WIE KÖNNEN WIR ES WAGEN?

Über Versuche, Diskriminierung in Gruppen abzubauen

vom Educat Kollektiv

KATEGORISCH **KONSEQUENT**

Impressum

Broschüre "Wie können wir es wagen?
– Über Versuche, Diskriminierung in Gruppen abzubauen"

Herausgeber*in:
Educat e.V.

Kontakt:
edu.news@educat-kollektiv.org
www.educat-kollektiv.org

Inhaltliche Konzeption:
Maja Steinhaus und Luise Kracht vom Educat Kollektiv

Texte, Redaktion und Lektorat:
Maja Steinhaus vom Educat Kollektiv

Illustrationen:
Ansgar Lorenz, www.ansgarlorenz.de

Druck:
hinkelsteindruck sozialistische GmbH

Oktober 2023

Diese Maßnahme wird mitfinanziert durch Steuermittel auf der Grundlage des vom Sächsischen Landtag beschlossenen Haushaltes.

STAATSMINISTERIUM DER JUSTIZ UND FÜR DEMOKRATIE EUROPA UND GLEICHSTELLUNG

Freistaat SACHSEN

Inhaltsverzeichnis

Wo wir herkommen und hin wollen 3

Wie du dich hier zurecht findest 7

Vorüberlegungen und Herangehensweisen

1. Was wir mitbringen 11
2. Wie wir das angegangen sind 15

Ergebnisse, Erkenntnisse und Fragen

3. Wo es sich lohnt, genauer hinzusehen 21
4. Was wir verändern konnten 31
5. Was uns herausgefordert hat 41
6. Was wir gelernt haben 53
7. Was wir uns jetzt noch fragen 71

Hilfreiches zum Verständnis

8. Was wir meinen, wenn wir ... sagen 75
9. Was wir dir empfehlen wollen 79

Wo wir herkommen und hin wollen

Wie schön, dass dieses Heft den Weg in deine Hände gefunden hat! Darin nehmen wir dich mit – mitten hinein in all die Wagnisse, die damit einhergehen, wenn wir versuchen, Diskriminierung in Gruppen abzubauen. Dieses Heft ist eine Mischung aus fachlichen Überlegungen, Erkenntnissen und Analysen sowie zum Teil (kurz: z.T.) sehr persönlichen Erfahrungsberichten, Zugängen und Reflexionen zu genau solchen Versuchen. Damit ist es ebenfalls ein kleines Wagnis, mit dem wir dir Lust auf Veränderung machen wollen.

Aber wer sind „wir" eigentlich? Wir sind das Bildungskollektiv Educat, das seit 2019 politische Bildungsarbeit vorwiegend in Ostdeutschland macht, viel zu Diskriminierung mit Gruppen arbeitet und sich so seine Gedanken dazu macht.

Wer außerdem in diesem Heft zu Wort kommt, sind engagierte Menschen vom objekt klein a, dem Palais Palett und der Hillerschen Villa, die wir in den letzten 2 Jahren im Rahmen des Projekts „Kategorisch konsequent! Diskriminierende Strukturen erkennen, verstehen, verändern." mit Workshops und Beratungen begleitet haben.

Diese Gruppen haben jeweils für sich erkannt, dass Diskriminierung in ihren Strukturen wirkt, auch wenn sie das nicht wollen. Sie haben sich und uns die Frage gestellt: Und was machen wir jetzt damit? Wir haben Respekt davor, dass sie dieses Wagnis eingegangen sind. Hier lassen wir sie ihre Erfahrungen, Fragen und Antworten mit dir teilen.

Das objekt klein a (kurz: oka)
ist ein Clubbetrieb in Dresden. Mit Konzerten, Theater- & Filmvorstellungen, Performances, Ausstellungen, Lesungen, Diskurs und Partys ist er ein Ort zum lauschen und plauschen, musizieren, diskutieren, zum tanzen und verfransen.

www.objektkleina.com

Das Palais Palett
ist ein gemeinnütziger Verein und eine Gruppe von Menschen aus Dresden, die seit vielen Jahren im Ehrenamt verschiedenste kulturelle und politische Veranstaltungen umsetzen. Seit 2017 tun sie dies auf dem Außengelände des oka, das sie mit viel Liebe und Paletten gestalten.

www.palaispalett.de

Die Hillersche Villa
ist ein gemeinnütziges, mitgliedschaftlich organisiertes soziokulturelles Zentrum, das sich für ein demokratisches, solidarisches und kreatives Miteinander im Dreiländereck Deutschland – Tschechien – Polen einsetzt. Der Hauptstandort ist Zittau. Die zahlreichen Projekte und Häuser der Hillerschen Villa verbinden die verschiedenen Sparten und Methoden von Kultur, Bildungs- und Sozialarbeit.

www.hillerschevilla.de

HILLERSCHE VILLA
SOZIOKULTUR IM DREILÄNDERECK

Mit diesem Heft wollen wir dich ermutigen und bestärken, diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen in der eigenen Gruppe oder solchen, die du professionell begleitest, anzugehen – Schritt für Schritt, aber mit Nachdruck. Wir richten uns also an Gruppen beziehungsweise (kurz: bzw.) einzelne Menschen in Gruppen, die sich tiefergehend mit Diskriminierung beschäftigen wollen (oder müssen). Außerdem ist dieses Heft für Menschen gedacht, die selbst mit Gruppen zu Diskriminierung arbeiten und dabei immer wieder auf Schwierigkeiten stoßen.

Auch wir wissen aus eigener Erfahrung, wie schwierig es ist, Diskriminierung in der Praxis wirklich und dauerhaft etwas entgegenzusetzen. Und das liegt nicht daran, dass es an theoretischen Erklärungen und Modellen oder an Bildungsmethoden mangelt. Es gibt inzwischen viele gute und umfassende Veröffentlichungen, Handreichungen und Methodensammlungen, die uns die theoretischen und methodischen Werkzeuge an die Hand geben, mit denen wir Diskriminierung erkennen und verstehen können. Was aber oft fehlt, sind Einblicke in die praktische Umsetzung solcher Prozesse und den Umgang mit all den Fragen und Problemen, die damit verbunden sind, immer wieder den Normalzustand in Frage zu stellen.

Aus diesem Grund wollen wir unsere Erfahrungen teilen – auch damit nicht alle mit denselben Fragen und Problemen immer wieder ganz von vorne anfangen müssen. Wir verstehen uns als Teil einer heterogenen, politischen Bewegung, der es zu verdanken ist, dass Diskriminierung immer stärker als gesamtgesellschaftliches Problem verstanden wird und wollen mit unserer Arbeit einen Beitrag dazu leisten.

Wir danken ausdrücklich allen Aktivist*innen, die sich – theoretisch wie praktisch – für ihre Rechte als Betroffene und den Schutz all jener Menschen einsetz(t)en, die aus dem engen Raster dessen fallen, wer gesellschaftlich als normal, wertvoll, schön, wichtig und richtig gilt.

Wir stehen auf ihren Schultern, unsere Arbeit fußt auf ihren Erkenntnissen, Ideen und ihrem Einsatz. Gemeinsam haben wir die Utopie, Räume zu schaffen bzw. zu stärken, in denen Menschen mit ihren Unterschieden und Gemeinsamkeiten an einer emanzipatorischen Veränderung der Gesellschaft gut zusammenarbeiten können.

Was wir dafür mitbringen, ist eine kritische Perspektive auf Herrschaft und Hierarchien – wohlwissend, dass diese weder vor unserem eigenen Denken und Verhalten noch vor unseren Gruppenstrukturen Halt machen. Aber wir sind und bleiben dran! Dabei sind unter anderem feministische, kapitalismuskritische und basisdemokratische, kollektive Zusammenhänge unser politisches Zuhause. Wir wollen keine sogenannten (kurz: sog.) Diversity-Konzepte nutzen oder entwickeln, in denen sich Unterschiede wunderbar kapitalistisch verwerten und ausbeuten lassen. Der Umgang mit Diskriminierung ist für uns ein klar politisches und nicht wirtschaftliches Anliegen. Das bedeutet auch, dass wir uns nicht nur fürdie Repräsentanz unterschiedlich positionierter Menschen einsetzen (die wichtig ist!), sondern dass wir auch auf Veränderungen in den Köpfen, Arbeitsweisen und Strukturen hinwirken.

Inhaltliche Schwerpunkte im Projekt „Kategorisch konsequent!" waren Sexismus und Klassismus, einfach weil wir uns damit am besten auskennen, uns zugetraut haben, ihre Formen zu erkennen und selbst (zum Teil) von ihnen betroffen waren und sind. Wir gehen aber davon aus, dass die Erfahrungen, die in diesem Heft Raum bekommen sollen, sich – zumindest teilweise – auch auf die Auseinandersetzung mit anderen Diskriminierungsverhältnissen übertragen lassen.

Weil wir wissen, dass unser Blick auf die Verhältnisse zwangsläufig beschränkt ist, dass wir an vielen Stellen noch ganz am Anfang einer diskriminierungsarmen Praxis stehen und dass uns der kritische Blick auf uns selbst und unsere Gruppen oft mehr Fragen als Antworten beschert, freuen wir uns über euer Feedback zu diesem Heft, auf eure eigenen Fragen und Antworten. Lasst uns gemeinsam vorwärtsscheitern!

Lasst uns zusammen vorwärts-scheitern!

Wie du dich hier zurecht findest

Dieses Heft ist so aufgebaut, so dass du es von vorne bis hinten lesen kannst, aber auch nur einzelne Beiträge, die dich besonders interessieren. Wo es unserer Meinung nach sinnvoll ist, zum besseren Verständnis noch ein anderes Kapitel oder einen Absatz zu lesen, haben wir das mit Querverweisen im Text kenntlich gemacht.

Dies ist ein Heft für die Praxis und keine theoretische Arbeit. Nichtsdestotrotz verwenden wir teilweise akademische Sprache oder auch Begriffe, die aus politischen Bewegungen hervorgegangen sind. Damit du weißt, was wir meinen, findest du in → Kapitel 8 unsere Erklärungen für zentrale Begriffe, Konzepte und auch Abkürzungen, die wir in diesem Heft verwenden.

Das findest du noch alles in diesem Heft:

Vorüberlegungen und Herangehensweisen

1. Was wir mitbringen
In diesem Kapitel erfährst du etwas über unsere Haltung als politische Bildungsreferent*innen. Dazu gehört, wie wir unsere Rolle und die der Gruppe verstehen, wofür wir (nicht) verantwortlich sind, was wir über Konflikte denken und wie unsere Grundannahmen zu Diskriminierung aussehen.

