschichte und ihren Folgen. Hier bedarf es einer engen Zusammenarbeit mit der außerschulischen Politischen Bildung und den von Rassismus betroffenen Menschen und entsprechenden Organisationen. Die rassismuskritische Bildung würde zudem wirksam unterstützt und gestärkt, wenn sie Bestandteil von Lehr- und Ausbildungsplänen würde.

… sich auf die Seite von den von Rassismus betroffenen Menschen und Organisationen zu stellen und diese zu schützen
Rassistische Angriffe auf Menschen und Organisationen – sei es analog oder digital – sind Angriffe auf die Demokratie. Diese Angriffe müssen verurteilt und ihnen muss klar entgegengewirkt werden. Politisch Verantwortliche sind gefordert, alles dafür zu tun, dass Deutschland ein offenes und vielfältiges Land ist, in dem niemand rassistisch bedroht oder diskriminiert wird.

Politische Bildung ist nicht neutral. Sie basiert auf den Menschenrechten und demokratischen Werten, die mit Rassismus unvereinbar sind. Rassismuskritik gehört daher zu den Kernaufgaben Politischer Bildung. ■

Beschlossen von der Mitgliederversammlung des AdB am 26.11.2020

Download der AdB-Stellungnahme:
www.adb.de/stellungnahme/was-weiss-ich-rassismuskritisch-denken-lernen
Weitere Informationen zum Jahresthema 2021:
www.adb.de/jahresthema-2021


BLACK
LIVES
MATTER

Rassismuskritische politische Bildung
Was bedeutet das für den Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten?

Von Narmada Saraswati, Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V.

„Not everything that is faced can be changed. But nothing can be changed until it has been faced. History is not the past. It is the present. We carry our history with us. We are our history. If we pretend otherwise, we literally are criminals."

James Baldwin [1]

Warum sollten sich ausgerechnet Akteure der politischen Bildung mit Rassismus auseinandersetzen? Als Verband, als Einrichtungsleiter*innen, als Bildner*innen der politischen Bildung sind wir doch alle entschieden gegen Rassismus und andere Formen von Diskriminierungen und stehen für eine politische Bildung, die sich an den Grund- und Menschenrechten ausrichtet![2] Allerdings stehen wir auch als in der politischen Bildung Tätige nicht außerhalb von gesellschaftlichen Verhältnissen, sondern sind Teil der Gesellschaft, eingebunden in gewachsene Strukturen und mit bestimmten Bildern, Narrativen und Normen sozialisiert.

Rassifizierende Diskurse in Gesellschaft

Wie bei vielen anderen Diskriminierungsformen geht es auch bei Rassismus nicht um eine gesellschaftliche Randerscheinung. Es ist nicht (nur) ein Problem der Rechten. Es geht vor allem um ein (un-)bewusstes gesellschaftliches Wissen über die vermeidlich „Anderen", das sich sowohl intentional als auch nicht-intentional äußern kann. Rassistisches Wissen zeigt sich von der individuellen Haltung und Handlung bis zur institutionellen und strukturellen Ebene in allen gesellschaftlichen Bereichen. Dies äußert sich in einer extremen Ungleichbehandlung von bestimmten Menschen(gruppen) z. B. im Bildungsbereich oder auf dem Wohn- und Arbeitsmarkt und führt letztendlich zu undemokratischen Strukturen.

Ohne das Wissen und die Auseinandersetzung mit verschiedenen Rassismusformen wie z. B. Rassismus gegenüber Rom*nja und Sinti*zze oder Schwarzen Menschen, zeigen sich rassistische Wissensbestände oft ganz unscheinbar. In Sprache, Texten, Bildern und Diskursen wird immer wieder die zutiefst gefährliche binäre Denklogik (re-)produziert, die einteilt in ein „Wir" der so selbstverständlich Dazugehörenden und „die Anderen", die nicht-weißen, nicht-christlichen Menschen mit oder ohne Migrationsgeschichte.

Wenn diese konstruierte Andersheit von Menschen(gruppen) mit strukturellen Ausgrenzungsmechanismen und ungleicher Ressourcenverteilung in der Gesellschaft einhergeht, spricht man von Rassismus (vgl. Hall 2000, S. 7 ff.). Wer dabei Subjekt oder Objekt von rassifizierendem Wissen ist, bestimmen die gesellschaftlichen Machtverhältnisse. Auch im Bildungsbereich wird häufig sehr undifferenziert und pauschalisierend über die „Anderen" gesprochen, die vermeintlich so schwer zu erreichen sind. Selten wird überlegt, welche Prozesse anders gestaltet werden müssen, wer welche Entscheidungskompetenzen hat und welche Perspektiven in der Institution komplett fehlen. Das hat zur Folge, dass Konstruktionsprozesse über die „Anderen" weiterhin – wenn auch meist nicht bewusst – reproduziert werden. Menschen mit Marginalisierungserfahrung werden damit zu selten als aktive Mitgestalter*innen von Gesellschaft gleichberechtigt repräsentiert und wahrgenommen. Wenn sich aber institutionell nichts ändert, wie soll Rassismus, der auch in Deutschland tödlich sein kann, bekämpft werden? Wie sollen sich Diskurse verändern?

Rassistische Ideologien beruhen auf einer jahrhundertelangen Vorgeschichte. Die Erfindung von Menschenrassen – auch als akademischer Diskurs – ging von Europa aus. Heute spricht zwar kaum noch jemand von „Rasse". Dennoch werden Menschen (weiterhin) durch willkürlich gewählte „Merkmale" zu den „Anderen" gemacht und pauschal mit abwertenden und manchmal auch mit vermeintlich positiven Eigenschaften versehen. Sie gelten als latent „kriminell", „bildungsfern", „unzivilisiert", „nicht-aufgeklärt" oder „sexistisch".

---

[1] Aus: „I'm not your negro", Regie: Raoul Peck, 2017; https://fsk12.bpb.de/mediathek/283417/i-am-not-your-negro (Zugriff: 16.02.2021)

[2] Der AdB und seine Mitgliedseinrichtungen stehen für eine demokratische und menschenrechtsorientierte politische Bildung. Siehe dazu das AdB-Selbstverständnispapier: www.adb.de/selbstverstaendnis-des-arbeitskreises-deutscher-bildungsstaetten

» WENN EINE RASSISMUSKRITISCHE POLITISCHE BILDUNG UMGESETZT WERDEN SOLL, BRAUCHT ES NEBEN DEM ERLERNTEN WISSEN VON MENSCHEN OHNE RASSISMUS-ERFAHRUNG AUCH IMMER DAS FACHWISSEN VON EXPERT*INNEN, DIE SELBST VON RASSISMUS BETROFFEN SIND. «

Alles also, was die damit implizierte „Wir-Gruppe" nicht oder nur mit Ausnahmen sei. Die „Wir-Gruppe" wird wiederrum bei solchen Rassifizierungsprozessen gleichzeitig auch zur nicht markierten, unbenannten weißen Norm. Bei der Auseinandersetzung mit Rassismus ist es daher umso wichtiger, sich der eigenen gesellschaftlichen (Macht-)Position bewusst zu werden.

Um sich konstruktiv mit dem Abbau von Rassismus auseinanderzusetzen, ist es grundlegend zu verstehen, dass Rassismus sich nicht nur in individuellen, absichtlichen bösartigen Handlungen zeigt, sondern wir mit bestimmten gesellschaftlichen Diskursen und Bildern aufwachsen und von ihnen umgeben sind, aber eben auch unbewusst genau diese reproduzieren können.

Rassismuskritik als Paradigmenwechsel

Genau hier setzt Rassismuskritik an. Der Begriff wurde in den Fachdiskurs eingeführt, um einen Paradigmenwechsel herbeizuführen. Es reicht nicht allein aus, sich nur gegen Rassismus zu positionieren und sich als Antirassist*in zu bezeichnen (vgl. Mecheril/Melter 2010, S. 168 ff.). Ganz im Gegenteil: Für einen wirksamen Abbau von rassistischem Denken und Handeln braucht es neben dem Willen zur Veränderung insbesondere eine intensive Auseinandersetzung mit Rassismus, eine Selbstreflexion in Bezug auf die eigenen Denkmuster und Handlungen. Wenn z. B. Bildungseinrichtungen klar Position gegen Diskriminierung beziehen, wie z. B. in Leitlinien oder Stellungnahmen, ist zwar ein wichtiger symbolischer Schritt getan, dennoch dürfen Institutionen hierbei nicht stehen bleiben, sonst laufen sie Gefahr, eine reine „nicht-performative Antidiskriminierungsarbeit" zu betreiben, wie es die feministische Wissenschaftlerin Sara Ahmed beschreibt (vgl. Ahmed 2006, S. 104 ff.). Strukturen werden sich kaum verändern, wenn sich nicht auch Diskurse und Haltungen in den verschiedenen Institutionen selbst verändern.

Einen neuen Blick auf Gesellschaft und politische Bildung entwickeln

Aber was bedeutet nun Rassismuskritik in Bezug auf politische Bildung, auf den AdB und seine Mitgliedseinrichtungen? Eine rassismuskritische politische Bildung bedeutet nicht, dass einfach „nur" das Seminarprogramm zu antirassistischen Themen in der Bildungseinrichtung erweitert wird, aber alles andere beim Status quo bleibt. Das wäre eher das Gegenteil von Rassismuskritik. Vielmehr geht es darum, eine rassismuskritische Haltung zu entwickeln – sich immer wieder hierzu weiterzubilden und mit diesem Wissen die eigene Bildungsarbeit insgesamt neu auszurichten. Gerade die Auseinandersetzung mit und der Wissenserwerb zu Rassismuskritik wird häufig noch sehr unterschätzt. Da es jedoch letztendlich auch um ein Neu- und Verlernen, um die Entrassifizierung und Dekolonisierung der eigenen Denkmuster und Bilder geht, ist dies auch ein entsprechend langer Prozess. Bildungsangebote rassismuskritisch zu gestalten bedeutet sich bewusst zu sein, dass Bildung nie neutral oder per se diskriminierungskritisch oder diversitätsorientiert ist. Das heißt auch, die eigene Haltung zu ändern und von einem „Wir sind doch offen für alle" hin zu den Fragen zu kommen: „Was müssen wir anders machen? Was fehlt uns noch an Wissen und Perspektiven in der Einrichtung oder auf Verbandsebene?"

Neben den Haltungsfragen und Kompetenzen auf individueller Ebene geht es bei Rassismuskritik immer auch um Strukturen. So kann nicht von einer rassismuskritischen politischen Bildung einer Einrichtung oder des Verbandes gesprochen werden, wenn nicht auch der Blick auf die Personal- und Gremienbesetzung, Programminhalte, Zielgruppen, Netzwerke und Kooperationen gerichtet wird: Wie diversitätsorientiert sind wir als Einrichtung und als Verband aufgestellt? Wie viele Menschen of Color arbeiten z. B. als Bildner*innen oder in einer leitenden Funktion in der Einrichtung oder im Verband selbst? Wer setzt welche Schwerpunkte bei den Bildungsangeboten? Werden auch nicht-weiße Menschen als Expert*innen zu Veranstaltungen eingeladen? Wie divers sind die Teilnehmenden? Gibt es Vernetzungen und Kooperationen mit nicht-weißen oder/und migrantischen Organisationen?

Wenn eine rassismuskritische politische Bildung umgesetzt werden soll, braucht es neben dem erlernten Wissen von Menschen ohne Rassismuserfahrung auch immer das Fachwissen von Expert*innen, die selbst von Rassismus betroffen sind. Ansonsten macht sich eine rassismuskritische politische Bildung unglaubwürdig.

Gerade weil sich politische Bildung an den Grund- und Menschenrechten ausrichtet, ist Rassismuskritik eine unverzichtbare Professionskompetenz für politische Bildner*innen. Nicht zuletzt ist die Auseinandersetzung mit Rassismus- und Diskriminierungskritik jedoch auch für die Gesamtgesellschaft so zentral, weil sie entscheidend für das Überleben einer wehrhaften pluralen Demokratie ist. Die hier beschriebenen,

notwendigen Schritte will der AdB gehen. Ein zentraler Baustein auf diesem Weg ist das Verbandsprojekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken", dessen Grundzüge im Folgenden beschrieben werden.

Das AdB-Projekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken"

Der AdB führt das Projekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken" (2019–2022) durch. Es wird von der Bundeszentrale für politische Bildung/bpb im Rahmen der Programmlinie „Modellprojekte zur Modernisierung und zum Ausbau der Trägerstrukturen der politischen Erwachsenenbildung – Stärkung und Diversifizierung" gefördert.

Anlass für den AdB, sich um eine Projektförderung zu bemühen, war die Feststellung, dass noch zu wenig gesellschaftliche Vielfalt in Bezug auf (post-)migrantische, nicht-weiße Träger und politische Bildner*innen im Verband vorhanden ist. Mit Polyphon! entwickelt der AdB erste Maßnahmen, um den Verband und insbesondere die politische Erwachsenenbildung diversitätsorientierter aufzustellen. Es ist ein wichtiger Schritt hin zu einer rassismuskritischen Öffnung.

Schon zu Projektbeginn wurde durch Interviews, mittels einer Umfrage mit Mitgliedseinrichtungen, (post-)migrantischen und nicht-weißen Organisationen und durch die Empfehlungen des Projektbeirats deutlich, dass eine wirklich dauerhafte Veränderung nur durch die Auseinandersetzung mit Rassismuskritik auf unterschiedlichen Ebenen funktionieren kann. Daher findet eine Zusammenarbeit und die Maßnahmenentwicklung des Projektes auf ganz unterschiedlichen Verbandsebenen statt. Die Kommission Erwachsenenbildung, weitere Mitgliedseinrichtungen, der Vorstand und die Geschäftsstelle werden intensiv eingebunden.

Ein weiterer Baustein des diversitätsorientierten Öffnungsprozesses ist die Kooperation und Vernetzung mit (post-)migrantischen und nicht-weißen Organisationen, die im Bereich der politischen Bildung tätig sind. Der Fokus liegt hier auf der Erhöhung der Sichtbarkeit dieser Organisationen und der Einbindung der dort vorhandenen Expertise in den AdB. Dies ist auch ein wichtiger Baustein, um den Fachdiskurs der politischen Bildung in einer Gesellschaft der Vielen weiterzuentwickeln.

Mit den Projektaktivitäten wird ein Bewusstsein für die rassismuskritischen Leerstellen in der politischen Bildung angestoßen, denn ohne die Entwicklung eines Problembewusstseins auf unterschiedlichen Ebenen und ein Grundverständnis von Rassismuskritik können keine strukturellen Lösungen für mehr gesellschaftliche Vielfalt und Chancengleichheit entwickelt werden.

In einer Zeit, in der rassistische und antisemitische Diskurse eher zu- als abnehmen, sieht es der AdB als eine höchst relevante Aufgabe, das gesellschaftliche Diversität sich auch in der politischen Bildung widerspiegelt. Ähnlich wie beim Gender Mainstreaming braucht ein Öffnungsprozess hin zu mehr gesellschaftlicher Vielfalt einen langen Atem, der weit über die Laufzeit von Projekten hinausgeht. ■

Narmada Saraswati
ist Referentin für Diversität in der Erwachsenenbildung im Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. und leitet dort das Projekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken". Sie beschäftigt sich u. a. mit rassismuskritischen Veränderungsprozessen in Bildungsinstitutionen, wie eine politische Bildung in einer Gesellschaft der Vielen aussehen kann und was die Praxis eines solidarischen Verbündetseins in einer diversen Gesellschaft bedeutet.