2. Wie wir das angegangen sind
Hier erfährst du mehr über unsere Vorgehensweise, also darüber, was wir eigentlich genau wann, wie und warum gemacht haben. Konkret beschreiben wir die Vorbereitung der Zusammenarbeit mit den Gruppen und ihre Voraussetzungen. Außerdem fassen wir die Inhalte und den Aufbau unseres Workshop-Programms für dich zusammen.

Ergebnisse, Erkenntnisse und Fragen

3. Wo es sich lohnt, genauer hinzusehen
In diesem Kapitel fassen wir unsere Analyse der Problemfelder in den Gruppen, mit denen wir gearbeitet haben, zusammen. Du erfährst, wo Sexismus und Klassismus in der Zusammenarbeit auftreten können, wie sie genau aussehen, was sie miteinander zu tun haben und wie sie sich gegenseitig verstärken.

4. Was wir verändern konnten
Hier tragen wir die Früchte unserer Arbeit zusammen und geben dir einen (sehr) kurzen Überblick über die konkreten Ergebnisse der Bearbeitung von Sexismus und Klassismus in den Gruppen. Außerdem lassen wir drei Teilnehmende zu Wort kommen, die anhand von konkreten Beispielen nachvollziehbar machen, wie wir vorgegangen sind und welche Veränderungen die gemeinsame Arbeit bewirken konnte.

5. Was uns herausgefordert hat
In diesem Kapitel beschreiben wir aus Perspektive der politischen Bildungsreferent*innen, welche Schwierigkeiten uns besonders beschäftigt haben und erzählen dir, wie wir mit ihnen umgegangen sind.

6. Was wir gelernt haben
Dieses Kapitel ist das Herzstück dieses Hefts. Hier reflektieren wir – in diesem Fall sowohl Teilnehmende als auch wir als Bildungsreferentinnen – über unsere (z.T. sehr persönlichen) Erfahrungen, unsere Gedanken, Widerstände und Erkenntnisse aus den gemeinsamen Prozessen.

7. Was wir uns jetzt noch fragen
Tja, selbstverständlich sind wir überhaupt nicht fertig mit dem Nachdenken darüber, wie wir Diskriminierung in unserem Miteinander und der Zusammenarbeit in Gruppen abbauen können. Und wir sind nicht nur nicht fertig, sondern haben Fragen an unsere zukünftige Arbeit, die wir hier mit dir teilen. Vielleicht hast du ja Antworten?

Hilfreiches zum Verständnis

8. Was wir meinen, wenn wir ... sagen
Weil viele Begriffe und Konzepte, auf die wir uns in diesem Heft beziehen, ganz unterschiedlich verstanden und ausgelegt werden können, oder dir vielleicht gänzlich unbekannt sind, findest du hier kurze Erklärungen, was wir unter ihnen verstehen. Außerdem findest du hier ein Abkürzungsverzeichnis.

9. Was wir dir empfehlen wollen
Weil wir mit unserer Arbeit andauernd auf den Ideen, Erkenntnissen und Erfahrungen anderer aufbauen, geben wir dir hier eine kurze Übersicht, wer uns inspiriert hat und welche Publikationen besonders hilfreich für uns waren. Vielleicht sind sie ja auch für dich wertvoll.

1. Was wir mitbringen

*In diesem Kapitel erfährst du etwas über unsere Haltung als politische Bildungsreferent*innen. Dazu gehört, wie wir unsere Rolle und die der Gruppe verstehen, wofür wir (nicht) verantwortlich sind, was wir über Konflikte denken und wie unsere Grundannahmen zu Diskriminierung aussehen.*

Entscheidend ist – wie so oft – die Haltung. Ich kann mich demselben Problem auf sehr unterschiedliche Weisen und mit sehr verschiedenen Schlussfolgerungen und Konsequenzen widmen. Woher ich selbst – in unserem Fall als politische*r Bildungsreferent*in – komme, welche Erfahrungen und Gefühle ich selbst mit Diskriminierung verbinde und wie ich mich in Konflikten verhalte, macht eben einen Unterschied.

Wir denken, dass es für die Arbeit als Bildungsreferent*in, Trainer*in oder Berater*in wichtig und hilfreich ist, sich die eigene Haltung so detailliert wie möglich vor Augen zu führen und sie der Gruppe gegenüber zu Beginn zu erklären. So wissen alle, worauf sie sich einlassen und haben in Momenten der Unsicherheit Orientierung. Aus diesem Grund haben wir uns viel Zeit genommen, um herauszufinden, aufzuschreiben und den Gruppen zu kommunizieren, wie unsere Haltung ist und wie wir unsere Rolle verstehen. Dabei hat sich die unten stehende Liste im Laufe der Zeit immer wieder erweitert. Diffuses hat sich konkretisiert, anderes schien erst nicht so wichtig, stellte sich im Tun dann aber als hilfreiche Leitplanke für unsere Arbeit mit den Gruppen heraus:

Diskriminierung in Verhaltensweisen und Gruppenstrukturen abzubauen, verstehen wir als politisches Anliegen. Wenn wir es ernst meinen mit Emanzipation und Gerechtigkeit, müssen wir Diskriminierung da bekämpfen, wo wir wirken.

Unsere Arbeit bewegt sich in den Bereichen und Schnittstellen der politische Bildung und Beratung. Wir sind keine Supervisor*innen und machen keine Mediation.

Wir arbeiten nur zu zweit. Das macht mehr Spaß, hilft dabei, die Gruppe besser im Blick zu behalten, gibt mehr Perspektiven Platz und ermöglicht es uns, auch mal den Faden verlieren zu dürfen.

Wir lernen von und mit den Gruppen und lassen unsere eigenen Erfahrungen in und mit Strukturen einfließen.

Wir sind nicht neutral, sondern mit unseren eigenen Erfahrungen und Haltungen in diesem Prozess, also als ganze Personen und geben viel von uns rein.

Wir erkennen an, dass Diskriminierung überall wirkt und unsere eigenen Gedanken und Verhaltensweisen nicht frei davon sind.

Schuldgefühle und Beschämung behindern eine positive Veränderung. Es ist unsere Aufgabe, den Rahmen für die konstruktive Auseinandersetzung mit diesen Gefühlen zu schaffen und sie nicht zu verstärken.

Wir sind parteiisch mit Betroffenen von Diskriminierung. Das bedeutet, ihren Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe Raum zu geben, sie ernst zu nehmen, ihre Stimmen zu verstärken und die Privilegierten in die Verantwortung zu nehmen.

Konflikte sind wertvoll. Sie sind Hinweise darauf, dass Strukturen, Verhaltens- und Arbeitsweisen den eigenen Werten und Bedürfnissen widersprechen und sind so Motor für individuelle und gemeinsame Entwicklung. Es ist unsere Aufgabe, den Rahmen für eine konstruktive Auseinandersetzung zu schaffen.

Es ist an uns, leise Stimmen hörbar und Verdecktes sicht- und besprechbar zu machen. Erst wenn wir Diskriminierung klar benennen, kann sie bearbeitet werden.

Wir machen lieber etwas anders und dabei Fehler, als dass wir gar nichts machen. Wir zielen nicht auf Perfektion, sondern ermutigen zum Ausprobieren, Lernen und Verlernen.

Uns ist bewusst, dass unser Wissen und unsere Erfahrungen Grenzen haben. Das hängt auch mit unseren eigenen Positionierungen zusammen. Wenn wir nicht weiter wissen, selbst wenig beitragen oder keinen kritischen Außenblick gewährleisten können, holen wir andere Referent*innen dazu.

Die Gruppenmitglieder sind selbst dafür verantwortlich, wie aktiv sie sich an dem Prozess beteiligen, eigene Grenzen zu kennen, sie einzuhalten und zu kommunizieren. Wir unterstützen sie dabei.

Die Gruppenmitglieder entscheiden selbstständig und unabhängig, welche Konsequenzen sie aus dem gemeinsamen Prozess ziehen und welche Änderungen umgesetzt werden. Wir machen Angebote, bringen Inhalte, Eindrücke und Erfahrungen ein, machen auf Leerstellen aufmerksam, hinterfragen kritisch und geben Hinweise.

Wir wollen hier nicht so tun, als hätten wir all diese Punkte immer und zu jeder Zeit in die Praxis umsetzen können. Auch wir haben mal einen schlechten Tag, verlieren den Fokus, übersehen jemanden, oder sind müde von den gesellschaftlichen Verhältnissen. Trotz aller Bemühungen reproduzieren auch wir immer wieder Diskriminierung und erzeugen Verletzungen. Das Geschenk, das wir uns selbst in dieser Arbeit gemacht haben, war zu lernen, damit offen umzugehen und liebevoll und nachsichtig mit uns selbst zu sein. Dazu wollen wir auch euch ermutigen!

2. Wie wir das angegangen sind

Hier erfährst du mehr über unsere Vorgehensweise, also darüber, was wir eigentlich genau wann, wie und warum gemacht haben. Konkret beschreiben wir die Vorbereitung der Zusammenarbeit mit den Gruppen und ihre Voraussetzungen. Außerdem fassen wir die Inhalte und den Aufbau unseres Workshop-Programms für dich zusammen.

Müssten wir eine Worthülse finden, die das, worüber wir hier schreiben, am besten auf den Punkt bringt, wäre das wohl "diskriminierungssensible Organisationsentwicklung". So richtig löst sie aber keine Leidenschaft in uns aus, klingt sie doch irgendwie dröge und technisch. Wenn wir ein bisschen mehr Platz haben, klingt das so: Mit Workshops unterstützen und begleiten wir Gruppen (Organisationen unterschiedlichster Art, z.B. Vereine oder Kollektive), eigene diskriminierende Verhaltensweisen und Strukturen zu erkennen, sie zu verstehen und zu verändern. Das bedeutet, zu lernen, was Diskriminierung ist und wie sie funktioniert. Und dann bedeutet es, Diskriminierung zu verlernen, und zwar als Person und als Gruppe, also auf der persönlichen wie der institutionellen Ebene.

Weil Diskriminierung gesellschaftliche Macht und Herrschaft stabilisiert, ist sie sehr zäh und klebrig. Sie zu verlernen, dauert entsprechend lange. Sie schleicht sich immer wieder ein und dann und wann geht auch mal was schief, sodass nachgebessert werden muss. Meint es eine Gruppe also ernst mit dem Wunsch, Diskriminierung abzubauen, muss sie sich darüber klar sein, dass ein 3-stündiger Workshop dafür nicht reichen wird. Unserer Erfahrung nach steckt die größte Herausforderung nämlich darin, die Praxis zu verändern und das braucht – neben vielen anderen Voraussetzungen (→ Seite 17 in diesem Kapitel) - vor allem (kurz: v.a.) Zeit, Geduld und die Bereitschaft, sich und die eigenen Arbeitsstrukturen tatsächlich zu verändern.

Wir sind diesen Weg mit einigen Gruppen gegangen. Selbstverständlich ist jede davon unterschiedlich und was im Detail wann und wie genau dran war, haben wir an die jeweiligen Bedarfe angepasst. Trotzdem haben wir festgestellt, dass sich eine gewisse übergreifende Systematik im Ablauf ergeben hat und dieselben inhaltlichen Bausteine für alle gleichermaßen wichtig waren. Diese wollen wir gerne mit dir teilen. Das tun wir hier nur relativ kurz und knapp, ohne theoretisch oder methodisch ins Detail zu gehen, weil wir denken, dass es dafür schon ausreichend gute Literatur gibt (eine kleine Auswahl findest du in Kapitel 9). Wir wollen lieber unsere größten Lerneffekte mit dir teilen und halten das für hilfreich, wenn du selbst mit Gruppen arbeitest. Außerdem unterstützen sie dich dabei, besser einschätzen zu können, was auf deine Gruppe zukommt, wenn ihr euch für einen solchen Prozess entscheidet und was dabei wichtig zu beachten sein könnte.

Vorbereitung

Bevor wir uns verbindlich für die Zusammenarbeit mit einer Gruppe entschieden haben, haben wir ausführliche Vorgespräche geführt. Darin haben wir unsere Zielsetzung, unsere Haltung und unseren Ansatz erklärt. Außerdem haben wir die Vorgeschichte, Motivation und Struktur der Gruppe abgefragt und überprüft, ob die Voraussetzungen für einen konstruktiven Prozess gegeben waren. Weil uns das nicht immer gelungen ist, wissen wir, wie wichtig dieses ehrliche Überprüfen ist. Manchmal braucht eine Gruppe erst etwas anderes (z.B. eine allgemeine Organisationsentwicklung, Supervision oder Konfliktbearbeitung) und alles wird Grütze, wird der 2. Schritt vor dem 1. gemacht.

> Der größte Aha-Effekt für mich war, dass alle bereit sind für Veränderung und an einem Strang ziehen möchten, um unsere gemeinsam formulierten Ziele zu verfolgen und zu verwirklichen. Gleichzeitig gab es wenig Widerstand von Menschen, welche schon länger dabei sind und die die jetzt herrschenden Strukturen mitgestaltet haben.
>
> -Gregor, oka-

Vorraussetzungen in Gruppen für einen konstruktiven Prozess

Es braucht die Bereitschaft, das eigene Verhalten und die Strukturen in der Gruppe kritisch anzuschauen und den tatsächlichen Willen zur Veränderung.

In hierarchisch aufgebauten Gruppen setzt das unbedingt voraus, die Leitung im Boot zu haben. Auch in antihierarchischen Gruppen gibt es Personen mit machtvollen Positionen, deren Widerstände und Abwehr Veränderungen massiv blockieren oder komplett verhindern können.

Möglichst alle Gruppenmitglieder sollten an dem Prozess beteiligt werden, oder zumindest die Möglichkeit zur aktiven Beteiligung erhalten.

Es braucht eine (wohlwollende) Kultur in der Gruppe, Fehler machen zu dürfen, denn die werden zwangsläufig gemacht. Und das ist auch gut so, denn aus ihnen lernen wir.

Es braucht Empathie, weil der kritische Blick auf sich selbst und die eigene Gruppe emotional ziemlich anstrengend ist und es leichter wird und wir länger durchhalten, wenn wir uns dabei gegenseitig unterstützen.

Es braucht Zeit und einen langen Atem. Je nach Gruppe kann das bedeuten, dass dafür etwas anderes weggelassen werden muss, um die Zeit freizuräumen, sich gemeinsam und auch einzeln mit Diskriminierung zu beschäftigen.

Aus Erfahrung können wir sagen: Kritisches Nachfragen am Anfang und der Mut, ehrlich zu sagen „Nein, das ist bei uns nicht der Fall.", erspart allen Beteiligten Zeit, Nerven und Leid.

Auch die Gruppe bekam die Zeit, für sich zu prüfen, ob sie mit uns als Personen, mit unserem Ansatz und unserer Haltung zurecht kommt und ob sie die nötigen Voraussetzungen (insbesondere ausreichend Zeit und die Bereitschaft zur Veränderung) erfüllt. Am Ende der Vorbereitungsphase stand dann ein schriftlicher Vertrag zur gegenseitigen Absicherung. Dieser hat uns sehr geholfen – insbesondere dann, wenn es mal Schwierigkeiten in der Zusammenarbeit gab. Die kann es immer geben, auch wenn wir uns die allergrößte Mühe geben, das zu vermeiden. (Ausführliche Gedanken zum Scheitern findest du in → Kapitel 6 auf Seite 55-58.)

Vertrag

Neben den Formalitäten, die in so einen Vertrag gehören, enthielt unsere Vereinbarung auch folgende Punkte:

gegenseitigen Erwartungen und Verantwortlichkeiten im Rahmen der Zusammenarbeit

unser Rollenverständnis und unsere Haltung

konkrete Verabredungen zur Vertraulichkeit

gegenseitige Verpflichtungen im Falle der Auflösung der Kooperation: Transparenz über die Ursachen und ausführliche Begründung sowie die Bereitschaft, die Zusammenarbeit so zu verändern, dass sie weitergeführt werden kann

Workshop-Programm

Da wir politische Bildungsreferent*innen sind, ist unsere Form der Vermittlung der Workshop. Für uns bedeutet das v.a., hilfreiche Fragen aufzumachen und Methoden zu benutzen, die die Teilnehmenden selbst ins Denken, Reflektieren und Erarbeiten kommen lassen. Als Grundlagen dafür bringen wir Inhalte ein, die wir nützlich finden – z.B. Modelle, Definitionen oder Instrumente. Auf diese Weise haben wir ein Workshop-Programm entwickelt, das wir inhaltlich und methodisch an die Gruppen angepasst haben. Zwischen den Workshops waren wir für alle Teilnehmenden ansprechbar und außerdem kontinuierlich mit den Ansprechpersonen für die Organisation der nächsten Schritte in Kontakt. Besonders wichtig war außerdem, dass wir für jeden Workshop sehr ausführliche, ausformulierte und anonymisierte Protokolle (keine reinen Fotoprotokolle, die nach zwei Wochen niemand mehr nachvollziehen kann!) geschrieben haben, die allen Gruppenmitgliedern zur Verfügung gestellt wurden. So war es möglich, auch diejenigen zu informieren, die nicht bei den Workshops dabei sein konnten oder wollten, was viel positives Feedback hervorgerufen hat. Und auch uns selbst hat es die langfristige Arbeit als Gedächtnisstütze sehr erleichtert.

Inhalte des Workshop-Programms

Auftakt
Kennenlernen der Arbeitsbereiche, Absprachen zu Kommunikation und Vertraulichkeit, Haltung und Arbeitsweise, Rollenklärung, Verantwortlichkeiten und Grenzen

Theoretische Grundlagen schaffen
Was ist eigentlich Diskriminierung, was bedeuten Sexismus und Klassismus? Wie funktioniert das alles, welche Formen gibt es und was ist Intersektionalität?

Diskriminierung besprechbar machen
Wie funktioniert Kommunikation (nicht)? – auf der persönlichen und institutionellen Ebene? Wie können wir mit Widerständen umgehen?

Diskriminierung in der Gruppe erkennen
eigene Positionierungen und Erfahrungen reflektieren, gesellschaftlich vermittelte Bilder bewusst machen, konkrete Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe sammeln und teilen

Diskriminierung in der Gruppe verstehen
die Beispiele kategorisieren und analysieren, um sie sichtbar und verständlich zu machen. Hier ist es sehr wichtig, mit dem Blick von außen auf Leerstellen hinzuweisen, die den Teilnehmenden selbst nicht auffallen, denn Diskriminierung führt ja gerade dazu, dass bestimmte Menschen und Perspektiven in der Gruppe komplett fehlen.

Diskriminierung in der Gruppe abbauen
gemeinsame Suche nach praktischen Lösungsansätzen und Instrumenten für den Arbeitsalltag, konkrete Verabredungen treffen, Verantwortlichkeiten festlegen und Ausprobieren in der Praxis

Reflexion und Auswertung
Was funktioniert so besser/nicht und muss angepasst werden?

Abschluss
Was hat die Gruppe geschafft? Festhalten der konkreten Ergebnisse und von Verantwortlichkeiten, wie es weitergeht

3. Wo es sich lohnt, genauer hinzusehen

In diesem Kapitel fassen wir unsere Analyse der Problemfelder in den Gruppen, mit denen wir gearbeitet haben, zusammen. Du erfährst, wo Sexismus und Klassismus in der Zusammenarbeit auftreten können, wie sie genau aussehen, was sie miteinander zu tun haben und wie sie sich gegenseitig verstärken.

In den Workshops haben wir mit den Gruppen von Beginn an konkrete Beispiele gesammelt, in welchen Bereichen, Regelungen, Verhaltensweisen oder Situationen Diskriminierung in den Organisationen vorkommt. Ziel war es, den Blick für Diskriminierung zu schärfen, sie besprechbar zu machen und sie abzubauen. Und weil es gar nicht so einfach ist, Diskriminierung zu erkennen, wenn ich dafür nicht sensibilisiert bzw. selbst privilegiert bin, haben wir verschiedene Methoden und Zugänge gewählt:

So haben wir beispielsweise (kurz: bspw.) danach gefragt, welche sexistischen und klassistischen Botschaften die Teilnehmenden seit ihrer Kindheit gehört haben, z.B. in der Familie, Schule, den Medien, der Werbung oder Kultur. Im Anschluss haben wir danach gefragt, welche dieser Botschaften ihrer Erfahrung nach bis heute in ihrem Arbeitszusammenhang wirken und wie das konkret aussieht. Eine andere Herangehensweise war, die unterschiedlichen Ebenen, auf denen Diskriminierung wirkt, zu verstehen und sie mit Beispielen aus der Arbeitspraxis zu verknüpfen. Durch den intersektionalen Ansatz, das Sammeln über einen längeren Zeitraum und die verschiedenen methodischen Zugänge konnten wir mit einer großen Sammlung von Beispielen arbeiten.