Literatur

Ahmed, Sara (2006): The Nonperformativity of Antiracism. In: Meridians, Vol. 7, No. 1, pp. 104–126
Mecheril, Paul/Melter, Claus (2010): Rassismuskritik als pädagogische Querschnittsaufgabe. Das Thema „Rassismus" in der deutschsprachigen Pädagogik. In: Mecheril, Paul u. a.: Migrationspädagogik. Weinheim/Basel: Beltz, S. 168–178
Hall, Stuart (2000): Rassismus als ideologischer Diskurs. Rassismus ohne „Rassen". In: Räthzel, Nora (Hrsg.): Theorien über Rassismus. Hamburg: Argument, S. 7–16

Verankerung des Themas Rassismuskritik in der politischen Bildung

Interview mit Professor Dr. Karim Fereidooni

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. setzt mit dem Jahresthema 2021 „Was WEISS ich? Rassismuskritisch denken lernen! Eine Kernaufgabe für Gesellschaft und Politische Bildung“ seinen Verbandsentwicklungsprozess fort. Bei diesem Prozess geht es sowohl um eine Weiterentwicklung der politischen Bildung als auch um die Auseinandersetzung mit den eigenen Strukturen und eine Öffnung des Verbandes. Im Gespräch mit Professor Dr. Karim Fereidooni werden durch den Blick von außen Anregungen für die Weiterarbeit gewonnen.

AdB: Wo steht aus Ihrer Sicht die außerschulische politische Bildung mit Blick auf die Themen Rassismus, Rassismuskritik und Diversität? Wo sehen Sie die größten Leerstellen oder Probleme?

Karim Fereidooni: Die größte Herausforderung liegt darin, die Kooperationen zwischen außerschulischen und schulischen Partnern überhaupt zu initiieren. Für außerschulische Anbieter ist die größte Schwierigkeit demnach, in die Schulen zu gelangen, weil häufig die mangelnde Zeit Lehrkräfte dazu veranlasst, nicht mit außerschulischen Bildungspartner*innen zusammenzuarbeiten. Wenn Lehrkräfte in einem Turnus von 6 bis 8 Wochen Klassenarbeiten schreiben müssen, dann wird der Fokus auf eine vorbereitende Struktur gerichtet, die zum „Klausur-Erfolg“ führt, aber weniger auf ganzheitliche Bildungskonzepte, die außerschulische Bildner*innen mit berücksichtigen.

Schulen müssen sich aber für außerschulische Bildungspartner*innen öffnen, damit Rassismuskritik als ganz normale Professionskompetenz angehender und fertig ausgebildeter Lehrkräfte werden kann. Schulen müssen die Dienste außerschulischer politischer Bildung in Anspruch nehmen, weil sie diese Kompetenzerweiterung in der Institution Schule nicht schaffen. Lehrer*innen müssen Fortbildungen besuchen, die von der außerschulischen politischen Bildung oder der außerschulischen Bildung allgemein angeboten werden.

Rassismuskritik ist ja keine Methode, die, angewandt, zu einem „guten“ Ergebnis führt, sondern bedarf eines grundlegenden strukturellen Umdenkens in Institutionen und Organisationen. Welche Bereiche und Aspekte sind aus Ihrer Sicht dabei berührt? Wo müssen Strukturen hinterfragt, muss Macht abgegeben, müssen Ressourcen geteilt werden?

Ich glaube, eine große Herausforderung ist tatsächlich, dass das Sprechen über Rassismus in unserer Gesellschaft tabuisiert ist. Ein Tabu lautet beispielsweise: Rassismus wird nicht nur bei sogenannten deprivilegierten Menschen reproduziert, sondern auch in der sogenannten Mitte der Gesellschaft.

Dass sich die sogenannte Mitte der Gesellschaft für rassismusfrei hält und glaubt, sie hätte nichts mit Rassismus zu tun, verhindert schulische und außerschulische Bildungsprozesse.

Viele Lehrkräfte und außerschulische politische Bildner*innen wiegen sich in der falschen Hoffnung, frei von Rassismus zu sein.

Meiner Meinung nach spielen überall wo Menschen zusammenkommen, rassismusrelevante Wissensbestände, Handlungspraktiken und Sprechweisen eine Rolle. Somit lautet mein erster Handlungsvorschlag: Erkennen Sie an, dass Rassismus ein Strukturierungsmerkmal unserer Gesellschaft sowie unserer schulischen und außerschulischen Bildungsinstitutionen ist. Rassismus ist keine Ausnahmeerscheinung oder ein „Problem“ in unserer Gesellschaft, sondern überall in unserer Gesellschaft präsent.

Genauso wie politische Bildner*innen in der Lage sein sollten, ihren Schüler*innen oder Klient*innen politi-

» BEI DER RASSISMUSKRITIK GEHT ES UM DIE FÄHIGKEIT, SENSIBEL UND SELBSTKRITISCH ÜBER RASSISMUS UND RASSISMUSERFAHRUNGEN ZU SPRECHEN UND AUCH DIE STRUKTUREN DAHINGEHEND IN DEN BLICK ZU NEHMEN SOWIE VERÄNDERUNGEN HERBEIZUFÜHREN. «

sche Wissensbestände beizubringen, sollten sie sich drei Fragen stellen und auch in der Lage sein, diese Frage zu beantworten.

1. Was hat Rassismus mit meinem eigenen Leben zu tun?
2. Was passiert in meinem Berufskontext rassismusrelevantes, auch wenn ich das nicht möchte?
3. Inwiefern befördern meine Materialien – Schulbücher, Gesetzestexte, Handreichungen der außerschulischen politischen Bildung etc. –, die ich für meinen Professionskontext brauche, rassismusrelevante Wissensbestände?

Bei der Rassismuskritik geht es um die Fähigkeit, sensibel und selbstkritisch über Rassismus und Rassismuserfahrungen zu sprechen und auch die Strukturen dahingehend in den Blick zu nehmen sowie Veränderungen herbeizuführen.

Die curriculare Anbindung dieser Themen in der ersten und zweiten Phase der Lehrer*innenausbildung sowie in der Schule ist wichtig.

Ferner bin ich der Meinung, dass die Schaffung neuer Professuren dafür notwendig ist.

Rassismuskritik sollte in der ersten und zweiten Phase der Lehrer*innenbildung als auch in der Lehrer*innenfortbildung eine Rolle spielen. Mometan ist das aber noch nicht der Fall.

Können Sie sagen, was in Bezug auf Strukturen im außerschulischen Bereich wichtig wäre? Es kann ja nicht nur darum gehen, mehr Menschen mit Diskriminierungserfahrungen einzustellen oder einzubeziehen. Was wären da gewinnbringende Herangehensweisen, um bestehende Strukturen zu hinterfragen oder auch aufzubrechen?

Jede Organisation muss sich zuerst Ziele setzen. Ohne Zielsetzung kann es keinen Fortschritt geben. Diese Zielsetzungen können rassismuskritische Zielsetzungen der Personal- und der Organisationsentwicklung sein. Diese Ziele sollten mit Inhalten gefüllt werden. Große Zielsetzungen bedürfen kleinerer Meilensteine und diese Meilensteine muss jede Institution für sich selber identifizieren und dann schauen: Wie komme ich an das Ziel? Wer hilft mir dabei? Was muss ich tun, um diese Ziele zu erreichen?

Es müssen Expert*innen zu Rate gezogen werden, die sich mit einer rassismuskritischen Personal- und Organisationsentwicklung beschäftigen.

Rassismuskritik ist eine Querschnittsaufgabe. Nur weil Menschen, die in ihrem Leben Rassismuserfahrungen machen, eingestellt worden sind, bedeutet das nicht automatisch, dass rassismuskritische Veränderungen stattfinden. Denn auch Menschen, die selber keine Rassismuserfahrungen machen, müssen sich verändern. Und das sind immer noch diejenigen, die Strukturen verändern können.

Rassismuskritische Organisationsentwicklung hat nichts mit Partikularinteressen zu tun oder damit, dass man Menschen of Color oder Schwarze Menschen bevorteilt werden, vielmehr bedeutet rassismuskritische Personal- und Organisationsentwicklung, dass diejenigen, die keine Rassismuserfahrungen machen, sich bewegen und sich kritisch vor Augen führen, welche rassismusrelevanten Phantasien und Hindernisse dazu führen, dass sich eine Organisation nicht breit aufstellt in Bezug auf eine diversitätsbewusste Gesellschaft.

Manche Menschen glauben, wenn wir nur genug Menschen of Color oder Schwarze Menschen einstellen, dann haben wir schon genug getan. Das glaube ich nicht. Meiner Meinung nach müssen sich weiße Menschen, die nicht von Rassismus betroffen sind, mit ihren rassismusrelevanten Wissensbeständen und Handlungsmaximen auseinandersetzen. Rassismuskritische Personal- und Organisationsentwicklung ist eine Querschnittsaufgabe, die in die Struktur von Organisationen implementiert wer-

den muss und zwar jenseits von befristeten Projekten.

Das Thema Rassismus ist nicht nur eine strukturelle Herausforderung für die politische Bildung, sondern auch eine thematische. In vielen Bereichen der politischen Bildung ist nicht genug Wissen vorhanden. Das Feld der politischen Bildung ist groß und sehr unterschiedlich organisiert und aufgestellt. Wie kann man erreichen, dass sich nicht nur einzelne bewegen, sondern sich das Feld insgesamt weiterentwickelt? Braucht es neue Allianzen?

Das kann mit Hilfe von Tagungen oder von Fortbildungsveranstaltungen geschehen, indem man Tagungen zum Thema Rassismuskritik veranstaltet, sich Peer-Feedback einholt und unterschiedliche Institutionen bittet, die vielleicht weiter sind als man selbst, Best Practices-Modelle vorzustellen. Lernen am Beispiel gehört sicherlich dazu.

Wenn wir einen Blick auf den Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten werfen: Sie sind ja auch Beiratsmitglied im Projekt „Polyphon! Diversität in der politischen Bildung stärken". Das Projekt ist ein Schritt innerhalb eines Verbandsentwicklungsprozesses, der vor einigen Jahren angestoßen wurde und der eben genau das zum Ziel hat: eine verbandliche Heterogenität zu stärken und auch gesellschaftliche Vielfalt besser abzubilden. Das Projekt kann nur ein Teil davon sein. Was sind aus Ihrer Sicht die Grundvoraussetzungen, damit dieser Prozess gelingt?

Wichtig ist, dass die derzeitige Projektmitarbeiterin Narmada Saraswati nicht alleine gelassen wird, denn dieser Prozess ist keine Tätigkeit, die von einer einzigen Person bewältig werden kann. Vielmehr muss sich der Gesamtverband dafür zuständig erklären, sowie personelle und finanzielle Ressourcen bereitstellen; jenseits von Projektstellen.

Das Projekt muss eng an den Vorstand angebunden sein; der Vorstand muss Leitlinien entwickeln und Ziele definieren, die man gemeinsam umsetzt. Gemeinsam muss ein tragfähiges Konzept entwickelt werden. Dass der Vorstand Ziele identifiziert, diese breit kommuniziert, sich um Transparenz bemüht, damit sich andere Menschen diesen Zielen anschließen können, ist ein gangbarer Weg.

Der Vorstand muss den Beteiligten die Notwendigkeit für die rassismuskritische Personal- und Organisationsentwicklung darlegen. Die Frage: „Warum wollen wir das überhaupt?" Könnte damit beantwortet werden, dass der Verband von Steuergeldern finanziert wird und diese wiederum auch von rassismuserfahrenen Menschen gezahlt werden, die aber quantitativ im Verband nicht repräsentiert werden.

Die Notwendigkeit könnte aber auch daher rühren, dass dem Verband die Mitglieder wegbrechen, u. a., weil sich die Anzahl rassismuserfahrener Menschen erhöht hat, aber die Strukturen und Themen des Verbands dieselben geblieben sind. In Bezug auf die angewendeten Konzepte könnte sich der Verband fragen: Haben wir keine ansprechenden Konzepte entwickelt, um in der Migrationsgesellschaft anzukommen?

Sie beobachten das Feld der politischen Bildung aus wissenschaftlicher Perspektive. Wo ist aus Ihrer Sicht mehr evidenzbasierte Forschung nötig? Wo sollte es eine engere Zusammenarbeit und einen stärkeren Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis geben? Was wünschen Sie sich als Wissenschaftler von der Praxis?

Beispielsweise wäre es toll, wenn man nicht nur Interviewstudien durchführen würde, sondern mit Hilfe der teilnehmenden Beobachtung in den Schulen

» RASSISMUSKRITISCHE PERSONAL- UND ORGANISATIONSENTWICKLUNG IST EINE QUERSCHNITTSAUFGABE, DIE IN DIE STRUKTUR VON ORGANISATIONEN IMPLEMENTIERT WERDEN MUSS UND ZWAR JENSEITS VON BEFRISTETEN PROJEKTEN. «

» SIE MÜSSEN ERMITTELN, WAS HAT RASSISMUS EIGENTLICH MIT UNSEREN STRUKTUREN ZU TUN? INWIEFERN BEFÖRDERN WIR RASSISTISCHE DINGE, OBWOHL WIR DAS SELBST NICHT WOLLEN? «

forscht und sich anschaut, was passiert da eigentlich Rassismusrelevantes? Wir machen das in einem Projekt zum Thema Antisemitismus. Wir schauen uns Unterricht der Fächer Deutsch, Geschichte, Politik, katholische, evangelische und islamische Religionslehre an und analysieren: Was passiert da antisemitisches?

Sehen Sie da für die außerschulische Bildung eine Parallele oder gäbe es da noch andere Themen, Forschungsfelder, die Sie wichtig finden?

Wichtige Frage sind diesbezüglich für mich: Wie verlaufen die Kooperationen zwischen Schule und außerschulischen politischen Bildungspartnern? Was sind Chancen und Fallstricke in der Zusammenarbeit?

Zum Abschluss: Was möchten Sie dem AdB, seinen Mitgliedseinrichtungen – den politischen Bildner*innen im AdB und darüber hinaus – gern mit auf den Weg geben?

Bevor Sie was verändern können, bevor Sie nach außen wirken können, müssen Sie sich selbstkritisch mit ihren Strukturen beschäftigen. Sie müssen ermitteln, was hat Rassismus eigentlich mit unseren Strukturen zu tun? Inwiefern befördern wir rassistische Dinge, obwohl wir das selbst nicht wollen?

Sie sollten sich die Frage stellen, wie es sein kann, dass im Jahr 2020 nach wie vor nicht so viele Menschen auf Color oder Schwarze Menschen in wichtigen Positionen in ihrem Verband sichtbar tätig sind. Was wurde dort verschlafen und inwiefern kann man das verändern?

Besuchen Sie selbst als Vorstand Anti-Rassismus-Workshops, damit Sie einfach selbst erleben, durch welche gesellschaftliche Brille, aus welcher gesellschaftliche Position heraus Sie auf dieses Thema schauen.

Ich würde Ihnen raten, Ziele zu formulieren. Ich würde Ihnen raten, einen Zeitplan aufzustellen, wann Sie welches Ziel erreicht haben möchten. Ich würde Ihnen darüberhinausgehend auch jenseits des Beirates des Projekts „Polyphon!“ raten, professionelle Menschen zu engagieren, die sich mit rassismuskritischer Personal- und Organisationsentwicklung beschäftigen. Alleine werden Sie das nicht schaffen. Sie brauchen ein Coaching und eine langfristige Begleitung.