Uns ist bewusst, dass sich die Beispiele auch anders hätten (zu)ordnen lassen. Die Unterteilung und Abgrenzung ist nicht trennscharf. Uns ist auch bewusst, dass die Sammlung nicht vollständig ist. Ihr Umfang und ihre Strukturierung hängen auch davon ab, mit welchen

Diskriminierungsverhältnissen wir uns beschäftigen – in unserem Fall v.a., aber nicht nur, mit (der Verschränkung von) Sexismus und Klassismus. Trotz all dieser „Abers" und doppelten Böden: Unser Raster hat sich als sehr hilfreich herausgestellt, weil es einen gefühlt riesigen Berg an komplexen Problemen in kleinere, bearbeitbare Portionen zerlegt und damit den Weg ins Handeln überhaupt erst eröffnet hat.

Für die folgenden Absätze gilt: Das Benennen von Diskriminierung ist (leider) eine wichtige Voraussetzung, um gegen sie vorzugehen. Wenn wir also gleich die Problemfelder beschreiben und mit Beispielen unterfüttern, reproduzieren wir zwangsläufig gesellschaftlich verbreitete, (strikt binäre) Rollenvorstellungen, Stereotype und Vorurteile. Wir benennen sie trotzdem, weil sie uns in den Workshops begegnet sind und wir davon ausgehen, dass sie auch in den meisten anderen Gruppen so oder so ähnlich vorkommen. Gleichzeitig stehen sie nicht stellvertretend für jede Gruppe und repräsentieren auch nicht das gesamte Miteinander oder die komplette Struktur.

Das Benennen von Diskriminierung ist (leider) eine wichtige Voraussetzung, um gegen sie vorzugehen.

Kompetenzzuschreibung und Arbeitsteilung

Was wir denken, was ein Mensch kann oder nicht kann, hat viel damit zu tun, welches Geschlecht und welche soziale Herkunft wir dieser Person zuschreiben. Zum Beispiel (kurz: z.B.) werden Frauen v.a. soziale und emotionale Kompetenzen zugeschrieben, Männern eher technische. Akademiker*innen, v.a. die cis männlichen, werden oft ernster genommen, weil wir ihnen unterstellen, dass sie klug, eloquent und weitsichtig sind. Arbeiter*innen hingegen werden eher mit pragmatischen, handwerklichen oder körperlichenFähigkeiten in Verbindung gebracht. Diese (durchaus auch unbewussten) Vorannahmen wirken sich ganz praktisch darauf aus, wer häufiger welche Arbeit übernimmt, welcher Wert dieser Arbeit beigemessen wird und welche Arbeit überhaupt als solche Ansehen findet. So wird emotionale Arbeit bspw. oft als Selbstverständlichkeit betrachtet und nicht als etwas, das Zeit und Kraft kostet.

Beispiele aus der Praxis

Technische Arbeiten werden vorrangig von cis Männern ausgeführt.

Emotionale Arbeit, z.B. nach dem Befinden fragen, an den Geburtstag denken, oder die Laune hoch halten, wird häufig von FLINTA* übernommen.

Haus(=Reproduktions)Arbeit, wie Abwasch, Kaffee kochen, Kuchen zum Teammeeting mitbringen, wird größtenteils von FLINTA* initiiert und/oder übernommen.

Menschen mit hohem (formalen) Bildungsgrad und insbesondere cis Männer sind die zentralen Ansprechpersonen in den Entscheidungsgremien.

FLINTA* werden in ihrer Expertise weniger ernst genommen als cis Männer.

Leistungserwartung und Fehlerfreundlichkeit

Patriarchat und Kapitalismus sind mit einem Leistungsideal verbunden, das eng mit dem Konzept klassischer Männlichkeit verknüpft ist: Es erhebt Stärke, Belastbarkeit, Souveränität und Risikobereitschaft zum Ideal („seinen Mann stehen") und zur Voraussetzung, um ernst genommen und respektiert zu werden, um erfolgreich zu sein und „etwas zu gelten". Lassen wir Schwäche zu und zeigen wir sie, kennen wir unsere eigenen Grenzen und wahren sie, werden wir schnell als weich (in Bezug auf Frauen) oder verweichlicht (in Bezug auf Männer) wahrgenommen. Das führt dazu, dass es in unseren Gruppen kaum Raum für 'schwierige' Gefühle gibt. Das führt dazu, dass wir unsere eigenen Schwächen und Fehler eher verbergen, als sie offen zu verhandeln, aus ihnen zu lernen und an ihnen zu wachsen.

Beispiele aus der Praxis

Mitarbeitenden fällt es schwer, die eigenen Belastungsgrenzen wahrzunehmen, zu kommunizieren oder zu wahren.

Befristete Arbeitsverträge wirken sich auf den persönlichen Leistungsdruck der Mitarbeitenden aus.

Mangelnde Fehlerfreundlichkeit verhindert das Erlernen von neuen Kompetenzen.

Aufgrund prekärer Anstellungsverhältnisse werden Überstunden gemacht, um sich im Team unersetzlich zu machen.

Arbeitsrechtliche Schutzregelungen (z.B. sich bei Krankheit krank schreiben lassen) werden nicht eingehalten, um die (vermeintlichen) Leistungserwartungen zu erfüllen.

Status und Zugehörigkeit

Status meint die soziale Stellung, die einer Person im Verhältnis zu anderen zukommt. Wir können ihn erben oder im Laufe unseres Lebens erwerben. Status hat – je nach Gruppe und Kontext – unterschiedliche Ausdrucksformen. In dem einen sozialen Zusammenhang sind Geld und teure Statussymbole, wie Uhren, Autos, Häuser, Yachten, Inseln, ... statusstiftend. In einem anderen sozialen Kreis sind es Leistung (sich abrackern), Bildung oder bestimmte Szenecodes. Unser Status wirkt sich stark darauf aus, ob wir zu einer Gruppe gehören und welche Position wir in ihr einnehmen. Im Patriarchat haben cis Männer in der Regel einen höheren Status.

Beispiele aus der Praxis

Ein akademischer Abschluss gilt als Norm(alität) im Team.

Einige cis Männer können sich mehr herausnehmen (z.B. häufiger zu spät kommen), ohne dass es ihnen angelastet wird.

Die Lebensrealität von Menschen mit weniger finanziellen Möglichkeiten oder Ressourcen wird nicht mitgedacht.

Es ist leichter, von der Gruppe anerkannt zu werden, wenn man die entsprechende Kleidung trägt.

Wissenshierarchien und Beteiligung

Je nach sozialer Herkunft und Geschlecht (und daneben vielen anderen Merkmalen) unterscheiden sich die Lernerfahrungen, die wir in unserem Leben machen (können). Z.B. gibt es in Deutschland ein Bildungssystem, das soziale Ungleichheit in hohem Maß aufrecht erhält. Wer aus einem nicht-akademischen Elternhaus kommt, hat es enorm schwer, selbst eine akademische Laufbahn einzuschlagen. Wer als Mädchen aufwächst, wird mit großer Wahrscheinlichkeit nicht ab dem jungen Alter handwerklich oder technisch gefördert. Das führt zu großen Unterschieden in Bezug auf Wissensstände, zu Auf- und Abwertungen von Menschen und macht es der einen Person leicht, sich z.B. im Technik- oder Awareness-Team oder in Diskussions- und Entscheidungsprozessen zu beteiligen und der anderen Person extrem schwer. Außerdem beeinflusst die Art, wie wir Angebote und auch Räume gestalten, stark, wer sie überhaupt besuchen will und kann.

Beispiele aus der Praxis

Informationen zu konkreten Arbeitsabläufen und Wissen bündeln sich bei einigen wenigen cis Männern und bei Menschen mit akademischem Abschluss.

Menschen in finanziell prekären Verhältnissen können neben ihrem Job nicht die Zeit für ehrenamtliche Arbeit aufbringen, um sich selbst in die Organisationsstrukturen einzuarbeiten.

Mangelnde Kinderbetreuung bei öffentlichen Veranstaltungen und Angeboten verhindert die Teilnahme von Menschen, die für Kinder sorgen.

Eine binäre Toilettenbeschriftung schließt Menschen von Räumen aus, die sich nicht als Mann oder Frau identifizieren bzw. so wahrgenommen werden.

Güterverteilung und Arbeitsbedingungen

Im Kapitalismus sind wir alle auf Geld angewiesen, um unser Leben zu bestreiten. Nur mit Geld können wir unsere Miete, Essen, Mobilität oder Clubbesuche bezahlen. Geld ist dabei in unserer Gesellschaft extrem ungleich verteilt und diese Verteilung hängt ganz eng mit der sozialen Herkunft und dem Geschlecht zusammen. Armut vererbt sich und Frauen und Queers sind besonders stark betroffen von ökonomischer Benachteiligung. Nicht bezahlte Arbeit zu leisten, ist für Menschen mit einem finanziell gut abgesicherten Elternhaus oder einem gut bezahlten Job eher „in Kauf" zu nehmen oder überhaupt erst möglich – andere sind darauf angewiesen, auch schlecht bezahlte, prekäre Arbeit anzunehmen.

Beispiele aus der Praxis

Bezahlung und zur Verfügung stehende Ressourcen sind im Gesamtteam nicht transparent und daher auch nicht vergleichbar.

Es wird nicht über die prekären Arbeitsbedingungen und den Mindestlohn sowie deren Auswirkungen auf die Mitarbeitenden gesprochen.

Es wird nach Qualifikation und Tätigkeit anstatt nach der reinen Arbeitszeit bezahlt. Menschen mit akademischem Abschluss werden bevorzugt.

Sprach- und Redeverhalten

Sprache schließt aus. Mit Sprache können wir Menschen unsichtbar machen, z.B. wenn wir nur in der männlichen Form sprechen. Das wirkt sich auf unser Denken aus: Wen sehen wir vor unserem inneren Auge, wenn wir nur von Technikern sprechen? Gleichzeitig kann eine akademische Sprache, in der die Kenntnis von bestimmten Begriffen einfach vorausgesetzt wird, dazu führen, dass Menschen einem Gespräch nicht gut folgen und sich entsprechend auch schwerer in Entscheidungsprozesse einbringen können. Gleiches gilt für dominantes Redeverhalten, das leise Stimmen übergeht und insbesondere FLINTA* häufig den Gesprächsraum nimmt.

Beispiele aus der Praxis

Cis Männer haben höhere Redeanteile in Diskussionen.

Es wird keine gendergerechte Ansprache in Schreiben und Einladungen benutzt.

Intern und in der Öffentlichkeitsarbeit wird eine akademische (Fach-)Sprache mit vielen Fremdwörtern verwendet.

Sexistisches Verhalten, Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt

Sexistische Verhaltensweisen, Grenzüberschreitungen und sexualisierte Gewalt sind bis heute weit verbreitet – und zwar in der Familie, Partner*innenschaft, der Öffentlichkeit oder dem Arbeitsplatz. Das hat für die Betroffenen, mehrheitlich Frauen und Queers, weitreichende psychische, physische, soziale und auch wirtschaftliche Folgen. Obwohl wir inzwischen von der erschreckenden Normalität unterschiedlichster Formen von Gewalt – auch am Arbeitsplatz – wissen, bleiben konkrete Fälle oft unsichtbar. Häufig verschließen wir vor ihr die Augen. Entsprechend gibt es in unseren Räumen und Gruppen kaum Schutzkonzepte oder institutionalisierte Verfahren und Ansprechbarkeiten.

Beispiele aus der Praxis

Es gibt keine Auseinandersetzung im Team, wenn FLINTA* durch sexistische Sprüche diskriminiert werden.

Es gibt in der Organisation wenig Auseinandersetzung mit Frauenfeindlichkeit oder Grenzüberschreitungen.

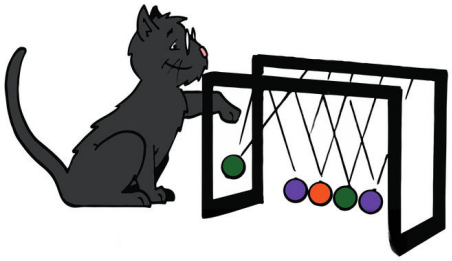
Es gibt keine klaren Ansprechbarkeiten bzw. transparente Prozedere zum Umgang mit Übergriffen innerhalb der Strukturen.

4. Was wir verändern konnten

Hier tragen wir die Früchte unserer Arbeit zusammen und geben dir einen (sehr) kurzen Überblick über die konkreten Ergebnisse der Bearbeitung von Sexismus und Klassismus in den Gruppen. Außerdem lassen wir drei Teilnehmende zu Wort kommen, die anhand von konkreten Beispielen nachvollziehbar machen, wie wir vorgegangen sind und welche Veränderungen die gemeinsame Arbeit bewirken konnte.

Genauso vielfältig wie die Beispiele für diskriminierende Strukturen und Verhaltensweisen (eine exemplarische Auswahl findest du in → Kapitel 3) waren auch die Veränderungen, die durch die Gruppen erreicht werden konnten. Einige Ergebnisse sind schwer messbar, aber dennoch sehr weitreichend. Dazu zählen beispielsweise ein verbessertes Miteinander, das Schaffen gemeinsamer Lernerfahrungen und Austauschräume, eine konstruktivere Kommunikation und gesteigerte Sensibilisierung für Diskriminierung. Andere Ergebnisse lassen sich konkreter fassen, z.B. die Einführung von gendergerechter Sprache, eine Umgestaltung hin zu nicht-binären Toiletten, die Entwicklung barriereärmerer Raumkonzepte, die Etablierung unbefristeter Arbeitsverträge und geregelterer Arbeitszeiten, die Entwicklung von Awareness- wie Solidaritätskonzepten oder eine veränderte Rollenverteilung in den Teams.

Die folgenden Texte sind Beiträge von drei Teilnehmenden, die aus ihrer Perspektive und anhand exemplarischer Beispiele beschreiben, was sie wie verändern konnten.



Das Thema „Queerness" wird aktiv angegangen. Die Hillersche Villa möchte ein sicherer Raum für Austausch und Vernetzung werden.

-Sarah, Hillersche Villa-

Sicherer werden

Welche Erfahrungen wollen wir weitergeben?

ein Beitrag von Alex aus der Hillerschen Villa

Hey. Ich bin Alex und durfte in meiner Arbeit in der Hillerschen Villa Teil des Prozesses „Kategorisch konsequent!" werden.

Mir wurde dadurch aufgezeigt, an wie vielen Stellen (teilweise auch unbewusst) Sexismus und Klassismus vorherrschen. Dies hat mich mit Blick auf unsere Gesellschaft sehr nachdenklich gestimmt. Umso mehr war ich überrascht, wie auch innerhalb des Teams nach Lösungen gesucht wurde und wie die Ideen innerhalb der Arbeitsgruppen nur so sprudelten. Ich erinnere mich da gern an eine Arbeitsgruppe, in welcher ich mitgestalten durfte. Aus dieser ist mittlerweile ein neuer Safer Space und Offener Treff entstanden – die „Queere Villa". Er bietet queeren Menschen in Zittau und Umgebung die Möglichkeit, sich auszutauschen, über Probleme zu reden und sich sicher zu fühlen. Diese Dynamik hat mich schon sehr begeistert und gezeigt, dass es eigentlich gar nicht so schwer ist, wenn alle an einem Strang ziehen – von der Geschäftsführung bis hin zum gesamten Team. Und das war nur der Anfang.

Von daher bin ich sehr dankbar über diese Möglichkeit und freue mich auf die nächsten Veränderungen.

Eingeschliffene Strukturen werden hinterfragt. Es ist ein Bewusstsein entstanden, etwas verändern zu müssen.

-Steffen, Hillersche Villa-

Barriere-ärmer werden

Mein Frühjahrsblüher

ein Beitrag von Maxi aus der Hillerschen Villa

Im November 2022 fand der dritte Workshop von „Kategorisch konsequent!" statt. Bei diesem Treffen erhielten wir eine Postkarte mit einem Frühjahrsblüher auf der Vorderseite. Darauf schrieben wir eine persönliche Zielstellung für die weitere Arbeit zum gesetzten Thema. Die Erreichung des Ziels sollte passend zum Frühjahrsblüher im Laufe des Frühjahres mehr und mehr sichtbar werden.

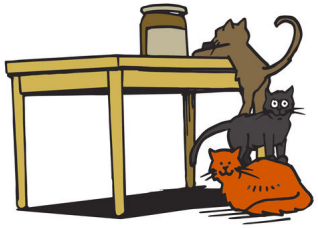
„Ich möchte die Zusammenarbeit mit einer Person mit Behinderung starten", schrieb ich auf meine Karte. Diese Zielstellung habe ich mir ausgesucht, weil mir in den arbeitsintensiven Workshops immer deutlicher wurde, wie viele Barrieren unsere Hillersche Villa hat. Als Leiterin des Mehrgenerationenhauses ist es mir eine Herzensangelegenheit, unser Haus für alle Besucher*innen zugänglich zu machen und vielseitige Angebote vorzuhalten. Außerdem verpflichten uns die Qualitätskriterien der Mehrgenerationenhäuser u.a. dazu, die Bedarfe aller Generationen zu berücksichtigen, den Zugang zu unseren Angeboten barrierearm zu gestalten, nicht auszugrenzen und zur Sozialraumentwicklung beizutragen.

Da ich mir diese Aufgabe persönlich annehmen und nicht aus den Augen verlieren wollte, stellte ich die Postkarte für mich sichtbar auf meinen Schreibtisch. Ich erinnerte mich daran, dass sich erst im September des gleichen Jahres ein beeindruckender Mann mit Behinderung bei uns vorstellte und sich für ein Praktikum in der Hillerschen Villa bewarb. Zusammen mit meinem Kollegen aus der Netzwerkstatt und der Teamgeschäftsführung beschlossen wir, ihm zuzusagen.

In seinem Praktikum lernte er unsere unterschiedlichen Projekte kennen, präsentierte uns die verschiedenen Barrieren in unserem Haus und Garten sowie auf unserer Internetseite. Er entwickelte neue Angebotsformate, um die Hillersche Villa inklusiver zu machen und vermittelte uns Kontakte, die uns helfen, dranzubleiben. Die Ideen sprudelten förmlich aus uns heraus: den Zugang zum Haus barriereärmer gestalten, eine Veranstaltungsreihe, bei der Menschen mit Behinderung ihre Wünsche an die Soziokultur und die Stadt richten können, Inklusionsdiskos und vieles mehr.

Ich bin stolz und glücklich zugleich. Mein Frühjahrsblüher ist groß geworden und prächtig aufgeblüht. Die Zusammenarbeit öffnete uns die Augen und gab uns die Möglichkeit, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung besser zu verstehen. Und das Beste ist: Wir haben einen neuen Mitarbeiter. Inzwischen hat er einen Außenarbeitsplatz bei uns und begleitet uns so in unserer Weiterentwicklung.

Der Anfang ist gelungen. Wir sind bereit, unser soziokulturelles Zentrum künftig inklusiver und barriereärmer zu gestalten.



> Dem besagten Wunsch nach Transparenz wurde nachgekommen. Es wurde und wird viel Arbeit da reingesteckt, Strukturen offenzulegen, zu erklären, Niedrigschwelligkeit zu garantieren, auch für kommende neue Mitarbeitende.
>
> –Josie, oka–

Transparenter werden

Die Transparenzinitiative im objekt klein a

ein Beitrag von Ulli aus dem objekt klein a

I.
Das oka ist ein Klub, in dem Entscheidungen möglichst basisdemokratisch im Kollektiv getroffen werden sollen. Es versteht sich als Ort des Austauschs und der Teilhabe. Offenheit ist einer seiner konstitutiven Werte. Dass gerade hier hierarchische und intransparente Strukturen gewachsen sind, die eben diese Ideen konterkarieren, ist – salopp gesagt – ein Ärgernis.

In einem Kollektiv, das aus über 80 mal mehr oder weniger aktiven Personen und mehr als 10 Arbeitsgruppen besteht, müssen täglich Entscheidungen getroffen, Projekte vorangetrieben, aktuelle Ereignisse besprochen, Finanzen geplant, Kommunikation koordiniert werden und so weiter… Die Handlungsmuster und Praktiken – 'Bewältigungsstrategien' – wenn mensch so will, die entlang dieser vielfältigen Aufgaben relativ organisch gewachsen sind, sind komplex, vielleicht auch verworren und leider zunehmend undurchsichtig geworden.