Und ich glaube, Sie schaffen das nicht mithilfe eines einzigen Projekts, sondern mit Hilfe einer Umstrukturierung und mit Leitideen, die auch ausgehend vom Vorstand entwickelt werden können.

Wir danken Ihnen für das Interview! ■

Prof. Dr. Karim Fereidooni
ist Juniorprofessor für Didaktik der sozialwissenschaftlichen Bildung an der Ruhr-Universität Bochum. Seine Arbeitsschwerpunkte sind Rassismuskritik in pädagogischen Institutionen, Schulforschung und Politische Bildung in der Migrationsgesellschaft und Diversitätssensible Lehrer*innenbildung. Er berät die Bundesregierung in dem Kabinettsausschuss der Bundesregierung zur Bekämpfung von Rechtsextremismus und Rassismus sowie im Unabhängigen Expert*innenkreis Muslimfeindlichkeit des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat.

www.karim-fereidooni.de
mail@karim-fereidooni.de

Auf dem Weg (?)
… zu einer rassismuskritischen Bildung(sstätte)

Von Roland Wylezol, Jugendbildungsstätte Kaubstraße

Dass Rassismus ein gesellschaftliches Problem ist und die politische Bildung sich dafür einsetzen sollte, Rassismus zu bekämpfen, ist in der politischen Bildungslandschaft sicherlich weitgehend Konsens. Doch was bedeutet das für die Institutionen der politischen Bildung? Die Jugendbildungsstätte Kaubstraße hat sich auf den Weg gemacht.

*„… rassismuskritische Bildungsarbeit ist ja okay, aber wenn das bedeutet, dass **wir** und **unsere** Handlungen jetzt auch rassistisch sein sollen, geht das zu weit!“*

Die Jugendbildungsstätte Kaubstraße ist seit über 40 Jahren Teil der außerschulischen politischen Bildung in Berlin und in Deutschland. Die Jugendbildungsstätte wurde gegründet von einer Gruppe engagierter Pfadfinder (es waren meines Wissens tatsächlich ausschließlich Männer), die das Jugendgästehaus in Berlin Wilmersdorf zur politischen Jugendbildungsstätte machten. Seit 2008 ist die Jugendbildungsstätte ein Bereich im Verein Alte Feuerwache e.V. – ein Träger mit ganz unterschiedlichen pädagogischen und gewerblichen Bereichen und ca. 70 Mitarbeitenden. Der Anspruch der Jugendbildungsstätte war es wohl immer, sich kritisch mit gesellschaftlichen Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen auseinanderzusetzen und junge Menschen dabei zu unterstützen, ihren Weg in der Gesellschaft zu finden und diesen zu gehen. Doch welche Perspektiven standen und stehen hier im Vordergrund? Wer bestimmte und bestimmt über die Zielsetzungen und wie kamen und kommen diese Zielsetzungen zustande? Welche Notwendigkeiten sehen wir, um als Einrichtung rassismuskritisch zu agieren?

Unser Verständnis einer rassismuskritischen Bildung

Unser Verständnis[1] einer rassismuskritischen politischen Bildung beinhaltet, die Perspektiven derjenigen in den Vordergrund zu bringen, die sonst eher im Hintergrund sind. Hierfür schaffen wir – vor allem durch die Zusammenarbeit mit Kolleg*innen of Color – in unterschiedlichen Themenfeldern und Formaten Räume, in denen junge Menschen wirtschaftliche sowie politische Prozesse und Strukturen aus marginalisierten Perspektiven betrachten. In Seminaren des Globalen Lernens setzen sich die Teilnehmenden mit globalen Strukturen auseinander, die direkte Zusammenhänge zu ihren Lebenswelten haben und Konsequenzen des Reichtums des globalen Nordens auf Kosten des globalen Südens thematisieren. In Seminaren zu „Postmigrantischen Perspektiven“ geben wir jungen Menschen die Gelegenheit, ihre eigenen (Migrations-)Geschichten zu einem Bestandteil einer Geschichtsschreibung werden zu lassen, in der ihre Geschichten und Perspektiven zumeist nicht berücksichtigt werden und damit ihre so wichtige Expertise in einer rassismuskritischen politischen Bildung einzubringen. In Workshops und Seminaren, die sich mit Rassismus auseinandersetzen, geht es um das Erkennen, dass Rassismus nicht zwingend eine persönliche Entscheidung einer weißen gegenüber einer Schwarzen Person ist. Rassismus beherbergt ein seit Jahrhunderten gewachsenes Arsenal von individuellen und gesellschaftlichen Denk- und Verhaltensmustern, Weltsichten, globalen, politischen und persönlichen Handlungsweisen, die das Machtverhältnis zwischen Weißen und Nicht-Weißen manifestiert. Die Seminar-Teilnehmenden mit Rassismuserfahrungen spüren dies bewusst oder unbewusst täglich, während die Anderen zumeist ablehnen, darüber zu sprechen und die eigenen Privilegien als ungerecht anzuerkennen.

Für die Seminararbeit, die bei uns zumeist in Gruppen mit Menschen mit und ohne Rassismuserfahrung stattfindet, bedeutet das u.a. Folgendes: Während Teilnehmende of Color einen „sicheren Raum“ benötigen, in dem sie die Möglichkeit zum Austausch haben, um gemeinsam mit einem Team of Color in einen Empowerment-Prozess gehen zu können, geht es bei denjenigen, die keine direkten Rassismuserfahrungen machen müssen, um Selbstreflexion, um die eigenen Privilegien

[1] Ich schreibe diesen Beitrag als Leiter der Jugendbildungsstätte Kaubstraße – wenn ich „uns“ benutze, bezieht sich dies auf die Bildungsstätte und nicht zwangsläufig auf den Verein Alte Feuerwache e.V.

und ggf. auch darum, wie sie diese als Verbündete einsetzen können. Sie müssen sich darüber im Klaren sein, was in ihrer Gegenwart okay ist, wie mit ihnen und anderen Menschen umgegangen werden darf und wie sie sich bei Grenzüberschreitungen wehren können. Für solche Prozesse bedarf es ebenso großer Sensibilität wie Professionalität: Als Bildungseinrichtung ist es für uns daher unerlässlich, uns kontinuierlich diskriminierungskritisch mit Prozessen, Strukturen und eigenen Bildern auseinanderzusetzen und alle Kolleg*innen in diesem Prozess mitzunehmen. Es ist notwendig, Methoden und Formate diesbezüglich zu überprüfen und ggf. zu verändern und es braucht Diversität. Ein weißes Team kann unseres Erachtens ebenso wenig einen Empowerment-Workshop mit Teilnehmenden of Color durchführen wie ein CIS-Männer-Team einen feministischen Empowerment-Workshop mit jungen Frauen* leiten sollte. Politische Bildung darf nicht nur bei den Inhalten und Methoden rassismuskritisch ausgerichtet sein – auch das Team der Kolleg*innen muss divers sein.

» KOLLEG*INNEN OF COLOR HABEN EIN RECHT DARAUF, RASSISTISCHE HALTUNGEN UND HANDLUNGEN ALS SOLCHE BENENNEN ZU KÖNNEN, OHNE MIT RELATIVIERUNGEN, BELEHRUNGEN UND NEGATIVEN KONSEQUENZEN RECHNEN ZU MÜSSEN. «

Diversitätsorientierte Bildung braucht diverse Teams

Die vermeintlich fehlenden interessierten und qualifizierten Menschen of Color für ausgeschriebene Stellen in den Bildungseinrichtungen, von denen in den Einrichtungen oftmals gesprochen wird, sollten uns zu denken geben. Wir sind als Jugendbildungsstätte Kaubstraße eine staatlich geförderte Einrichtung der politischen Bildung. Von vielen Kolleg*innen und Kooperationspartner*innen of Color wissen wir, dass sie sich sehr genau überlegen, ob sie sich bei einer Einrichtung wie unserer bewerben sollen: Diskriminierungserfahrungen und mangelnde Solidarität seitens der weißen Kolleg*innen sind Faktoren, die ihnen in weißen Organisationen bereits begegnet sind und gegen solche Bewerbungen sprechen. Kolleg*innen of Color, die Diskriminierungen erfahren, brauchen sowohl sichere Räume und diskriminierungskritische, empathische und solidarische Kolleg*innen, um Rassismus in der Institution offen ansprechen zu können als auch die Gewissheit, dass die Einrichtung rassismuskritisch aktiv wird. Hier ist Wissen zum und die Auseinandersetzung mit Rassismus ebenso wichtig wie die Schaffung von Strukturen – z. B. eine*n Antidiskriminierungsbeauftragte*n mit entsprechenden Kompetenzen auf inhaltlicher und auf Handlungsebene einzusetzen. Diese Prozesse und Strukturen müssen nach außen sichtbar und nachvollziehbar sein, damit Menschen of Color die ernsthafte Auseinandersetzung mit Rassismus wahrnehmen können. Auch hinsichtlich der Beurteilung einer vermeintlich geringeren Qualifikation von Bewerber*innen of Color besteht Selbstreflexionsbedarf. Erfahrungen in der politischen Bildung können vielfältig sein und müssen bspw. nicht in klassischen Einrichtungen der politischen Bildung gemacht worden sein. Viele Kolleg*innen in der Seminarleitung kommen aus Bereichen jenseits der politischen Bildung und bringen ganz unterschiedliche Ressourcen in die Bildungsarbeit ein, die für eine diversitätsorientierte Bildung von größter Bedeutung sind. Eine diversitätsorientierte Überprüfung unserer Ansprüche als Einrichtung hinsichtlich der Qualifikationen und Erfahrungen von Bewerber*innen ist wichtig und unumgänglich. Wenn wir es mit der rassismuskritischen Positionierung ernst meinen, müssen wir bereit sein, uns mit (eigenen) Normierungen und Positionen in der politischen Bildung diversitätsorientiert auseinanderzusetzen und sie gegebenenfalls verlernen.

Solche Entscheidungen und Veränderungen sind in weißen Organisationen (wie auch in unserem Verein) nicht unumstritten. Doch was steckt hinter unserem Zögern, diese Prozesse auf den Weg zu bringen, wenn wir uns doch eigentlich gegen Rassismus positionieren wollen? Ein solcher Veränderungsprozess hat mit Ängsten zu tun – wir leben in einer Welt, in der rassistische Strukturen zutiefst verankert sind – somit natürlich auch in unseren Köpfen. Die Angst vor möglichen Kontrollverlusten, Abgabe von Privilegien, das Eingestehen, nicht die Expert*innenrolle zu haben (sondern die einer*s Lernenden) und Schuldgefühle aufgrund rassistischer Reproduktionen, kann verunsichern. In unseren Köpfen geht es zumeist nicht mit einer Leitungsrolle einher, anderen die Definitionsmacht darüber zu überlassen, wann ein Sachverhalt rassistisch ist. Sich in einen rassismuskritischen Organisationsentwicklungsprozess zu begeben bedeutet, sich eigener Rassismen bewusst zu werden, sich mit ihnen auseinanderzusetzen, diese offen zu benennen und ggf. Privilegien aufgeben zu müssen. Es reicht eben nicht, Seminare zum Thema Diversity und Rassismus anzubieten und sich auf der eigenen Website gegen Diskriminierungen zu positionieren. Es muss intern um Privilegien und Ausschlüsse gehen. Scheinbare Zwänge und Gegebenheiten, die als Rechtfertigungen für Handlungen herhalten, müssen in Frage gestellt und offensiv als Problem benannt werden. Kolleg*innen of Color haben ein Recht darauf, rassistische Haltungen und Handlungen als solche benennen zu können, ohne mit Relativierungen, Belehrungen und negativen Konsequenzen rechnen zu müssen. Einen solchen von Expert*innen begleiteten Prozess und daraus resultierende Strukturen gibt es in unserem Verein bislang nicht.

Rassismus ist meist keine individuelle Entscheidung, sondern Teil des Systems

Um wirklich rassismuskritisch zu agieren, müssen wir alle Bereiche dahingehend analysieren und ggf. verändern – Inhalte, Formate, Strukturen, Abläufe, Personal und persönliche Haltungen. Die Begleitung einer rassismuserfahrenen Coachin in diesem Prozess ist ebenso Bestandteil unseres Weges im Bereich der Bildungsstätte wie zahlreiche Fortbildungen, die in den vergangenen Jahren zu verschiedenen Themen mit den Kolleg*innen der Pädagogik, aber auch der Verwaltung und Hauswirtschaft stattfanden. Trotzdem sind wir noch lange nicht so weit, zufriedenstellende Strukturen etabliert zu haben. Es gibt Situationen, in denen nicht konsequent interveniert wird, in denen Kolleg*innen of Color sich mit Kritik über rassistische Aussagen oder Handlungen zurückhalten. Bislang ist es uns nicht gelungen, den gesamten Verein, dessen Teil wir sind, davon zu überzeugen, sich gemeinsam auf einen professionell begleiteten, selbst- und rassismuskritischen Weg zu machen.[2] Damit es nicht beim stetigen Lernen und Sensibilisieren bleibt, müssen Strukturen überprüft und verändert werden. Für so einen Veränderungsprozess braucht es neben der Bereitschaft der Leitungen und aller Mitarbeitenden, sich mit eigenen Bildern, Haltungen und Strukturen selbst- und diskriminierungskritisch auseinanderzusetzen, professionelle Unterstützung von diskriminierungserfahrenen Menschen und/oder Organisationen. Es müssen Räume geschaffen werden, in denen über Rassismus in den eigenen Zusammenhängen gesprochen werden kann. Es ist zwar wichtig, den Prozess des Zuhörens und Lernens niemals zu beenden, aber es müssen gleichzeitig Mechanismen und Strukturen geschaffen werden, die aktiv gegen jegliche Form der Diskriminierung vorgehen.

Wenn wir das ernst meinen, was wir in unseren vielen Seminaren und Workshops versuchen zu vermitteln, dann müssen wir uns innerhalb unserer Organisationen zu relativierenden Aussagen (wie denen zu Beginn dieses Beitrags) positionieren – egal, ob wir in Workshops von Teilnehmenden oder in Diskussionen mit Entscheidungsträger*innen mit ihnen konfrontiert werden: Wir müssen auf Diskriminierungen und Leerstellen aufmerksam machen und mit den Ängsten umgehen, die hinter einer solchen Aussage stecken. Rassismus ist meist keine individuelle Entscheidung und wir müssen lernen, offen darüber zu sprechen. Wir müssen bereit sein, zuzuhören, zu lernen und akzeptieren, Teil dieses Systems zu sein. Wir müssen Macht teilen und verantwortungsbewusst handeln. Es wäre mit Sicherheit ein großer Gewinn für uns alle, da Rassismus Menschen of Color IMMER und ÜBERALL schadet. Das Durchbrechen eines Systems, das Ausschlüsse produziert, ungleiche Machtverhältnisse stabilisiert, Verletzungen provoziert, Beziehungen zwischen Menschen erschwert und letztendlich die Würde von Menschen kontinuierlich angreift, ist viel wichtiger als der Erhalt weißer Komfortzonen. Empathie, Chancengleichheit und wirkliche Demokratie stehen hinter so einem Prozess und stellen sicherlich den größten Gewinn für uns alle dar. ■

Roland Wylezol
ist Leiter der Jugendbildungsstätte Kaubstraße und Mitglied des Vorstands im AdB.
In seinen Funktionen unterstützt er als Bündnispartner Menschen und Organisationen, die Rassismuserfahrungen machen müssen, und setzt sich für eine diskriminierungskritische politische Bildung ein.

wylezol@kaubstrasse.de

[2] Die damit verbundenen Kosten sowie Zweifel an der Notwendigkeit sind entscheidende Hindernisse eines solchen Prozesses.