Mit der Zeit haben sich eine gewisse Betriebsblindheit und eine irgendwie-durchwurschtel-Praxis eingestellt, die – gerade im Zusammenhang mit einem Generationenwechsel im Klub – zu Störungen in der Kommunikation, Irritationen und auch Frust geführt haben. Gleichzeitig wurde versäumt, Neuankömmlingen den Einstieg in bzw. das Durchdringen der Strukturen zu vereinfachen. Das Problem schwelte also bereits seit geraumer Zeit, wurde immer mal wieder thematisiert, aus verschiedenen Perspektiven beguckt und vielleicht auch mal fingerspitzig angefasst, letztlich jedoch immer wieder in eine nicht näher bestimmte Zukunft verschleppt und dort irgendwie vergessen. Dass also dieses Thema im Verlauf der Workshops wieder hervorbrechen würde, war kaum überraschend – und absolut überfällig. Wie aber haben wir uns diesem Thema genähert, wie es bearbeitet? Welche Schritte haben wir unternommen? Auf welche Herausforderungen sind wir gestoßen? Und nicht zu vergessen: Was hat sich verändert?

II.
Eigentlich müsste hier nun eine Beschreibung der Klubstrukturen folgen, um detailliert darstellen zu können, an welchen Stellen es bisher gehakt hatte und welche Veränderungen vorgenommen wurden.

Mit der Zeit haben sich eine gewisse Betriebsblindheit und eine irgendwie-durchwurschtel-Praxis eingestellt.

Dass dies eine mühselige Arbeit ist, ist wohl Teil des Problems, womöglich aber derjenige, der nicht umgangen, sondern mit dem umgegangen werden muss. Ich verzichte auf eine umfassende Darstellung und auf Spitzfindigkeiten. Eine etwas grobkörnigere Draufsicht auf den Prozess und die vorläufigen Ergebnisse unserer Arbeit sollten an dieser Stelle genügen.

In den ersten Workshops hatten wir damit begonnen, verschiedene klubinterne Problemfelder und mögliche Lösungsstrategien zu erarbeiten. Eines dieser Problemfelder betitelten wir mit „Wissenshierarchien und Beteiligung". Hier ging es also um die schon angeschnittene Intransparenz in Bezug auf Entscheidungskaskaden, um ungleich verteiltes Wissen in Bezug auf Arbeitsabläufe und Orga-Strukturen, um Zugang zu Ressourcen usw. Bevor es darum gehen konnte, konkrete Lösungen zu entwickeln, war es jedoch noch notwendig, das Problemfeld eingehender unter die Lupe zu nehmen und es an Diskriminierungskategorien und an gesamtgesellschaftlich bestehende Hierarchien rückzubinden.

Um ein Beispielzu nennen: Entscheidungen werden in der Regel in den Meetings getroffen. Allerdings weiß 1. nicht jede*r – gerade neuere Aktive – welche Meetings es gibt, wann und wo sie stattfinden, wer daran beteiligt ist, usw. Diese Informationen wurden i.d.R. nebenbei aufgeschnappt und waren Ausdruck bestehender Wissensgefälle zwischen Alt und Neu, aber auch zwischen aktiveren und weniger aktiven Klubzugehörigen. Sich einzubringen, erfordert(e) also ein gutes Stück an Eigeninitiative: Wen muss ich ansprechen, wenn ich wissen will, welche Arbeitsgruppen es gibt und ob ich dabei sein kann? Traue ich mich als Neuling überhaupt, zu Meetings zu gehen, in denen womöglich v.a. die 'älteren Hasen' sitzen? Traue ich mich, meine Stimme einzubringen, wenn es um Entscheidungsprozesse geht?

Das Thema ist also multidimensional und betrifft nicht nur den rein praktischen Zugang zu Ressourcen, sondern es geht auch um Hierarchien, die wir zwar alle irgendwie überwinden wollen, die sich in Kategorien wie Status, Position im Klub, Alter aber auch Geschlecht (Stichwort: Rummackerei) aber re-manifestieren – wenn auch ungewollt. Uns wurde also recht schnell klar, dass technische Lösungen, wie allen Mitarbeitenden Zugänge zu den gemeinsamen Kalendern oder zum Daten- und Aufgabenmanagementsystem zu geben, allein nicht ausreichen würden, um Dinge wirklich nachhaltig zu verändern.

III.
Nachdem wir das Problemfeld „Wissenshierarchien und Intransparenz" genauer betrachtet hatten, ging es nun darum, auch tatsächlich ins Handeln zu kommen und Dinge anzupacken. Das, was wir bis hierhin im Workshop erarbeitet hatten, wurde mit in die zentralen Meetings genommen. Es entstand die Taskforce Transparenz, eine erfreulich große Gruppe von Leuten, die die Notwendigkeit sahen und Lust hatten, Veränderungen auf den Weg zu bringen. Zunächst ging es darum, 'Inventur zu machen' und zu notieren, welche Strukturen und Kommunikationswege es überhaupt gab und von welchen Personen und Arbeitsgruppen diese genutzt wurden. Außerdem ging es darum, zu schauen, welche Wünsche und Bedürfnisse existierten. Dies waren z.B.. regelmäßige Updates zur finanziellen Situation des Klubs, eine Übersicht über alle Arbeitsgruppen, Meetingzeiten und -orte, Zugriff auf das Datenablagesystem usw. Neben diesen hard facts ging es aber auch viel um zwischenmenschliche Themen: der Wunsch nach einem wertschätzenden Umgang miteinander und in Bezug auf die von einzelnen Personen und Gruppen geleistete Arbeit oder das Abgeben von Kontrolle, bestimmten Verantwortlichkeiten, Aufgaben und Entscheidungen an die jüngere Klub-Generation, was womöglich mit einem empfundenen Verlust an Status einhergeht, aber nötig ist, um positionsgebundene Hierarchien abzubauen usw. Die angestoßenen Umgestaltungen hin zu mehr Transparenz und Partizipation lassen sich also unterteilen in eher technische Lösungen, die womöglich schneller zu implementieren sind, und in soziale Veränderungsprozesse, die Ausdauer, Kommunikations- und Veränderungsbereitschaft, Selbstreflexion usw. benötigen. Unter anderem aus diesem Grund stand am Ende des ersten Meetings der klare Wunsch, die Treffen und Gespräche fortzusetzen.

Nachdem wir das Problemfeld „Wissenshierarchien und Intransparenz" genauer betrachtet hatten, ging es nun darum, auch tatsächlich ins Handeln zu kommen und Dinge anzupacken.

IV.
Fast Forward zum Juli 2023: Was ist der Outcome unserer Transparenzinitiative Stand jetzt? Was haben wir aus dem Prozess mitgenommen und was können wir weitergeben?

In Bezug auf die eher technisch-praktischen Lösungen haben wir verschiedene Maßnahmen ergriffen, um den Zugang zu Informationen und Ressourcen für alle zu verbessern. Ein wichtiger Schritt war die Gewährung von Zugang für alle Mitarbeitenden zu bestimmten Bereichen unseres Datenablage- und Aufgabenmanagementsystems. Alle Mitarbeitenden können sich so besser über laufende Projekte und Aufgaben informieren. Um die Kommunikation und Organisation zu optimieren, haben wir unser Organigramm aktualisiert und alle How-To-Anleitungen überarbeitet. Außerdem wurden die gemeinsamen Kalender für AG-Meetings und Veranstaltungen für alle zugänglich gemacht, um eine längerfristige Schichtplanung und gleichzeitig eine aktivere Beteiligung zu ermöglichen. Es wurde der oka-Stammtisch ins Leben gerufen, der für alle offen steht und sich im 2-Wochenrythmus trifft, um Aktuelles zu besprechen, aber auch um gemeinsam abzuhängen und zu quatschen. Bezüglich des sozialen Umbauprozesses lässt sich eine wachsende Bereitschaft beobachten, Dinge loszulassen, Aufgaben und Verantwortungen abzugeben und Entscheidungen gemeinschaftlich zu treffen, etwa während des Stammtischs. Safe to say ist wohl auch, dass sich die Kommunikation und das Gefühl von Gemeinschaft und Kollektivität verbessert und gestärkt haben.

Wir haben gemerkt, dass Veränderung möglich ist, dass sich festgefahrene Strukturen aufbrechen lassen und dass das eine aufregende und teamstärkende Erfahrung sein kann. Dabei kann ein Blick von außen, sei es durch Externe wie Lu und Maja oder durch neue Teammitglieder, wertvolle neue Perspektiven mit sich bringen, die aber auch hörbar gemacht werden müssen! Wir haben auch erkannt, dass wahrgenommene Probleme nicht nur auf individuelle Faktoren zurückzuführen sind, sondern oft auch strukturelle Ursachen haben. Indem wir versucht haben, diese Strukturen aufzubrechen, konnten wir Raum für mehr Offenheit und mehr Zusammenarbeit schaffen.

> Die Transparenzoffensive war so überfällig für das Gesamtgefüge und fühlte sich wie ein richtiger Erdrutsch im System an. Wenn wir es schaffen, den Prozess auf Dauer zu stellen, ist kollektive Teilnahme und Teilhabe aller Angestellten im Club tatsächlich möglich.
>
> –Buchti, oka–

Jetzt gilt es, hier nicht stehen zu bleiben, sondern weiterhin darüber nachzudenken, wie wir Zugangsbarrieren abbauen und Partizipation ermöglichen können. Dies erfordert Zeit, die freigeschaufelt, Reflexion, die immer wieder angeschoben und geistige Offenheit, die eingeübt werden muss. Unsere bisherigen Erfahrungen haben uns gezeigt, dass dieser Weg lohnenswert ist, wenn wir den Klub tatsächlich zu einem Ort machen wollen, in dem nicht darauf gehofft wird, dass sich die selbst gesteckten Ideale irgendwie performativ einlösen lassen, sondern die Bemühungen dafür ernst genommen werden.

5. Was uns herausgefordert hat

*In diesem Kapitel beschreiben wir aus Perspektive der politischen Bildungsreferent*innen, welche Schwierigkeiten uns besonders beschäftigt haben und wie wir mit ihnen umgegangen sind.*

Vertrauen aufbauen und transparent sein

Sich selbst und die eigenen Arbeitsweisen und –strukturen kritisch anzuschauen, setzt großes Vertrauen voraus – innerhalb der Gruppe und gegenüber uns als Außenstehenden. Ein wichtiger Baustein dafür sind verbindliche Verabredungen zur Vertraulichkeit. Fragen, die in den Gruppen anfangs dazu diskutiert wurden, waren unter anderem: Wie gehen wir mit sensiblen Themen und Informationen um? Was bleibt im Workshop, was kann wie und wem gegenüber (nicht) weitererzählt werden? Und was machen wir, wenn es um problematisches Verhalten von Menschen geht, die nicht im Workshop anwesend sind?

Wir haben diese Fragen ganz zu Beginn gestellt und sie haben durchaus Diskussionen hervorgerufen. Hier eine Auswahl möglicher Regelungen zu Vertraulichkeit und Transparenz innerhalb der Gruppen, die hilfreich waren:

Wie gehen wir mit sensiblen Themen und Informationen um?

Die Workshops bilden einen vertraulichen Rahmen, das heißt nur relevante Informationen werden weitergegeben.

Wird mit Außenstehenden (Nicht-Gruppenmitgliedern) über den Prozess gesprochen, wird anonymisiert.

Es gibt ausführliche (größtenteils anonymisierte) Protokolle, die allen Nicht-Anwesenden aus der Gruppe zur Verfügung gestellt werden.

Es werden keine persönlichen Erfahrungen (z.B. Biografisches) ins Protokoll aufgenommen. Alle Teilnehmenden sind aber auch selbst dafür verantwortlich, dazu zu sagen, wenn etwas besonders vertraulich behandelt werden soll.

In bestimmten Gremien gibt es regelmäßige Updates zu den Workshops. Hier können auch Rückfragen zu den Protokollen gestellt werden.

Alle Teilnehmenden tragen wichtige Infos aus den Workshops auch persönlich an Andere heran.

Wir als Referent*innen gehen vertraulich mit den Inhalten des Projekts gegenüber Außenstehenden um. Ausnahmen sind unsere Kolleg*innen im Kollektiv (kollegiale Beratung) und der anonymisierte Erfahrungstransfer zu den anderen Gruppen, damit sie voneinander lernen können.

Diese getroffenen Verabredungen konnten späteren Konflikten und Problemen vorbeugen.

> Die Bereitschaft von vielen, beim Prozess mitzumachen, hat gefehlt. Das war eine große Hürde. Zu Beginn erschien uns das auch fataler, wenn wenige dabei waren. Damit umgegangen sind wir insofern, dass wir mit Educat gelernt haben, dass es auch darum geht, das erlernte Wissen und die Strategien wieder in die große Struktur zu tragen. Und das hat geklappt! Auch wenn bei manchen Workshop-Tagen wenige da waren, wurden die essentiellen Punkte und Ergebnisse dann auch in anderen Meetings besprochen oder wieder aufgegriffen.
>
> -Josie, oka-

Was wir vereinzelt als Problem erlebt haben, ist das Angebot, uns als Referent*innen persönlich und abseits der Workshops anzusprechen, z.B. um eigene Diskriminierungserfahrungen mit uns zu teilen. Da nicht in jeder Gruppe(nkonstellation) so viel Vertrauen vorhanden ist, dort von negativen Erfahrungen zu berichten, finden wir es wichtig, für Betroffene von Diskriminierung ansprechbar zu sein. Wenn Machtverhältnisse, Abhängigkeiten, negative Erfahrungen in der Vergangenheit und fehlende Unterstützer*innen in der Gruppe Transparenz über das Erlebte verhindern, können wir als Externe eine erste Anlaufstelle sein

Gleichzeitig birgt das für uns die Gefahr, Geheimnisse hüten zu müssen, die eigentlich in die Gruppe gehören, weil sie nur dort bearbeitet werden können. Das kann sehr lähmend sein und lässt Vertrauen eher verloren gehen als wachsen. Unsere Frage ist also, wie wir sicherer auf dem schmalen Grat zwischen einer Verschwiegenheit, die Betroffene ermutigt, unterstützt und schützt, und dem lähmenden Verschweigen von diskriminierenden Verhaltensweisen und Strukturen balancieren können? Erste Idee dazu sind:

Von Beginn an klar kommunizieren, dass wir zwar ansprechbar sind, aber nur mit dem Ziel, gemeinsam herauszufinden, was es braucht, um das Erlebte mit der Gruppe teilen zu können. Wir sind keine Hüter*innen von Geheimnissen, sondern unterstützen dabei, die Diskriminierungserfahrung(en) besprechbar zu machen.

Die Gruppe in die Verantwortung nehmen: Am Anfang melden sich alle Menschen in der Gruppe, die ansprechbar sind, wenn jemand eigene Erfahrungen mit Übergriffen gemacht hat. So wissen Betroffene, an wen sie sich wenden können und haben die Möglichkeit, aus diesem Pool die Person(en) auszusuchen, der bzw. denen sie vertrauen.

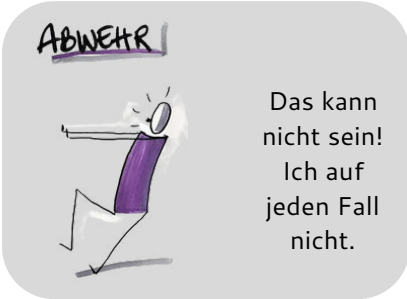
Über Diskriminierung sprechen

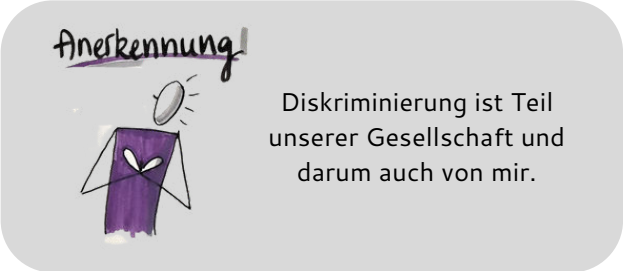
> Wie werden die Probleme angegangen, kommuniziert? Wie wird mit übergriffigem Verhalten umgegangen? Was passiert, wenn Mitarbeitende den Prozess nicht unterstützen? Wie wird Konsens gefunden und eingehalten?
>
> –Sarah, Hillersche Villa–

Eines unserer Hauptanliegen ist es, diskriminierendes Verhalten besprechbar zu machen, ohne dabei zu beschämen. Wir sind nämlich davon überzeugt, dass wir es nur dann und nur so wirklich abbauen können. Nur ist das gar nicht so einfach, weil unser eigenes Selbstbild oft dem weit verbreiteten Irrglauben folgt: „Ich will niemanden diskriminieren und bin außerdem total reflektiert, darum mache ich das auch nicht. Ich behandele alle Menschen gleich." Ertappe ich mich dann doch selbst bei diskriminierenden Gedanken, oder weisen andere Menschen mich auf diskriminierendes Verhalten hin, kann ich auf einen bunten Blumenstrauß von Gefühlen und Abwehrmechanismen zurückgreifen, die verhindern, das anzuerkennen.

Unserer Überzeugung nach müssen wir aber anerkennen, dass Diskriminierung grundlegender Teil unserer Gesellschaft ist und sich entsprechend auch in unseren Gedanken und Verhaltensweisen wiederfindet, wenn wir das verändern wollen.

Dafür haben wir ein Modell genutzt, das auf den von Grada Kilomba (2019) herausgearbeiteten Ego-Abwehrmechanismen weißer Subjekte in Bezug auf Rassismus sowie den von Tupoka Ogette (2017) entwickelten Phasen zum Umgang mit eigenen Rassismen beruht (vgl. Sauseng/Prugger/Kübler: 22):





> Mein größter Aha-Effekt ist, dass das Unternehmen auf vielen Ebenen bisher noch nicht so inklusiv und offen ist, wie es sein möchte und dass sexistische und klassistische Vorurteile in all unseren Köpfen sind.
>
> -Sarah, Hillersche Villa-

Unsere Erfahrung ist, dass nur das direkte Reflektieren und Benennen von eigenen Abwehr-, Schuld- und Schamgefühlen hilft, sie zu überwinden. Diese Gefühle können da sein – das ist okay. Gleichzeitig muss uns klar werden, dass die Betroffenen erst dann von unserer Auseinandersetzung profitieren, wenn wir bei der Anerkennung ankommen, Verantwortung übernehmen und entsprechend handeln. Für uns als Referent*innen bedeutet das, die eigenen Erfahrungen mit den Phasen vor Augen zu haben, sie mit der Gruppe zu teilen, dabei offen und gelassen mit ihnen umzugehen, ohne ihre Effekte dabei kleinzureden. Das braucht Übung, kann aber das Klima in einer Gruppe sehr positiv verändern. Wir haben außerdem häufige Abwehrmechanismen vorgestellt.

> Selbst ohne konkrete Beschlüsse oder Strategiepapiere haben die Workshops für einen sensibleren Umgang gesorgt, selbst bei den Mitarbeiter*innen, die nicht am Prozess teilgenommen haben beziehungsweise sich bewusst dagegen entschieden haben.
>
> -Steffen, Hillersche Villa-

Häufige Abwehrmechanismen

Beispiel: Eine Person macht mich darauf aufmerksam, dass ich ihr auf die Füße getreten bin. Diese Metapher geht auf Topuz und Atasever (2019: Seite 31) zurück.

Derailing (Entgleisen)	Also ich finde es ja unglaublich anstrengend, Schuhe kaufen zu gehen. Ständig neue Modelle und alles so teuer...
sich selbst zentrieren	Ich kann nicht glauben, dass du wirklich von mir denkst, ich hätte das absichtlich getan! Mimimi.
Absprechen	Also mir würde das nicht weh tun, wenn jemand auf meine Füße tritt.
What-aboutism	Manche Leute haben nicht mal Füße!
Täter-Opfer-Umkehr	Selbst Schuld, dass du deine Füße da hingestellt hast!
So ist das halt!	Menschen sind schon immer Anderen auf die Füße getreten.
Tone-policing	Das könntest du aber wirklich ein bisschen netter sagen!

Diese Mechanismen zu kennen, hilft enorm dabei, eigene Reaktionen oder die anderer einsortieren und im Zweifel klar als Formen von Abwehr benennen zu können. Das ist wichtig, um ihnen den Wind aus den Segeln zu nehmen und beim eigentlichen Thema zu bleiben. Es hilft Gruppen auch dabei, sich in ihren Bemühungen um Veränderungen von Einzelnen nicht ausbremsen oder komplett blockieren zu lassen.