You‘ll never walk alone

Die Bildungsstätte Anne Frank thematisiert Diskriminierung im Sport

Fußball ist mehr als ein Spiel. Rassismus und Antisemitismus im Fußball ist gar keines. Dass der Fußball politisch ist, Vereine und Öffentlichkeit noch politischer (re-)agieren sollten, und was das mit politischer Bildung zu tun hat, zeigt ein Projekt der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt am Main.

„Laut einer Umfrage im Auftrag des Weltfußballverbands Fifa spielen rund 265 Millionen Menschen weltweit regelmäßig im Verein Fußball. Er gehört zu den beliebtesten Sportarten überhaupt. In Europa steht er sogar unangefochten auf Platz eins. Fußball ist viel mehr als nur ein bloßer Zeitvertreib, er ist vor allem universell, quasi eine Lingua franca – eine Sprache, die jeder ohne große Anstrengung versteht. Egal aus welchem Kulturkreis man kommt, welche Hautfarbe oder wieviel Geld man hat: jeder kann daran teilhaben.“ So steht es auf einer Webseite, die für ein soziales Crowdfunding-Projekt in Kambodscha wirbt.[1]

Das ist die schöne Seite des Sports. Und dann gibt es die andere: Spruchbänder, Geräuschkulissen, Fangesänge, Interviews und Kommentare mit Stereotypisierungen, Grenzziehungen, kolonialen Denkmustern, Beleidigungen und offenem Hass. Rassismus und Antisemitismus (auch Sexismus) ziehen sich durch die Berichterstattung in den Medien ebenso wie unter die Tribünen und über den Platz, es gibt sie in Fanbussen, Sonderzügen oder vor den Stadien. Dann wird aus der herzerweichenden, schulterschließenden Hymne des FC Liverpool „You‘ll never walk alone“ eine Drohung: Wir gegen die Anderen.

Das ist nicht auf den Fußball beschränkt, nicht auf die Profis und nicht auf Amateur*innen. Überraschen sollte das nicht, findet Birthe Pater, stellvertretende Leiterin Bildung in der Bildungsstätte Anne Frank in Frankfurt. „Sport im Allgemeinen und Fußball im Konkreten sind Vehikel für gesellschaftliche Verhältnisse. Es wundert nicht, dass es auf dem Spielfeld, von den Rängen oder in der Berichterstattung zu diskriminierenden Aussagen oder Situationen kommt.“ Das

[1] www.startnext.com/fussballer-fuer-kinder-in-not/blog/beitrag/fussball-schafft-gemeinschaft-p71166.html

»SPORT IM ALLGEMEINEN UND FUSSBALL IM KONKRETEN SIND VEHIKEL FÜR GESELLSCHAFTLICHE VERHÄLTNISSE. ES WUNDERT NICHT, DASS ES AUF DEM SPIELFELD, VON DEN RÄNGEN ODER IN DER BERICHTERSTATTUNG ZU DISKRIMINIERENDEN AUSSAGEN ODER SITUATIONEN KOMMT.«

Birthe Pater

Besondere sei jedoch, dass Sport als vermeintliches Ventil für aufgestaute Emotionen und Konflikte gelte und damit Vieles gesagt und unkommentiert bliebe, was im Alltag nicht mehr akzeptiert wird oder sogar den Straftatbestand der Volksverhetzung erfüllt.

Politische Bildung im Sport

Die Bildungsstätte Anne Frank sah es daher als wichtig und notwendig an, sich in ihrer politischen Bildungsarbeit mit dem Thema Sport und Diskriminierung zu beschäftigen. Zwar gibt es viele Aktionen des Deutschen Fußballbundes, der Deutschen Sportjugend und anderer Organisationen im Sport, die für Demokratie und Teilhabe, gegen Rassismus und Ausgrenzung stehen. Aber das Bündnis könnte nicht nur breiter sein, findet man in Frankfurt, sondern auch politischer.

So wurden mehrere Angebote zum Thema „Politische Bildung im Sport. Antisemitismus und Rassismus im Fußball" konzipiert, die vor allem Sportvereinen, aber auch anderen Gruppen wie Fanclubs und Schulklassen angeboten werden. In den Workshops werden anhand von realen Beispielen, die (fast) jede/r kennt, Rassismus und Antisemitismus im Fußball thematisiert. Dabei werden die Perspektiven von Schwarzen und jüdischen Spielern einbezogen und verdeutlicht, wie belastend und angsteinflößend die als „ruppiger" Umgangston verharmlosten Beleidigungen und Drohungen nicht nur für die Spieler, sondern auch für deren Familien sind. Die Anfeindungen unterscheiden sich persönlich und strukturell von anderen üblichen Fanäußerungen. Um dies zu verstehen und zu hinterfragen, werden in den Workshops historische Bezüge hergestellt, die unter anderem zeigen, wie bestimmte Stereotype explizit oder unterschwellig tradierte Bilder (die „Wilden" in Afrika oder Juden/Jüdinnen als „Ungeziefer") bedienen. Kritisch wird demgegenüber auch der unterschiedliche Umgang der Öffentlichkeit mit Demütigungen und Beschimpfungen thematisiert – je nachdem, wen es trifft. Denn während sich Medien und Sportwelt beispielsweise über die Fan-Anfeindungen gegen den Mäzen von TSG 1899 Hoffenheim, Dietmar Hopp, empörten und massive Strafen verhängt wurden, passiert bei rassistischen und antisemitischen Ausfällen gegenüber Spieler*innen häufig nichts. Im Gegenteil: In vielen Fällen, bei denen Fußballer sich solidarisch zeigten und nach rassistischen oder

antisemitischen Beleidigungen gegen Mannschaftsmitglieder geschlossen den Platz verließen, wurde die Partie gegen sie gewertet. Die Möglichkeit für Schiedsrichter*innen, ein Spiel abzubrechen, wenn es zu solchen Vorfällen kommt, wird nur am Rande diskutiert. Protestieren Sportler*innen für Menschenrechte, beispielsweise auf Trikots oder durch den Black-lives-matter-Kniefall, wird erörtert, ob sie gegen das Regelwerk verstoßen, mit dem politische Botschaften verboten werden. In den Workshops werden daher auch politische Zusammenhänge und Machtstrukturen im Profi- und Amateursport zum Thema gemacht. So wird die Perspektive der Teilnehmenden erweitert, sie werden sensibilisiert und befähigt, Rassismus und Antisemitismus zu erkennen, einzuordnen und etwas entgegenzusetzen. Beispiele, in denen Fans selbst gegen Hetze auf der Tribüne eingriffen, machen Mut.

Zusätzlich zu Workshops, die inzwischen auch als Online-Angebot gebucht werden können, gab es mehrere öffentliche Veranstaltungen wie Webinare, Vorträge, Diskussionen und Konferenzen, die sich mit spezifischen Phänomenen wie Anti-Schwarzem Rassismus, Antisemitismus, Homofeindlichkeit, Sexismus etc. beschäftigten. Prominente wie Alon Meyer, Präsident des jüdischen Sportverbandes MAKKABI Deutschland e. V., der Politiker Daniel Cohn-Bendit, ehemals erster Dezernent des Amts für multikulturelle Angelegenheiten in Frankfurt am Main, oder der Vereinspräsident von Eintracht Frankfurt, Peter Fischer, der sich öffentlich gegen rassistische und menschenverachtende Tendenzen im Sport stark macht, trugen mit Podiumsgesprächen zur Konferenz bei. Wie geht man auf persönlicher Ebene mit Beleidigungen um, wie auf politischer? Deutlich wird, dass jede/r Einzelne aufgefordert ist, politisch zu denken und zu handeln. „Sehr oft ist es unbedacht“, kommentierte Daniel Cohn-Bendit in der Podiumsdiskussion Beispiele von gruppenbezogener Menschenfeindlichkeit. „Wie macht man klar, dass dieses ‚unbedacht‘ nicht geht? Wie zeigt die Gesellschaft, dass sie zivilisatorisch das nicht will? Die Mobilisierung der überwiegenden Mehrheit ist der einzige Schutz, den man eigentlich hat.“

Dranbleiben

„Unsere Arbeit findet eine breite Resonanz in der Öffentlichkeit, insbesondere durch unsere Online-Aktivitäten, die sich kritisch zur öffentlichen Sportberichterstattung äußern und zur Debatte anregen“, freut sich Birthe Pater. Die Bildungsstätte Anne Frank will dranbleiben. Gemeinsam mit Fan-Organisationen, Vereinen und Akteur*innen lädt sie weiterhin zur Problemanalyse und zur Vernetzung ein. „Zwar stellen sich zahlreiche Fans und Organisationen gegen antisemitische, rassistische und rechte Aussagen, eine breite Sensibilisierung bleibt bisher jedoch aus“, resümiert sie. „Es ist nötig, weiterhin einen kritischen Blick in die Fanszene, aufs Spielfeld und in die Institutionen zu wagen.“ ■

bildungsstätte anne frank

Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen

Bildungsstätte Anne Frank

Die Bildungsstätte Anne Frank ist das Zentrum für politische Bildung und Beratung Hessen mit Standorten in Frankfurt/Main und Kassel. Die Bildungsstätte entwickelt innovative Konzepte und Methoden, um Jugendliche und Erwachsene gegen Antisemitismus, Rassismus und verschiedene Formen von Diskriminierung zu sensibilisieren – und für die aktive Teilhabe an einer offenen und demokratischen Gesellschaft zu stärken. In ihrer politischen Bildungsarbeit werden aktuelle Diskurse und Konflikte aufgegriffen. Fachkräfte erhalten Beratung in akuten Konfliktfällen sowie zum Umgang mit Radikalisierung und radikalisierten Jugendlichen.

Zwei hessische Beratungsstellen sind in der Bildungsstätte Anne Frank angesiedelt: response unterstützt Betroffene von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt, das ADiBe-Netzwerk berät Menschen, die Diskriminierung erfahren haben. Neben dem Lernlabor „Anne Frank. Morgen mehr.“ zeigt die Bildungsstätte Anne Frank wechselnde Sonderausstellungen in Frankfurt. Das Mobile Lernlabor „Mensch, Du hast Recht(e)!“ ist als Wanderausstellung seit 2014 auf Deutschland-Tour. Die Bildungsstätte Anne Frank fördert den Austausch zwischen Wissenschaft und Bildungspraxis, vernetzt verschiedene Gruppen und Communities vor Ort und bringt sie miteinander ins Gespräch – im Rahmen von Konferenzen und Fachtagen, sowie öffentlichen Informations- und Diskussionsveranstaltungen.

Bildungsstätte Anne Frank
Zentrum für politische
Bildung und Beratung Hessen
Hansaallee 150
60320 Frankfurt am Main
info@bs-anne-frank.de
www.bs-anne-frank.de

Emanzipation von „Wir versus die Anderen“

Die Jüdisch-Muslimischen Kulturtage in Heidelberg sind anders

Seit 2017 bieten die Jüdisch-Muslimischen Kulturtage in Heidelberg eine einzigartige Plattform an der Schnittstelle von kulturell-politischer Bildung für Kunst, Wissenschaft und Bildung. Sie ermöglichen öffentliche Debatten um Gesellschaft, Religion, Politik, Identität und Pluralität, die innovatives Denken anstoßen, neue Fragen stellen – quer zu Zugehörigkeiten und Zuschreibungen –, die neue Antworten für unsere gesamtgesellschaftlichen Fragen finden möchten und für ein selbstverständliches und gleichberechtigtes respektvolles Miteinander stehen.

„Spiegel der Gesellschaft – Kulturinstitutionen als Orte der rassismuskritischen Auseinandersetzung?!“ – unter diesem Titel wurde mit (Black) People of Colour aus der jüdischen und muslimischen Kultur-Community diskutiert: Welche Macht- und Diskriminierungsverhältnisse gibt es in Kulturbetrieben? Welche Rolle spielen die Blackfacing-Debatten und welche kritischen Auseinandersetzungen gibt es mit gegenwärtigen Bühnenstoffen? Hierbei wurden Institutionen der Kunst und Kultur als Orte genannt, welche Rassismus reproduzieren, genauso wie sie das Potenzial mitbringen, als Ort des Empowerments zu fungieren und wie jüdische und muslimische Menschen diese als Räume für Selbstrepräsentation nutzen können.

Der jüdische Kaufmann Otto Silbermann, ein angesehenes Mitglied der Gesellschaft, wird in Folge der Novemberpogrome aus seiner Wohnung vertrieben und um sein Geschäft gebracht. Mit einer Aktentasche voll Geld reist er ziellos umher, verbringt seine Tage in Zügen, auf Bahnsteigen, in Bahnhofsrestaurants. Er trifft auf Flüchtlinge und Nazis, auf gute wie auf schlechte Menschen. „Der Reisende“ von Ulrich Alexander Boschwitz, geboren 1915 in Berlin, wäre wohl verschollen geblieben, wenn nicht der Verleger und Lektor Peter Graf das Buch ausgegraben hätte. Peter Graf stellt den Roman in der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg zusammen mit dem Schauspieler Thomas Sarbacher vor, der ausgewählte Passagen liest. Diskutiert wird insbesondere auch, welche Rolle diese historischen Ereignisse für jüdisches als auch muslimisches Leben heute in Deutschland spielen.

»PLURALITÄT IST DARAUF ANGEWIESEN, SIE ALS GESELLSCHAFTLICHE NORMALITÄT ERFAHRBAR ZU MACHEN.«

Emeti Morkoyun

Soufeina Hamed alias Tuffix in Aktion

Die Künstlerin und Illustratorin Soufeina Hamed alias Tuffix hat Stromkästen in ganz Heidelberg mit Comics illustriert. Die Bilder zeigen jüdisch-muslimische Alltags-Realitäten in Deutschland. Die Botschaften der Comics stehen einerseits für sich und setzen sich gleichzeitig alle mit geteilten Erfahrungen von jüdischen und muslimischen Menschen in Deutschland auseinander. Damit möchten die Zeichnungen eine kritische Reflexion darüber anstoßen, wie Jüdinnen/Juden und Muslim*innen wahrgenommen werden.

Einladungen zum Perspektivwechsel

Das sind drei Beispiele der „Jüdisch-Muslimischen Kulturtage" (JMKT), die seit 2017 regelmäßig in Heidelberg stattfinden. Fotoausstellungen, Stadtführungen durch das „jüdische" und „muslimische" Heidelberg, Besuche der Gotteshäuser und Gespräche in Synagogen und Moscheen, Streetart, Figurentheater, Percussion-Workshop, Kunstausstellungen, Interviews und Podcasts-Open-Studio-Sessions, Lesungen, Filme, Online-Talks, Lyrik und Konzerte, flankiert von wissenschaftlichen Vorträgen, Podiums- und Publikumsdiskussionen: Die JMKT bestehen aus zahlreichen Einladungen zu gegenseitigem Kennenlernen, Perspektivwechsel, Austausch und Auseinandersetzung.

Der Grundgedanke ist einfach und dennoch weit entfernt von jedem Klischee. Jenseits der auf Defizite und Unterschiede konzentrierten Integrationsdebatten in Medien und Politik soll der Blick auf das bereits existierende selbstverständliche und plurale Zusammenleben gerichtet werden. Antisemitismus, antimuslimischem Rassismus, Intoleranz und jeder Form der Ausgrenzung und Diskriminierung werden im Rahmen der Kulturtage das Verbindende entgegengesetzt. „Pluralität ist darauf angewiesen, sie als gesellschaftliche Normalität erfahrbar zu machen", sagt Emeti Morkoyun dazu. Sie ist Studienleiterin bei Teilseiend e. V., ein muslimisch-konfessioneller Träger der politischen Bildung, der dabei ist, eine Muslimische Akademie nach christlichem Vorbild in Heidelberg zu gründen. Neben Teilseiend e. V. tragen die Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg, das Kulturhaus Karlstorbahnhof und das Amt für Chancengleichheit der Stadt Heidelberg die Jüdisch-Muslimischen Kulturtagen mit.

Jüdisch und muslimisch markierte Menschen teilen oft ähnliche Diskriminierungserfahrungen, beide möchten nicht nach ihrem Äußeren beurteilt werden oder ihre Religiosität verstecken müssen. Aber was ist mit gegenseitigen Vorurteilen und Ressentiments, die auch zwischen Jüdinnen/Juden und Muslim*innen bestehen? „Ziel ist es", sagt Emeti Morkoyun, „sich von binären Verhältnisbestimmungen eines ‚Wir' versus ‚die Anderen' zu emanzipieren und innovative Antworten für unser gesamtgesellschaftliches Miteinander zu ermöglichen – ohne die gegenwärtigen Herausforderungen dabei aus dem Blick zu verlieren. Wir wollen zeigen, dass die plurale Gesellschaft, in der Muslime, Juden, Christen, Atheisten und Menschen vieler weiterer Glaubensrichtungen friedlich miteinander leben, bereits Realität ist."

Radikale Diversität

Mitunter ist es kompliziert, die jeweiligen Sensibilitäten, Denkweisen und Haltungen zu verstehen und auszuhalten. Meinungsverschiedenheiten gehören dazu. Daher geht es immer darum, unterschiedliche Positionen und Perspektiven in all ihrer Diversität und Kontroversität zu hören und zu berücksichtigen. Dabei wird der Vorstellung von festen Identitäten das Ideal einer radikalen Diversität entgegengesetzt, die sich nicht auf festschreibende Kategorien und Bilder festlegen lässt. Es geht also auch um gesamtgesellschaftliche Widersprüche, Machtstrukturen und demokratische Potenziale, betont Yasemin Soylu von der Muslimischen Akademie Heidelberg i. G., „nicht in Form eines interreligiösen Dialogs, sondern als zeitgenössische Intervention in Fragen von Kultur, Gesellschaft und gleichberechtigter Teilhabe und jenseits des Streits um Israel und Palästina".

Für dieses Credo steht die Komposition aus Kunst, Kultur, Wissenschaft und politischer Bildungsarbeit, von denen die

JMKT bestimmt sind. Die Mischung macht gesellschaftliche Spannungen und Kontroversen auf unterschiedliche Art sichtbar, erfahrbar und besprechbar. Im besten Fall, so der Anspruch der Organisator*innen, entstehen damit neue gesellschaftliche Netzwerke und werden öffentliche Diskurse aktiv mitgestaltet.

Der Erfolg gibt Teilseiend e. V. und seinen Kooperationspartner*innen recht. Die guten Erfahrungen mit der Zusammenarbeit werden nun noch weiter ausgebaut. So koordinieren die Muslimische Akademie Heidelberg i. G. und die Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg seit diesem Jahr das „Heidelberger Bündnis für Jüdisch-Muslimische Beziehungen". Die bundesweit einzigartige Plattform ruht auf drei Säulen: Kulturarbeit mit den Jüdisch-Muslimischen Kulturtagen, wissenschaftliche Einblicke in die jüdisch-muslimischen Beziehungen aus der Perspektive der Jüdischen Studien, der Israel-Studien und der Islamwissenschaft mit dem Podcast-Projekt „Mekka und Jerusalem", einem Radioprogramm/Podcast der Hochschule für Jüdische Studien Heidelberg in Zusammenarbeit mit dem Hessischen Rundfunk zu jüdisch-muslimischen Beziehungen, sowie die Entwicklung von Bildungsbausteinen für die Lehrkräfte-Ausbildung in Zusammenarbeit mit der Pädagogischen Hochschule Heidelberg, um jüdisch-muslimische Beziehungen in Wissenschaft und Schulsystem besser vermitteln zu können. ■

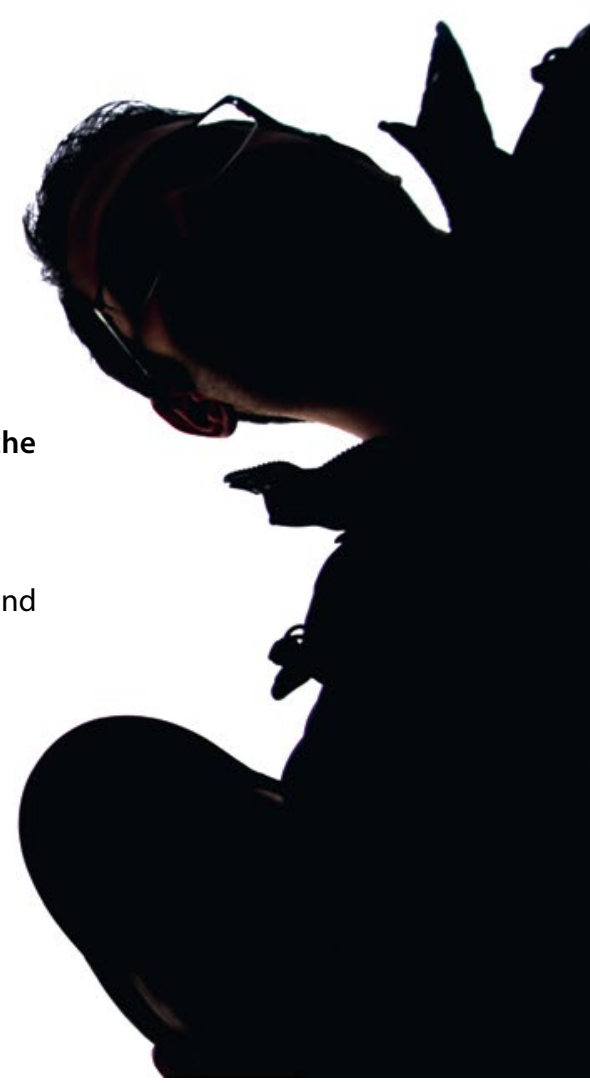
Homepage der Jüdisch-Muslimischen Kulturtage Heidelberg: http://jmkt.de/
Jüdisch-Muslimische Kulturtage in Heidelberg auf Facebook: www.facebook.com/jmkt.de

teilSEIEND
EINE INITIATIVE HEIDELBERGER MUSLIME

Teilseiend e. V. –
Muslimische Akademie Heidelberg i. G.

Teilseiend e. V. gründete sich 2014 als Einrichtung der politischen Bildung mit dem Ziel, im Spannungsfeld von Gesellschaft, Wissenschaft und Glaube einen Resonanzraum für gesamtgesellschaftlich relevante Fragen und Kontroversen zu schaffen. Über Angebote der politischen Bildung wird proaktive und möglichst inklusive Demokratieförderung in muslimischer Trägerschaft umgesetzt und die Einbindung von muslimischen Perspektiven in den gesamtgesellschaftlichen Diskurs ermöglicht. Das Wirken von Teilseiend e. V. mündet aktuell in die Gründung der Muslimischen Akademie Heidelberg, deren Konzept sich am Vorbild und der erfolgreichen Praxis christlicher Akademien orientiert.

Muslimische Akademie Heidelberg i. G.
Teilseiend e. V.
Willy-Brandt-Platz 5
69115 Heidelberg
info@teilseiend.de
www.teilseiend.de



Spiderman ist Schwarz

Ein Empowerment-Angebot für Schwarze und Afro-deutsche Kinder in der Jugendbildungsstätte LidiceHaus Bremen

Wer kennt das Bild nicht? Man sieht Spiderman, wie er auf einem der Adler-Vorsprünge des Chrysler-Gebäudes hockt und über New York blickt. Doch dieses Mal ist es anders. Denn als Spiderman sich umdreht sieht man – er ist Schwarz. Im Animationsfilm „Spider-Man: A New Universe" rettet der Schwarze Teenager Miles Morales Brooklyn vor dem Untergang. Wer den – übrigens sehr witzigen und unterhaltsamen – Film sieht, dem wird auch bewusst: Superman, Spiderman und Batman sind bisher immer Weiße. Schwarze Superhelden-Idole gibt es selten.

Der Film war ein Grund für Samuel Njiki Njiki von der Jugendbildungsstätte LidiceHaus in Bremen, mit einer Gruppe von Schwarzen Jungen zwischen 6 bis 13 Jahren ins Kino zu gehen. Schon der Kinobesuch in der Gruppe schuf ein Zugehörigkeitsgefühl. Und der Held des Films bot eine echte Identifikationsfigur, weshalb das Thema „Schwarze Superheld*innen" die Gruppe in den darauffolgenden Wochen begleitete. Durch den Film inspiriert, wurden eigene Superhelden erdacht und entwickelt und künstlerisch auf Papier gebracht.

Empowerment-Angebot „Power für Schwarze und Afro-deutsche Kinder"

Die Jungen gehören zu einer Gruppe, die sich seit Sommer 2018 monatlich im LidiceHaus trifft. Initiiert wurde das Projekt durch Eltern und die Beratungsstelle Soliport in Trägerschaft des LidiceHauses, die in Bremen und Bremerhaven von rechter, rassistischer oder antisemitischer Gewalt Betroffene berät. Begleitet durch Schwarze Trainer verbringen die Jungen gemeinsame Zeit und setzen sich mit Mitteln der Erlebnis-, Theater- oder Spielpädagogik mit rassistischen Diskriminierungen auseinander.

Schwarze und Afrodeutsche Kinder erleben Rassismus bereits sehr früh, z. B. in den Kinderkrippen und -gärten und später in der Schule oder in der Freizeit. Die Kinder werden als die „Anderen", von der Norm abweichend, wahrgenommen und sie werden entsprechend abweichend von der Norm behandelt. Sie sind offen und versteckt konfrontiert mit stereotypen und rassistischen Darstellungen Schwarzer Menschen – auf öffentlichen Plakaten bis hin zu Darstellungen und Inhalten in Schulbüchern – und der gleichzeitigen „Unsichtbarkeit" Schwarzer Menschen in einflussreichen gesellschaftlichen Sphären wie Kita, Schule, Universität, Politik, Justiz, Medien etc. Und mehr als das: Alle Gewaltformen und -erfahrungen in Folge rassistischer, sozialpolitischer und gesellschaftlicher Positionierungen sind Alltagserfahrungen Afro-deutscher Familien in Bremen, über alle Geschlechter und Altersstufen hinweg. Die negativen und ausgrenzenden Erfahrungen belasten Kinder und Eltern sehr und hinterlassen bei den Kindern negative Selbstbilder und ungünstige Prägungen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung.

Das Empowerment-Interventionskonzept des LidiceHauses „Power für Schwarze Kinder" bietet den Eltern und Kindern die Möglichkeit, in einem dafür notwendigen geschützten Raum – insbesondere für die Kinder als direkte Betroffene – rassistische Diskriminierungen zu erkennen, zu benennen und zu thematisieren, konkrete Handlungsmöglichkeiten zu erarbeiten und zu realisieren. Themen sind u. a. Identität und Zugehörigkeit (Herkunft und Wurzeln), Werte und Normen sowie Sprache und Bilder (Darstellung bzw. Repräsentation). Zusammenhänge zwischen diesen Themen und der gesellschaftlichen Teilhabe der Kinder werden deutlich gemacht.

Mit kindergerechten Methoden werden Wissen und Erfahrungen eingesetzt, um den negativen Fremdzuschreibungen

und Verunsicherungen selbstbewusst etwas entgegenzusetzen, ein positives Selbstbild zu entwickeln und sich als gleichwertiger Teil der Gesellschaft zu verstehen. Auch die Vermittlung einer postkolonialen Perspektive auf die Welt und insbesondere auf den afrikanischen Kontinent spielen in diesem Angebot eine Rolle, denn viele der Kinder haben lediglich eine schwammige Idee von „Afrika“ und seiner kolonialen Vergangenheit – auch wenn einige Elternteile dort verwurzelt sind. Genutzt wird alles, was Spaß macht: So begaben sich die Jungen anhand einer Weltkarte auf eine kleine Zeitreise zu sich selbst und ihrer persönlichen kulturellen Vielfalt. In Anlehnung daran gab es einen Besuch bei einem Pan-Afrikanischen Kulturfest mit leckerem Essen und Musik, das gemeinsam mit anderen Menschen afrikanischer Herkunft einen Ort bot, der zu Selbstsicherheit und Wohlbefinden beitrug.

Aufgrund der Sensibilität des Themas und des Alters der Kinder werden die Themen stets vorsichtig bearbeitet. Der Austausch über die unterschiedlichen, aber doch irgendwie ähnlichen Erfahrungen ermöglicht es den Kindern, „endlich mal“ eine Sprache zu finden, um diese Erfahrungen zu benennen und für sich greifbar zu machen. Je nach Bedarf werden Groß- oder Kleingruppen gebildet und Einzelgespräche sind jederzeit möglich. Teambuilding-Spiele und Erzählrunden sind ebenso wichtig wie das Zuhören und gehört werden. Insgesamt soll den Jungen ein Klima der Sicherheit innerhalb der Gruppe geboten werden.

Das Angebot entwickelt sich

Seit 2018 hat sich viel getan. So wurde deutlich, dass es aufgrund der großen Alterspanne der Teilnehmenden – sie liegt zwischen 6 Jahre bis mittlerweile über 14 Jahren – unterschiedliche Bedürfnisse der Jungen in der Gruppe gibt. Daher wurde entschieden, die Gruppe entsprechend der altersbedingten Bedürfnisse zu teilen. In der Gruppe der Älteren wurde, gemäß den Interessen der Jugendlichen, viel Raum für die Auseinandersetzung mit Widerstandsbewegungen wie Civil Rights Movement, Black Panthers, Black Lives Matters und für eine altersentsprechende Beschäftigung mit Schwarzen Idolen gegeben. Zudem wurden Erfahrungen von Alltagsrassismen und Mikroaggressionen reflektiert und identitätsstiftende Freizeitgestaltungen zusammen entwickelt und realisiert. Die Gruppeneinteilung wurde jedoch flexibel gehandhabt, um bei Bedarf wieder zusammenkommen zu können und so das Zusammengehörigkeitsgefühl der Gesamtgruppe zu stärken.

Auch die Einbeziehung der Eltern, die ein großes Interesse an dem Angebot haben, wird dauernd reflektiert. Seit 2019 haben Eltern und Bezugspersonen die Möglichkeit, sich auszutauschen und mit Rassismus als Teil der Lebensrealität ihrer Kinder auseinanderzusetzen, während die Kinder in der Gruppe sind. Dieses Angebot wurde auch deswegen

ins Leben gerufen, weil klar war, dass ohne eine ernsthafte Auseinandersetzung der Eltern mit dem Thema keine konstruktive und stabile Unterstützung der Kinder möglich ist. Dies ist umso wichtiger, als es unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen gibt: Denn ein Großteil der Gruppe besteht aus *weißen* Eltern von Schwarzen Kindern. Dank der Bereitschaft der Eltern und Bezugspersonen wird jeden Monat ein Aspekt von Rassismus gemeinsam thematisiert. Die Gruppe beschäftigt sich mit unterschiedlichen Wirkungsebenen von Rassismus, mit Critical Whiteness (*kritisches Weißsein*) und Empowerment. Diese Herangehensweise hat dazu beigetragen, eine Vertrauensbasis und einen offenen, gemeinsamen Lernraum zu schaffen.

In diesem herausfordernden, aber spannenden Prozess lernt das LidiceHaus mit. Um dem Bedarf nach einer Mädchen*gruppe nachzukommen, arbeitet man an einer Weiterentwicklung des Angebots. Auch die Konzeption und Erprobung neuer Methoden stehen auf der Agenda. Das Ziel bleibt, Empowerment-Räume als selbstverständliches Angebot und als wichtigen Bestandteil der politischen Bildung zu etablieren, um Hindernisse zur gesellschaftlichen Teilhabe abzubauen und zu einer Mitwirkung von marginalisierten Gruppen an demokratischen Prozessen beizutragen. ■

LidiceHaus gGmbH

Die Jugendbildungsstätte LidiceHaus liegt auf dem Stadtwerder in Bremen: Mitten im Grünen und dennoch nur rund zwei Kilometer Luftlinie von der Bremer Innenstadt entfernt. Das Haus bietet beste Voraussetzungen für die ungestörte Durchführung von Seminaren und anderen Bildungsveranstaltungen. Es verfügt über sieben Seminar- und Tagungsräume und Übernachtungsmöglichkeiten für rund 80 Personen. Das LidiceHaus unterstützt mit seiner Jugend- und Bildungsarbeit eine solidarische und gerechte Gesellschaft. Es steht mit seiner Arbeit für eine Kultur der Anerkennung und Wertschätzung von Vielfalt. Erinnern für die Zukunft sowie die Auseinandersetzung mit der Geschichte und mit aktuellen anti-demokratischen und autoritären Entwicklungen bilden den Kern der Bildungs- und Beratungsarbeit. Ziel ist es, demokratische Lebens- und Beteiligungsformen gemeinsam zu entwickeln. Junge Menschen sollen ermutigt werden, der Wirksamkeit des eigenen Handelns zu vertrauen und sich mit ihrer Stimme in demokratischen Prozessen Gehör zu verschaffen.

LidiceHaus gGmbH
Weg zum Krähenberg 33a
28201 Bremen
lidice@lidicehaus.de
www.lidicehaus.de

Alle können gewinnen

Die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) bildet Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit aus

Die politische Bildung sollte diverser werden? Das geht nur, wenn wir Menschen mit diversen Lebensgeschichten als Trainier*innen gewinnen. 20 junge Erwachsene, die meisten mit Migrationshintergrund, einige mit Fluchterfahrung, absolvierten 2020/21 eine Weiterbildung, bei der ihr Know-how und ihre persönlichen Erfahrungen im Mittelpunkt standen.

Wesam Alfarawti kommt aus Syrien und lebt seit Ende 2014 in Deutschland. Wesam ist bei Sea-Watch und beim Netzwerk konkrete Solidarität e. V. aktiv. Nach mehreren Reisedokumentationen an den Europäischen Außengrenzen hat er mit Unterstützung von Aktivist*innen und Geflüchteten die Ausstellungen „Welcome to Europe?“ und „Yallah“ ins Leben gerufen. Wesam ist freiberuflicher Trainer bei der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) und bietet Workshops zum Thema „Migration, Flucht und Seenotrettung“ an.

Irem Orhan wurde in der Türkei geboren. Sie studierte Englisch für das Lehramt an der Uludağ Universität. 2018 kam sie für das Masterstudium nach Deutschland. Seitdem arbeitet sie nebenberuflich als Dolmetscherin bei REFUGIO Thüringen – Psychosoziales Zentrum für Flüchtlinge und begleitet Flüchtlinge in ihrem Alltag. Sie bietet Workshops über Ausländerrecht und Diskriminierung an, unter anderem im Rahmen des Landesprogramms „Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage“.

Gifty Nyame Tabiri studiert Public Policy an der Willy Brandt School der Universität Erfurt. Sie hat einen Bachelor of Arts in Psychologie und Soziologie der Universität Ghana in Accra und verfügt über Erfahrung in der Mikrofinanzierung kleiner und mittlerer Unternehmen. Sie bietet einen Workshop an, in dem Teilnehmer*innen eine realistische Wahrnehmung von Ghana und Afrika erhalten. Speziell geht es um die Rollen von Frauen und Frauenrechte in der politischen Geschichte Ghanas.

Was haben Gifty, Irem und Wesam gemeinsam? Sie alle haben an einem Train-the-Trainer-Programm der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) teilgenommen, mit dem seit 2017 Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit ausgebildet werden. Die ein- bis zweijährige Qualifizierung ist für junge Menschen zwischen 18 und 30 Jahren gedacht, die ein Interesse haben, in der politischen Jugendbildung aktiv zu werden oder einen Berufseinstieg in die politische Bildung und Jugendarbeit suchen.

»MIT DEN JUNGEN KOLLEG*INNEN, DIE AUS UNTERSCHIEDLICHEN HINTERGRÜNDEN KOMMEN, AUS VERSCHIEDENEN LÄNDERN, VERSCHIEDENEN KULTUREN, VERSCHIEDENEN FACHGEBIETEN, KÖNNEN WIR JUGENDLICHE TEILNEHMENDE IN EINER POSTMIGRANTISCHEN GESELLSCHAFT GANZ ANDERS ERREICHEN.« Eric Wrasse

Alle gewinnen

Das Angebot richtet sich ausdrücklich an Menschen mit Fluchterfahrung und Migrationshintergrund. Das hat Gründe. „Ziel der EJBW ist es, Menschen mit ganz unterschiedlichen biografischen Hintergründen dabeizuhaben, die ihre Themen und Lebenserfahrungen mitbringen. Dies ermöglicht es uns, Themen zu behandeln, die bisher in unserem Angebot keine Rolle gespielt haben“, sagt der pädagogische Leiter der EBJW, Eric Wrasse. Es gehe darum, Menschen mit Erfahrungen von Flucht oder Migration bewusst in die politische Bildung und das Bildungsprogramm der EJBW einzubinden. Oftmals fehlen den jungen Erwachsenen Kontakte, Zugänge und Austausch, um das eigene Engagement in die „etablierte“ politische Bildungsszene einzubringen. Umgekehrt wäre es wünschenswert, wenn diese mehr Sensibilität dafür entwickelt, wie wertvoll deren Wissen, Erfahrungen und Sichtweisen für die Anregung von Bildungsprozessen sind. Darüber hinaus repräsentieren die Trainer*innen unterschätzte und marginalisierte Teile der Gesellschaft und können wichtige Brücken- und Vorbildfunktion haben. Ein weiterer Aspekt ist ihre Mehrsprachigkeit. So sind Seminare in Twi, Englisch, Arabisch, Französisch, Türkisch, Spanisch, Polnisch und natürlich Deutsch im Angebot. „Mit den jungen Kolleg*innen, die aus unterschiedlichen Hintergründen kommen, aus verschiedenen Ländern, verschiedenen Kulturen, verschiedenen Fachgebieten, können wir jugendliche Teilnehmende in einer postmigrantischen Gesellschaft ganz anders erreichen“, resümiert Eric Wrasse. Gewinnen können alle Seiten. Die jungen Erwachsenen erhalten eine Qualifizierung, die sie selbst nicht selten als Empowerment empfinden, wenn das schon vorhandene Know-how und persönliche Erfahrungen in gesellschaftliche und politische Zusammenhänge gebracht werden. Die EJBW ist in der Lage, mehr flexibel einsetzbare Bildungsangebote für den ländlichen Raum zu machen. Und die künftigen Teilnehmenden der Workshops lernen andere Perspektiven „aus erster Hand“ kennen.

Gut ausgebildet

Die jungen Trainer*innen, deren Angebote über die Webseite der EJBW abrufbar sind, haben eine umfangreiche Weiterbildung hinter sich. 10 Module enthielt das aktuelle Qualifizierungsprogramm 2020/21. Nach einer Einführung in die nonformale und politische Bildung folgten Einheiten zu den Themen Diversität, Demokratie, Menschenrechte, Migration und Empowerment. Neben Wissen und Verständnis wurden spezielle Methoden („Kreative politische Bildung und Menschenrechtsbildung“ und „Wie man über Rassismus spricht“) sowie kommunikative und planerische Kompetenzen vermittelt. Ein Modul widmete sich dem „Lernort Weimar“. Mit der Klassik Stiftung Weimar und der Gedenkstätte Buchenwald als Kooperationspartnerinnen wurden die Geschichte Weimars sowie die Einbeziehung des Stadtraums und von Museen und Erinnerungsorten als Lernorte kultureller und politischer Bildung thematisiert. Dabei wurde auch über Kunst als Mittel der politischen Bildung diskutiert und über die Funktion von Museen und Kulturgütern, unter anderem auch über die Debatte um die sogenannte Kolonialkunst gesprochen. Zusätzlich wurden Inhalte aus den Themenfeldern Pädagogik, Didaktik und Projektmanagement vermittelt. Im Ergebnis sollte jede*r Teilnehmende eine eigene Haltung und ein Profil als Trainer*in in der Jugendarbeit entwickeln können. Deshalb ging es zum Abschluss um die persönlichen Erfahrungen mit der Ausbildung, um Berufsorientierung und persönliche Weiterentwicklung.

Die Corona-Epidemie machte es den 20 Teilnehmenden und ihren Trainer*innen nicht leicht. Während man sich zu Beginn des Programms 2020 noch in der Bildungsstätte traf und draußen bei Sonnenschein Gespräche führen, spielen und Plakate malen konnte, war damit mit Modul 3 Schluss und die Kommunikation musste ins Netz verlegt werden. Das hinderte sie jedoch nicht daran, ganz praktisch und „by doing" eigene Workshops für Jugendliche zu konzipieren. So sind 18 Angebote entstanden, in denen es, je nach Interesse und Vorwissen, um so unterschiedliche Themen geht wie „Diskriminierung unter der Lupe", „Postmigrantische Verständnis von Gesellschaft", „Koloniale Geschichte der Demokratischen Republik Kongo" und „Sprache & Rassismus", „Flucht und Seenotrettung" und „Was macht das gute Leben für alle aus?".

Mehr als ein Training

Wonach schauen potenzielle Arbeitgeber*innen bei der Einstellung neuer pädagogischer Mitarbeitender? Auf eine pädagogische Ausbildung, ein inhaltliches Profil, Seminarleitungserfahrung, Projektmanagementkenntnisse, Medienaffinität, Kenntnis aktueller Diskurse, Berufserfahrung? Um eine berufliche Laufbahn in der politischen Bildung einschlagen zu können, ist mehr nötig als nur ein Training. Ziel der EJBW ist es, die jungen Teilnehmenden für dieses Anforderungsspek-trum zu sensibilisieren. Empowerment bedeutet in diesem Fall Orientierungswissen. So wird das Training ergänzt durch begleitete Praktika, individuelles Coaching und die Vermittlung von Kontakten. Schon während der Ausbildung sind andere Träger, Verbände und Einzelpersonen präsent.

Die EJBW ist von ihrem Konzept überzeugt und entwickelt es weiter. Erst einmal gibt es für die Teilnehmer*innen der Veranstaltungsreihe von April bis Juli 2021 ein Follow up. Dazu gehören neben weiteren Seminaren auch Praktika und die Möglichkeit, an Projekten mitzuarbeiten, um praktische Erfahrungen zu sammeln. ■

Das Projekt wird im Rahmen des Bundesprogramms „Demokratie leben!" des BMFSFJ und des Thüringer Landesprogramms „denkbunt – für Demokratie, Toleranz und Weltoffenheit" des Thüringer Ministeriums für Bildung, Jugend und Sport gefördert.

Informationen zum Train-the-Trainer-Programm unter:
https://ejbweimar.de/de/mfj/aktuell

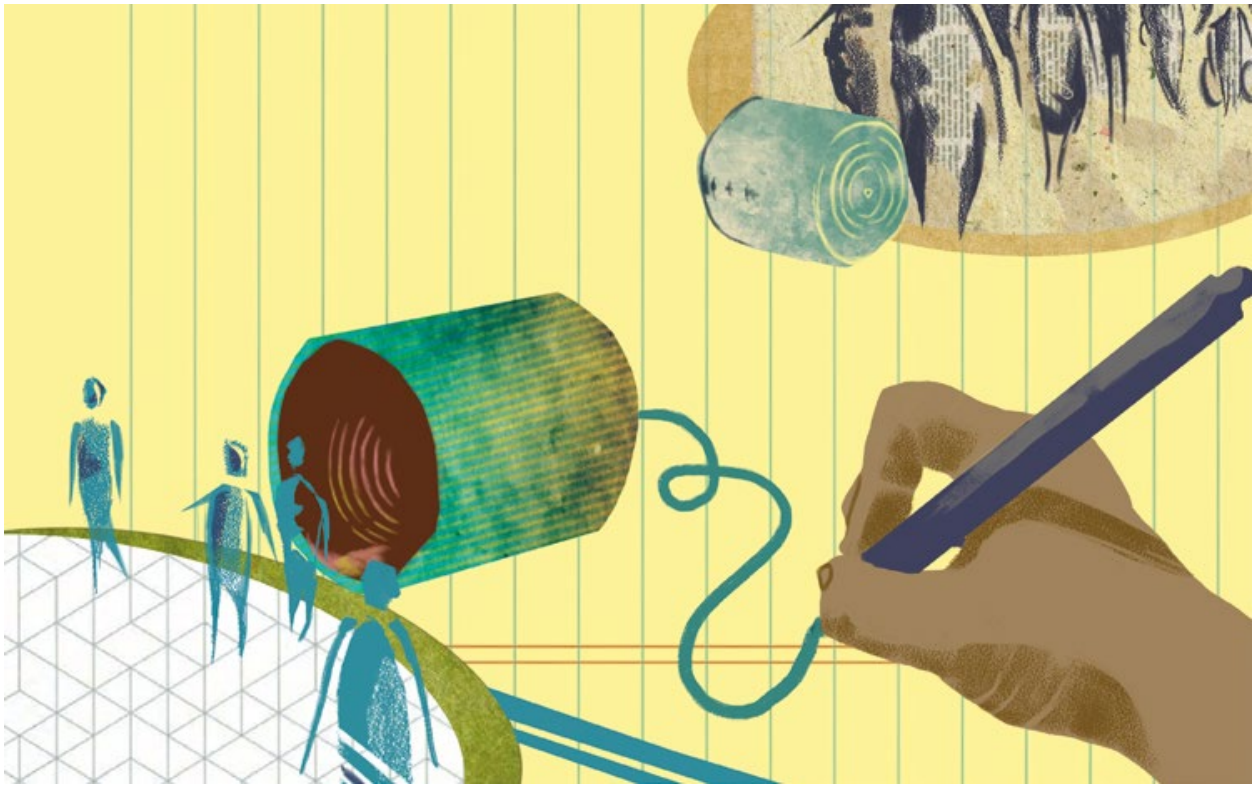
EUROPÄISCHE JUGENDBILDUNGS & BEGEGNUNGSSTÄTTE WEIMAR

Stiftung „Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar"

Die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) ist eine Institution der außerschulischen politischen Jugendbildung am Lernort Weimar. Sie ist ein Ort der Begegnung für Jugendliche, junge Erwachsene sowie Fachkräfte der politischen Jugendbildung aus dem In- und Ausland. Die EJBW ermöglicht ihren Gästen, sich mit zentralen gesellschaftspolitischen Fragestellungen auseinanderzusetzen, mit- und voneinander zu lernen und einzigartige Bildungserfahrungen zu sammeln.

Die EJBW ist darüber hinaus ein attraktives Übernachtungs- und Veranstaltungshaus. Die zentrale Lage, modern ausgestattete Räumlichkeiten und komfortabel eingerichtete Unterkünfte machen sie zu einem perfekten Ort für Seminare und Tagungen.

Stiftung „Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar"
Jenaer Straße 2–4
99425 Weimar
kontakt@ejbweimar.de
www.ejbweimar.de



Nicht selbstverständlich

Das Internationale Bildungszentrum dock europe e. V. in Hamburg bietet Qualifizierungsreihe für Schwarze Menschen und Menschen of Color

„Weiterbildungsangebote in safer spaces für BPoC sind selten und kostbar", schreibt eine Teilnehmerin in ihre Anmeldung auf die Frage nach ihrer Motivation. „Ich erhoffe mir durch diese Ausbildung mehr empowerte BPoC, die als Multiplikator*innen in der politischen Bildung sichtbar sind, und mit denen ich mich vernetzen kann."

Genau das war es, was die Kolleg*innen vom Internationalen Bildungszentrum dock europe e. V. in Hamburg umtrieb. Natürlich sind hier Migrationsphänomene, soziale Ungleichheit und Rassismus wichtige Themen. „Als Trainer*innen in der politischen Bildungsarbeit gehört es zu unseren Aufgaben, sich mit den Teilnehmenden über Fragen von gesellschaftlichen Machtverhältnissen und Ausschlüssen auseinanderzusetzen", sagt Urte Bliesemann, Bildungsreferentin bei dock europe und Mitglied der Fachgruppe Flucht und Migration im Programm „Politische Jugendbildung im AdB". „Das ist aber nicht unabhängig von unseren eigenen Erfahrungen von potenziellen Diskriminierungen und Privilegien zu diskutieren."

Mit dieser Erkenntnis richtet dock europe seit einiger Zeit den Blick auf sich selbst und fragt selbstkritisch, wie divers die eigene Einrichtung aufgestellt ist. Denn auch in der politischen Bildung spiegeln sich weiße Dominanzstrukturen wider. „Als wir zum wiederholten Mal feststellten, dass Black und People of Color (BPoC)-Teamer*innen schwer oder gar nicht für Seminare oder Workshops zu finden sind, und sich daran offensichtlich trotz aller vermeintlichen diversitätssensiblen Offenheit der Einrichtung nichts änderte, waren wir gefordert, neben gesellschaftlichen Machtverhältnissen auch die eigene institutionelle Situation zu analysieren", berichtet Urte Bliesemann. Die Analyse dauerte nicht lang: Der Anteil von Multiplikator*innen politischer Bildung mit eigenen Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen ist generell gering. Und er entspricht nicht dem Anteil von Adressat*innen mit Rassismus- oder Antisemitismuserfahrungen und Migrations- oder Fluchtbiografien in der Gesellschaft.

» ALS TRAINER*INNEN IN DER POLITISCHEN BILDUNGSARBEIT GEHÖRT ES ZU UNSEREN AUFGABEN, SICH MIT DEN TEILNEHMENDEN ÜBER FRAGEN VON GESELLSCHAFTLICHEN MACHTVERHÄLTNISSEN UND AUSSCHLÜSSEN AUSEINANDERZUSETZEN. «

Urte Bliesemann

„Let´s organize education"

Neben der Frage, inwieweit hiermit soziale Ungleichheiten auch in der politischen Bildung reproduziert werden, ging es auch darum, ob Jugendliche und junge Erwachsene, die Infragestellungen und Abwertung durch Rassismus und Antisemitismus erfahren, adäquat adressiert werden. „Sie brauchen Vorbilder und empathische Gesprächspartner*innen, die darauf nicht mit Abwehr und Verharmlosung reagieren", beschreibt Urte Bliesemann die Situation. Die Präsenz von Multiplikator*innen mit eigenen Diskriminierungserfahrungen wäre ein Zeichen gegen die Unsichtbarmachung des Problems und würde Jugendliche und junge Erwachsene dabei unterstützen, ihre Themen und Erfahrungen besprechbar zu machen. Sensibilität und Einsicht in die strukturelle Schieflage war also da. Aber es war auch klar: Um dieser Unterrepräsentanz zu begegnen, reicht es nicht, sie zu beklagen. Man muss selbst etwas tun.

Aus den Überlegungen wuchs der Plan für eine Weiterbildung, die dazu beitragen könnte, mehr BPoC-Teamende für die politische Bildungsarbeit zu gewinnen und gleichzeitig eine Bildungseinrichtung zu werden, in der ihre Beteiligung sichtbar und selbstverständlich ist. So entstand das Modellprojekt „Let´s organize education" – ein sprechender Name für das Unterfangen, Bildung neu aufzustellen. Das Projekt richtete sich ausschließlich an Schwarze Menschen und Menschen of Color, die in der politischen (Jugend-)Bildungsarbeit tätig sind oder sein möchten. Konzipiert und durchgeführt wurden die Trainingsmodule maßgeblich von Loic Donisa und Nissar Gardi, Bildungsreferent*innen mit den Schwerpunkten Empowerment und diskriminierungskritisches Handeln.

Große Resonanz

Die Resonanz auf die erste Ausschreibung 2017 war enorm. Das Angebot verbreitete sich schnell über verschiedene Verteiler der Communities und in den Sozialen Medien, sodass am Ende die Anzahl der Anmeldungen die Zahl der Plätze weit überstieg. Grundlage der Qualifizierung, die aus fünf Wochenendmodulen à drei Tagen bestand, waren positionierte Auseinandersetzungen und die Reflexion der eigenen gesellschaftlichen sowie persönlichen und professionellen Erfahrungen. Neben der Beschäftigung mit den Themenkomplexen Kolonialismus, Rassismus und Antisemitismus standen Methoden der politischen Bildungsarbeit, (Selbst-)Reflexionsprozesse sowie das Arbeiten an Praxisbeispielen im Fokus. Die Teilnehmenden lernten, Lernangebote für heterogene Zielgruppen zu konzipieren und durchzuführen, in denen – auch unabsichtliche – Reproduktionen von diskriminierenden und gewaltvollen Situationen beleuchtet und ein verantwortlicher Umgang damit thematisiert werden. Monatlich fanden Intervisionsgruppen statt, in denen Handlungskompetenzen zur Praxisreflexion und kollegialen Fallberatung vermittelt und erprobt wurden. Die Teilnehmenden reflektierten auf Grundlage ihrer praktischen Erfahrungen ihre Rolle in der diskriminierungskritischen Bildungsarbeit, bearbeiteten Potenziale und Fallstricke.

Eigene Räume

Zurück zum Anfang. Die Teilnehmerin, die sich mehr „safer spaces für BPoC" wünschte, schrieb weiter: „Ich wünsche mir Empowerment ohne Reproduktion von Rassismen und Verletzungen und habe eine große Sehnsucht nach like-minded-people und Austausch auf Augenhöhe. Für mich ist es das erste Mal die Möglichkeit, mich mit anderen PoC Trainer*innen und von negativem Rassismus Betroffenen auszutauschen." Dass es wichtig ist, sich mit Menschen mit ähnlichen Erfahrungen auch auf professioneller Ebene austauschen zu können, war eine zentrale Erkenntnis des Weiterbildungsprojekts von dock europe: Empowerment braucht eigene Räume. „Neben dem Wunsch nach Weiterbildung besteht ein enormer Bedarf an Empowerment-Räumen ausschließlich für BPoC-Trainer*innen und -Multiplikator*innen", erzählt Urte Bliesemann. Deswegen war es auch konsequent, dass die Weiterbildung ausschließlich von BPoC-Kolleg*innen geleitet wurde.

Sich zu begegnen, Erfahrung und Wissen auszutauschen, ohne sich gleichzeitig mit den alltäglichen Zumutungen beschäftigen zu müssen, entlastet und stärkt BPoC-Kolleg*innen für die Herausforderungen in den nach wie vor mehrheitlich weiß-dominierten Einrichtungen und Arbeitsfeldern, in denen sie tätig sind. „Leider gibt es solche Räume kaum", ergänzt Urte Bliesemann. „Meistens werden Weiterbildungen für Menschen mit und ohne Rassismuser-

fahrungen konzipiert. Seminarangebote, die offen für alle sind, ignorieren aber Zugangsbarrieren und reproduzieren ‚rassistische Normalität'. Wir möchten für diese Zielgruppe einen geschützten Lern- und Reflexionsraum zur Verfügung stellen."

Mehr davon

Bei der großen Nachfrage läge es nahe, eine weitere Grundausbildung anzubieten. Im Laufe des Projekts wurde aber auch klar, dass die neu gewonnenen Kolleg*innen einen großen Bedarf hatten, die Praxiserfahrungen zu stärken und Handlungskompetenzen zu erweitern oder zu vertiefen. So gab es die Nachfrage nach Methoden mit Gruppen, in denen nur BPoC teilnehmen oder Gruppen, in denen Teilnehmende mit und ohne Rassismuserfahrungen sind. Auch in Hinblick auf heterogene Teamzusammensetzungen in der Einrichtung oder Organisation der politischen Bildung ist es wichtig, diversitätssensible Thematiken zu berücksichtigen und sich diskriminierungskritisches Wissen anzueignen. Dafür haben BPoC-Teamende aktuell (noch) wenige Möglichkeiten, auf Erfahrungswerte anderer BPoC-Kolleg*innen in der Jugendbildungsarbeit zurückzugreifen. So schloss man weitere Qualifizierungsmodule an, die gemeinsam mit den Teilnehmenden entwickelt wurden. Hierzu wurden auch bereits in der Bildungsarbeit tätige BPoC eingeladen. Damit sollte ermöglicht werden, dass sich das Netzwerk auch über die Gruppe hinaus erweitert, die Teilnehmenden im Austausch von unterschiedlichen Erfahrungen profitieren und gemeinsame Projekte auf den Weg bringen.

Ein so entstehender BPoC-Trainer*innenpool soll in eigenen Seminaren und Workshops und denen anderer Träger eingesetzt werden. Perspektivisch möchte dock europe mit dem Angebot dazu beitragen, dass BPoC-Teamende in Einrichtungen und Projekten der politischen (Jugend)Bildung selbstverständlich werden. Bisher sind sie das nicht. ■

Internationales Bildungszentrum dock europe

Seit 2006 organisiert dock europe e. V. Seminare der politischen Bildung, praxis- und berufsbezogene Weiterbildungen sowie deutsch-französische bzw. europäische und internationale Begegnungen für Jugendliche, Fachkräfte, Multiplikator*innen und Auszubildende/Studierende aus Feldern der Sozialen Arbeit, Erziehung und Bildung.
Der Verein moderiert außerdem Veranstaltungen, begleitet Prozesse der Selbstorganisierung und bietet Projekt- und Organisationsentwicklung in den Bereichen Schule, Jugendhilfe, Migration und Flucht sowie soziale Stadtentwicklung. Anliegen des Teams ist es, für Diversität zu sensibilisieren und gegen Diskriminierungen und Populismus einzutreten. Dabei versteht es sich weniger als Wissensvermittler*in, sondern vielmehr als Moderator*in des Wissens im Rahmen prozess- und ressourcenorientierter Lernformate.

Internationales Bildungszentrum dock europe e. V.
Bodenstedtstraße 16
22765 Hamburg
office@dock-europe.net
www.dock-europe.net

Publikationen zum Jahresthema

Amjahid, Mohamed (2021): DER WEISSE FLECK. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken. München. Piper

Apelt, Friederike/Grabow, Jördis/Suhrcke, Lisbeth (Hrsg.) (2021): Buzzword Digitalisierung: Relevanz von Geschlecht und Vielfalt in digitalen Gesellschaften. Opladen: Verlag Barbara Budrich

Bergold-Caldwell, Denise (2020): Schwarze Weiblich*keiten. Intersektionale Perspektiven auf Bildungs- und Subjektivierungsprozesse. Bielefeld: transcript Verlag

Borstel, Dierk/Bozay, Kemal (Hrsg.) (2020): Kultur der Anerkennung statt Menschenfeindlichkeit. Antworten für die pädagogische und politische Praxis. Weinheim: Beltz/Juventa

Can, Ali (2020): Mehr als eine Heimat. Wie ich Deutschsein neu definiere. Bonn: bpb; www.bpb.de/310797

Castro Varela, Maria do Mar/Dhawan, Nikita (2020): Postkoloniale Theorie. Eine kritische Einführung. Bielefeld: transkript Verlag (3. Auflage)

Czollek, Max (2020): Gegenwartsbewältigung. München: Carl Hanser Verlag

Degele, Nina (2020): Political Correctness – Warum nicht alle alles sagen dürfen. Mit einem Vorwort von Renate Künast. Weinheim: Beltz/Juventa

Kehrbaum, Tom (2021): Zwischenmenschliche Bildung und politische Handlungsfähigkeit. Eine Theorie der Praxis gewerkschaftlicher Bildung. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag

Kelly, Natasha A. (2021): Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen. Atrium Verlag AG

Killguss, Hans-Peter/Meier, Marcus/Werner, Sebastian (Hrsg.) (2020): Bildungsarbeit gegen Antisemitismus. Grundlagen, Methoden & Übungen. Frankfurt am Main: Wochenschau Verlag

Kulaçatan, Meltem/Behr, Harry Harun (Hrsg.) (2020): Migration, Religion, Gender und Bildung: Beiträge zu einem erweiterten Verständnis von Intersektionalität. Bielefeld: transcript Verlag

Mai, Hanna Hoa Anh (2020): Pädagog*innen of Color. Professionalität im Kontext rassistischer Normalität. Weinheim: Beltz/Juventa

Mohseni, Maryam (2020): Empowerment-Workshops für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Theoretische Überlegungen und biographisch-professionelles Wissen aus der Bildungspraxis. Heidelberg: Springer

Ogette, Tupoka (2019): exit RACISM: rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag

Perko, Gudrun (2020): Social Justice und Radical Diversity. Veränderungs- und Handlungsstrategien. Weinheim: Beltz/Juventa

Rahner, Judith (2020): Praxishandbuch Resilienz in der Jugendarbeit. Widerstandsfähigkeit gegen Extremismus und Ideologien der Ungleichwertigkeit. Weinheim: Beltz/Juventa

Roth, Harald (Hrsg.) (2020): Nie wegsehen. Vom Mut, menschlich zu bleiben. Bonn: Dietz Verlag

Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hrsg.) (2019): Rassismuskritische Öffnung. Herausforderungen und Chancen für die rassismuskritische Öffnung der Jugend(verbands)arbeit und Organisationsentwicklung in der Migrationsgesellschaft. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) e.V.

Seng, Sebastian/Warrach, Nora (Hrsg.) (2020): Rassismuskritische Öffnung II. Impulse zur rassismuskritischen Entwicklung der Jugend(verbands)arbeit. Düsseldorf: Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit (IDA) e.V.

Terkessidis, Mark (2019): Wessen Erinnerung zählt? Koloniale Vergangenheit und Rassismus heute. Hamburg: Hoffmann und Campe

Tran, Tuan/Steiner, Hubert (Hrsg.) (2020): Reflect racism. Anmerkungen für eine rassismuskritische Praxis. Münster: Unrast Verlag

Eine Zusammenstellung weiterer Publikationen zum Thema findet sich hier: www.adb.de/node/5272

Links zum Thema

- Bildungswerkstatt Migration & Gesellschaft: Materialsammlung; **www.bildungswerkstatt-migration.de/materialien.html**
- Black European Academic Network (BEAN) – Das mehrsprachige Netzwerk der Schwarzen Europäer*innen verzweigt sich in allen akademischen Disziplinen und bietet eine transeuropäische Plattform für Blackademics; **http://beaneu.org**
- Bundeszentrale für politische Bildung/bpb: Themenseite Rassismus; **www.bpb.de/politik/grundfragen/rassismus**
- Diversity Art Culture – frei zugängliches Online Lexikon zu Diversität, Diskriminierung und Rassismus: **www.diversity-arts-culture.berlin/woerterbuch/schwarz**
- EACH ONE TEACH ONE (EOTO) e.V. ist ein Community-basiertes Bildungs- und Empowerment-Projekt in Berlin – Der Name Each One Teach One wurde im Kontext Schwarzer, rassismuskritischer Widerstandsbewegungen geprägt. Er verweist auf den Mangel an Zugängen zu formaler Bildung in der Zeit der Versklavung und des Kolonialismus und die Notwendigkeit, Wissen innerhalb Schwarzer Familien und Gemeinschaften weiterzugeben; **www.eoto-archiv.de**
- Hyatt, Millay (2015): Critical Whiteness. Weißsein als Privileg. Deutschlandfunk; **www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg.1184.de.html?dram:article_id=315084**
- Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage: Courage-Shop: **www.schule-ohne-rassismus.org/courageshop**
- Verwobene Geschichte*n – Bildungsmaterialien für den Unterricht, die sich u.a. mit Critical Whiteness und kolonialen Kontinuitäten sowie rassistisch-historisch gewachsener Sprache beschäftigen; außerdem Filme, Literatur, Biographien, Interviews und Beiträge, u.a. vom Anne Frank Zentrum, der Heinrich-Böll-Stiftung oder glokal e.V.; **www.verwobenegeschichten.de/materialien/empfehlungen**
- Zentrum für Antisemitismusforschung an der Technischen Universität Berlin; **www.tu-berlin.de/fakultaet_i/zentrum_fuer_antisemitismusforschung/menue/aktuelles**

Eine Zusammenstellung weiterer Links zum Thema findet sich hier: www.adb.de/node/5271

Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V.

Der Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (AdB) ist eine Fachorganisation der politischen Bildung, die ihren Mitgliedern Erfahrungsaustausch, Qualifizierung und gemeinsame Interessenvertretung bietet. Er repräsentiert ein pluralistisches Spektrum voneinander unabhängiger Bildungseinrichtungen, die sich trotz unterschiedlicher Bildungsangebote und Betriebsformen einig wissen in dem gemeinsamen Ziel, mit ihrer Bildungsarbeit zum Erhalt und zur Weiterentwicklung der Demokratie beizutragen und Menschen für gesellschaftliches und politisches Engagement zu motivieren und zu befähigen. Demokratie soll dabei nicht nur gelehrt und gelernt, sondern auch im Alltag gelebt werden

Im Arbeitskreis wirken Jugendbildungsstätten und Jugendhöfe, Akademien, Internationale Begegnungsstätten, Heimvolkshochschulen, Europahäuser, Fortbildungswerke, Bildungseinrichtungen der parteinahen Stiftungen und weitere Bildungsinitiativen mit.
Auf der Homepage sind unter der Internetadresse www.adb.de aktuelle Nachrichten über die Aktivitäten des AdB und Informationen über den Verband abrufbar.

Die Mitgliedseinrichtungen des AdB

Baden-Württemberg

Internationales Forum Burg Liebenzell e. V.
www.internationalesforum.de

Landesakademie für Jugendbildung Jugendbildungsstätte Johannes Kepler
www.jugendbildung.org

Studienhaus Wiesneck Institut für politische Bildung Baden-Württemberg e. V.
www.wiesneck.de

Teilseiend e. V. – Muslimische Akademie Heidelberg i. G.
www.teilseiend.de

Bayern

Akademie Frankenwarte Gesellschaft für Politische Bildung e. V.
www.frankenwarte.de

Akademie für Politische Bildung
www.apb-tutzing.de

Europäische Akademie Bayern e. V.
www.europaeische-akademie.de

Franken-Akademie Schloß Schney e. V.
www.franken-akademie.de

Georg-von-Vollmar-Akademie e. V.
www.vollmar-akademie.de

Gesellschaft für übernationale Zusammenarbeit e. V.
www.guez-dokumente.org

Hanns-Seidel-Stiftung e. V.
www.hss.de

Institut für Jugendarbeit
www.institutgauting.de

Jugendbildungsstätte am Tower
www.jbs-am-tower.de

Kritische Akademie Inzell
www.kritische-akademie.de

Max Mannheimer Haus Studienzentrum und Internationales Jugendgästehaus
www.mmsz-dachau.de

Stiftung Sudetendeutsches Sozial- und Bildungswerk „Der Heiligenhof“
www.heiligenhof.de

Berlin

Alte Feuerwache e. V. Jugendbildungsstätte Kaubstraße
www.kaubstrasse.de

Anne Frank Zentrum e. V.
www.annefrank.de

Centre Français de Berlin gGmbH
www.centre-francais.de

cultures interactive e. V.
www.cultures-interactive.de

Europäische Akademie Berlin e. V.
www.eab-berlin.eu

Kreisau-Initiative e. V.
www.kreisau.de

Lernort Stadion e. V.
www.lernort-stadion.de

OWEN Mobile Akademie für Geschlechter-demokratie und Friedensförderung e. V.
www.owen-berlin.de

Sozialpädagogisches Fortbildungsinstitut Berlin-Brandenburg
www.sfbb.berlin-brandenburg.de

Stiftung wannseeFORUM
www.wannseeforum.de

Brandenburg

HochDrei e.V. – Bilden und Begegnen in Brandenburg
www.hochdrei.org

Jugendbildungsstätte Kurt Löwenstein e.V.
www.kurt-loewenstein.de

Jugendbildungszentrum Blossin e.V.*)
www.blossin.de

Mostar Friedensprojekt e.V.
www.mostar-friedensprojekt.de

Schloß Trebnitz – Bildungs- und Begegnungszentrum e.V.
www.schloss-trebnitz.de

Stiftung Begegnungsstätte Gollwitz
www.stiftunggollwitz.de

Villa Fohrde e.V.
www.villa-fohrde.de

Bremen

Bildungsstätte der Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH
www.bildungsstaette-badzwischenahn.de

Wirtschafts- und Sozialakademie der Arbeitnehmerkammer Bremen gGmbH
www.wisoak.de

Jugendbildungsstätte Bremen – LidiceHaus gGmbH
www.lidicehaus.de

Hamburg

Internationales Bildungszentrum dock europe e.V.
www.dock-europe.net

HAUS RISSEN – Institut für internationale Politik und Wirtschaft Gesellschaft für Politik und Wirtschaft e.V.
www.hausrissen.org

Hessen

basa e.V.
Bildungsstätte Alte Schule Anspach
www.basa.de

Bildungsstätte Anne Frank e.V.
www.bs-anne-frank.de

BURG FÜRSTENECK
Akademie für berufliche und musisch-kulturelle Weiterbildung
www.burg-fuersteneck.de

Die Kopiloten e.V. – Politische Bildung im kommunalen Raum
www.diekopiloten.de

Mecklenburg-Vorpommern

Akademie Schwerin e.V.
Haus für Politik, Wirtschaft und Kultur in Mecklenburg-Vorpommern
www.akademie-schwerin.de

Jugendbegegnungs- und Bildungsstätte Golm
Volksbund Deutsche Kriegsgräberfürsorge e.V.
www.jbs-golm.de

Soziale Bildung e.V.
www.soziale-bildung.org

Niedersachsen

ABC Bildungs- und Tagungszentrum e.V.
www.abc-huell.de

Arbeitsgemeinschaft Staat und Gesellschaft e.V.
www.asgpolbi.de

Bewegungsakademie e.V.
www.bewegungsakademie.de

Bildungshaus Zeppelin & Steinberg e.V.
www.bhz-steinberg.de

Bildungsstätte Bredbeck
Heimvolkshochschule des Landkreises Osterholz
www.bredbeck.de

Bildungsstätte Kinder- und Jugendzentrum Bahnhof Göhrde e.V.
www.bahnhof-goehrde.de

Die Freudenburg – Europäisches Seminar- und Tagungshaus*)
www.freudenburg-bassum.de

Volkshochschule des Landkreises Diepholz
www.vhs-diepholz.de

Europahaus Aurich
Deutsch-Niederländische Heimvolkshochschule e.V.
www.europahaus-aurich.de

Gustav-Stresemann-Institut in Niedersachsen e.V.
Europäisches Bildungs- und Tagungshaus Bad Bevensen
www.gsi-bevensen.org

Historisch-Ökologische Bildungsstätte Emsland in Papenburg e.V.
www.hoeb.de

Internationales Haus Sonnenberg
Sonnenberg-Kreis e.V.
www.sonnenberg-international.de

Jugendkulturarbeit e.V.
www.jugendkulturarbeit.eu

Mariaspring – Ländliche Heimvolkshochschule e.V.
www.mariaspring.de

Naturkultur e.V.*)
www.naturkultur.eu

Politische Bildungsstätte Helmstedt e.V.
www.pbh-hvhs.de

Stiftung Akademie Waldschlösschen
www.waldschloesschen.org

Nordrhein-Westfalen

Akademie Biggesee gGmbH
www.akademie-biggesee.de

aktuelles forum e.V.
www.aktuelles-forum.de

Auslandsgesellschaft Nordrhein-Westfalen e.V.
www.auslandsgesellschaft.de

Bildungswerk der Humanistischen Union NRW e.V.
www.hu-bildungswerk.de

Bildungswerk Stenden
Neue Gesellschaft Niederrhein e.V.
www.bildungswerk-stenden.de

dbb akademie
www.dbbakademie.de

Europäische Akademie Nordrhein-Westfalen e.V.
www.eanrw.eu

Gesamteuropäisches Studienwerk e.V.
www.gesw.de

Gustav-Stresemann-Institut e. V.
www.gsi-bonn.de

Haus Neuland e. V.
www.haus-neuland.de

Heinz-Kühn-Bildungswerk
www.hkb-nrw.de

IKAB-Bildungswerk e. V.
IKAB e. V. – Institut für angewandte Kommunikationsforschung in der Außerschulischen Bildung
www.ikab.de

Informations- und Bildungszentrum (IBZ) – Schloss Gimborn e. V.
www.ibz-gimborn.de

Internationales Bildungs- und Begegnungswerk gGmbH
www.ibb-d.de

Jakob-Kaiser-Stiftung e. V.
www.jakobkaiser.de

Jugendbildungsstätte Welper
Freizeitwerk Welper e. V.
www.freizeitwerk-welper.de

Karl-Arnold-Stiftung e. V.
www.karl-arnold-stiftung.de

LWL-Bildungszentrum Jugendhof Vlotho
www.lwl-bildungszentrum-jugendhof-vlotho.de

Salvador-Allende-Haus
Sozialistisches Bildungszentrum Haard e. V.
www.allende-haus.de

Stätte der Begegnung e. V.
www.staette.de

Akademie Vogelsang IP
c/o Vogelsang IP gGmbH
www.vogelsang-ip.de

Waldritter e. V.
www.waldritter.org

Willi-Eichler-Bildungswerk
Willi-Eichler-Akademie e. V.
www.web-koeln.de

Rheinland-Pfalz

Europa-Haus Marienberg
www.europa-haus-marienberg.eu

Saarland

Europäische Akademie Otzenhausen gGmbH
www.eao-otzenhausen.de

Sachsen

Brücke/Most-Stiftung
www.bmst.eu

Herbert-Wehner-Bildungswerk e. V.
www.wehnerwerk.de

HILLERSCHE VILLA gGmbH – Soziokultur im Dreiländereck
Tagungshaus im Dreieck
www.hillerschevilla.de

Sachsen-Anhalt

Europäische Jugendbildungsstätte Magdeburg/Bildungsnetzwerk Magdeburg gGmbH
www.ejbm.de

Schleswig-Holstein

Gustav-Heinemann-Bildungsstätte
Gesellschaft für Politik und Bildung Schleswig-Holstein e. V.
www.heinemann-bildungsstaette.de

Internationale Bildungsstätte Jugendhof Scheersberg
www.scheersberg.de

JugendAkademie Segeberg
Verein für Jugend- und Kulturarbeit im Kreis Segeberg e. V.
www.vjka.de

Thüringen

Bildungswerk BLITZ e. V.
Jugendbildungsstätte Hütten
www.bildungswerk-blitz.de

Stiftung „Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar“
www.ejbweimar.de

Weimar-Jena-Akademie
Verein für Bildung e. V.
www.weimar-jena-akademie.de

Mitgliedsorganisationen Einrichtungen in mehreren Bundesländern

Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)
Politische Akademie Bonn
www.fes.de/pa
www.netzwerk-politische-bildung.de
Akademie für Arbeitnehmer Weiterbildung in NRW
www.fes-arbeitnehmerweiterbildung.de

Friedrich-Naumann-Stiftung für die Freiheit
Regionalbüro Berlin-Brandenburg/Hauptstadtbüro
www.freiheit.org
Theodor-Heuss-Akademie
www.freiheit.org/location/theodor-heuss-akademie

Heinrich-Böll-Stiftung e. V.
www.boell.de

Internationale Jugendgemeinschaftsdienste ijgd-Bundesverein e. V.
www.ijgd.de

Internationaler Bund (IB)
Freier Träger der Jugend-, Sozial- und Bildungsarbeit e. V.
www.internationaler-bund.de

Konrad-Adenauer-Stiftung e. V.
Bereich Politische Bildung
www.kas.de

Paritätisches Bildungswerk – Bundesverband e. V.
www.pb-paritaet.de

Rosa-Luxemburg-Stiftung
Gesellschaftsanalyse und Politische Bildung e. V.
Akademie für politische Bildung
www.rosalux.de

*) assoziierte Mitgliedseinrichtungen

Impressum

Herausgeber:
Arbeitskreis deutscher Bildungsstätten e. V. (AdB)
Mühlendamm 3, 10178 Berlin
Tel.: (030) 400 401 00
Fax: (030) 400 401 22
info@adb.de
www.adb.de

Verantwortlich:
Ina Bielenberg

Redaktion:
Dr. Friedrun Erben

Erstellung und Redaktion der Praxistexte:
Dr. Helle Becker, Expertise & Kommunikation für Bildung

Layout, Satz und Druck:
Willius Design, Berlin

Bildnachweis:

Archiv des AdB:
Titel, S. 3, S. 4, S. 10/11

Von beteiligten Mitgliedseinrichtungen:

Bildungsstätte Anne Frank:
S. 24/25

dock europe e. V. (Grafikerin Meikey To):
S. 36, S. 38

Jugendbildungsstätte Bremen – LidiceHaus gGmbH:
S. 5, S. 30–32

Stiftung „Europäische Jugendbildungs- und Begegnungsstätte Weimar“ (Thomas Müller):
Titel, S. 4, S. 5, S. 33–35

Teilseiend e. V.:
S. 27 (Logo der JMKT); S. 28/29 (Illustration Soufeina Hamed alias Tuffix)

Aus Bilddatenbanken und weiteren externen Quellen:

Ryoji Iwata/unsplash.com:
Titel, S. 6, S. 9

Gayatri Malhotra/unsplash.com:
S. 13

Joe Yates/unsplash.com:
Umschlag hinten

Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V.

Arbeitskreis deutscher
Bildungsstätten e.V. (AdB)

Mühlendamm 3
10178 Berlin

Tel.: (030) 400 401 00
Fax: (030) 400 401 22

info@adb.de
www.adb.de