> Mir wurde sehr klar, dass vieles zwar mit handfesten Maßnahmen angegangen werden kann, aber im Grunde langfristig nur mit einer Änderung des Mindsets besser wird. Und das bedeutet v.a. kommunikative Arbeit an sich selbst und in der Grupppe.
>
> -Buchti, oka-

Eng damit verbunden ist die Baustelle Kommunikation, die wohl in ausnahmslos jeder Gruppe immer wieder zu Umwegen, Staus und Unfällen im Miteinander führt. Hier arbeiten wir zum Teil mit Kommunikationsmodellen, wie dem von Wolf und Giraffe, das Marshall Rosenberg (2016) im Zusammenhang mit der Gewaltfreien Kommunikation entwickelt hat.

> Größter Aha-Effekt war die Erkenntnis, dass alle Dinge, über die ich und wir uns so lange aufgeregt haben, die zu vielen Konflikten geführt haben, einfach BESPRECHBAR sind. Dass man bestehende Verhältnisse in dem Mikrosystem objekt klein a + Palais Palett kritisieren und auch verändern kann. Beispiel: Warum gibt es keine Transparenz? Nach Educat wurde einfach die Taskforce dazu gegründet und zwei Wochen später war die Transparenz da! Das hat Mut gemacht.
>
> -Josie, oka-

Den Fokus halten

Oft war es schwierig, den Fokus auf Diskriminierung zu halten und nicht in eine allgemeine Organisationsentwicklung abzugleiten. Wir denken, das hatte mehrere Gründe:

1. Die Mechanismen von Diskriminierung sind so tief eingegraben in unser Miteinander, dass es oft schwer ist, genau abzugrenzen, wo etwas noch die Folge von ihr ist und wo es eigentlich um etwas anderes geht. Die Bearbeitung von Diskriminierung ist eine Querschnittsaufgabe, was so viel bedeutet wie: Wir gucken uns übergreifend alle Strukturen und Arbeitsweisen in einer Gruppe an und überprüfen sie daraufhin, ob hier Diskriminierung passiert. Und dabei können eben auch Probleme sichtbar werden, die nur wenig oder mittelbar mit Diskriminierung zu tun haben, wie z.B. eine hohe Arbeitsbelastung und großer Stress in der Gruppe. Wir haben festgestellt, dass es bei solchen Themen stark darauf ankommt, wie wir sie angehen: Wir könnten bspw. über Resilienz sprechen und was jede*r Einzelne in der Gruppe dafür tun kann, den Stress wegzuatmen, womit es nicht um Diskriminierung gehen würde. Oder wir sprechen darüber, was die hohe Arbeitsbelastung eigentlich mit Kapitalismus zu tun hat, wer welche Voraussetzungen mitbringt, um sie bewältigen zu können, welche Leistungserwartungen es in der Gruppe gibt und wie sie auch mit Geschlecht verknüpft sind, womit wir mitten drin wären im Feld der klassistischen und sexistischen Diskriminierung. Diesen Fokus immer wieder zu setzen und zu halten, war notwendig, weil ...

2. ... Diskriminierung einfach eine zähe, klebrige Angelegenheit ist, die dankbar jedes Ablenkungsmanöver mitnimmt – schließlich geht es darum, Privilegien zu verteidigen und den Ist-Zustand zu schützen. Und da kommt z.B. so ein Konzept wie das der Resilienz gerade recht, verlagert es die Verantwortung, sich zu verändern und an die Verhältnisse anzupassen, doch praktischerweise auf die Betroffenen und die Verhältnisse selbst (Kapitalismus und Patriarchat z.B.) können so bleiben, wie sie sind.

Häufig werden Konflikte auch individualisiert und damit auf die persönliche Ebene geschoben, obwohl hier Machtverhältnisse eine Rolle spielen. Außerdem beobachten wir oft die Tendenz, besonders schwierige und unangenehme Themen, wie den Umgang mit sexuellen Übergriffen in der Gruppe, hinten runterfallen zu lassen, um dann am Ende des Workshops feststellen zu können: „Ach schade, jetzt ist die Zeit um und wir sind gar nicht dazu gekommen, darüber zu reden!" Ein einfacher moderativer Kniff hat sich als sehr wirksame Gegenstrategie herausgestellt: Mit der Frage „Bei welchen Themen braucht ihr unsere Unterstützung?" waren wir sehr schnell an den Punkten, die besonders unangenehm sind.

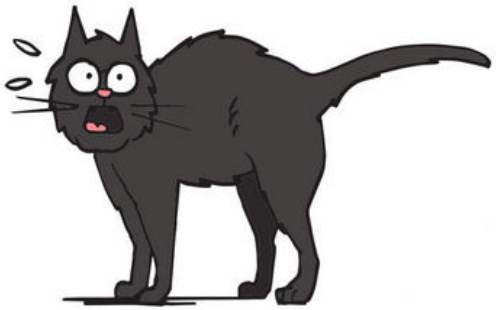
3. Diskriminierung macht u.a., dass bestimmte Menschen in einer Gruppe nicht oder weniger ernst genommen oder sogar ausgeschlossen werden. Diese Leidtragenden haben den größten Handlungsdruck und sind gleichzeitig am wenigsten in der Position, Themen zu setzen und darauf Einfluss zu nehmen, womit die Gruppe sich beschäftigt, was Punkt 2 stark in die Hände spielt.

> Es gibt sehr unterschiedliche Wahrnehmungen im Unternehmen ob der Notwendigkeit dieser Auseinandersetzung.
>
> -Steffen, Hillersche Villa-

4. Der Abbau von Diskriminierung dauert und ist wahrscheinlich nie fertig. Das ist anstrengend und manchmal gibt es keine konkreten, greifbaren Ergebnisse, oder sie stellen sich erst sehr spät ein. All das widerspricht der kapitalistischen Effizienz- und Ergebnisorientierung, der wir unterworfen sind und macht es uns leicht, uns doch lieber schnell etwas Anderem zuzuwenden, das sich scheinbar mehr lohnt (zumindest für den Moment). Wichtig ist darum, der Gruppe und auch sich selbst immer wieder vor Augen zu führen, was sich schon zum Positiven verändert hat und ihr dafür Anerkennung zu geben. Außerdem haben wir auf eine Schritt-für-Schritt-Logik und damit auf die Ausdauer des „eins nach dem anderen" gesetzt. Praktisch hieß das, die bestehenden Probleme in kleinere, bearbeitbare Pakete zu zerlegen und sie nicht alle gleichzeitig, sondern nacheinander anzugehen. Schließlich ist ein solcher Prozess ein Marathon und kein Sprint.

Die Alternativlosigkeit des Kapitalismus

Apropos kein Sprint: Bei der Auseinandersetzung mit Klassismus haben wir den Eindruck, noch (oder wieder?) ganz am Anfang eines Langstreckenlaufs zu stehen. Geht es um Klassismus, sind wir selbst und auch die Menschen, mit denen wir arbeiten, in der Regel weniger sensibel als z.B. bei Sexismus. Es fällt uns schwerer, Klassismus zu erkennen und v.a. scheint es fast unmöglich, Ideen zu entwickeln, wie wir ihn abbauen können. Die Grenzen der kapitalistischen Verwertungslogik und ihrer scheinbaren Sachzwänge sind so eng gesteckt, dass jede Idee – und sei sie noch so klein und reformistisch – schon fast revolutionär erscheint. Verwundern tut das nicht, hat Klassismus als Diskriminierungsverhältnis es mangels ausreichender Lobby nicht mal ins Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz geschafft, obwohl im Jahr 2022 gut 17,3 Millionen Menschen und damit 20,9 % der Bevölkerung in Deutschland von Armut oder sozialer Ausgrenzung bedroht waren (vgl. Statistisches Bundesamt 2023).



Die klassistischen Verhältnisse umzustürzen, oder sie zumindest stark zu erschüttern, scheint vor diesem Hintergrund und nach Jahrzehnten neoliberaler Wirtschafts- und Sozialpolitik in weiter Ferne zu liegen. Sich trotzdem nicht in die Ohnmacht zu ergeben und immer wieder kleine Hebel für Veränderungen zu finden, ist darum keine leichte Aufgabe, aber eine wichtige! Für uns als Referent*innen bedeutet das, eigene Beobachtungen und kritische Fragen vergleichsweise zentraler und mit mehr Nachdruck einzubringen und die Diskussionen über Handlungsoptionen moderativ enger zu begleiten. Trotzdem bleibt hier noch viel zu tun...

Überall nur Baustellen?!

Sich ernsthaft mit Diskriminierung beschäftigen, bedeutet, all das Unangenehme hervor zu holen: die Erfahrungen mit Grenzüberschreitungen und Ausschlüssen, die Abwertungen, das übergangen- und angegangen- oder das nicht-mitgedacht-Werden. All das an die Oberfläche zu holen und sichtbar zu machen, war unsere Aufgabe, weil sich sonst keine Veränderung anstoßen lässt. Das heißt, solche Prozesse sind an sich sehr defizitorientiert. Und das heißt auch, dass solche Prozesse genau dann gut funktionieren, wenn es gelingt, dass all das Schwierige, Problematische und Unschöne im Miteinander an die Oberfläche kommt. Wer buddelt, wird in der Regel fündig. Das wiederum birgt die Gefahr für die Beteiligten, früher oder später die Motivation zu verlieren.

Nicht vergessen, die eigenen Erfolge zu feiern!

Um sich von dem Problemfokus nicht fertig machen zu lassen und am Ball zu bleiben, sammeln und verbildlichen wir immer wieder, was bisher schon von der Gruppe erreicht und umgesetzt wurde und wie eigentlich immer und überall gilt auch hier: Nicht vergessen, die eigenen Erfolge zu feiern! Wir vermitteln zudem wiederholt, dass es gerade für die Gruppe spricht, wenn viele Probleme angesprochen werden. Hilfreich dafür sind Methoden, die auch das Positive in der Zusammenarbeit sichtbar machen und die nicht nur danach fragen, was fehlt, sondern auch danach, was schon an Gutem da ist. Unheimlich wertvoll ist außerdem der direkte Austausch über den Prozess zwischen unterschiedlichen Gruppen. Zu hören, dass auch andere mit denselben Fragen und Schwierigkeiten zu kämpfen haben, nimmt Druck, bricht Vereinzelung auf, bestärkt und motiviert.

6. Was wir gelernt haben

Dieses Kapitel ist das Herzstück dieses Hefts. Hier reflektieren wir – in diesem Fall sowohl Teilnehmende als auch wir als Bildungsreferentinnen – über unsere (z.T. sehr persönlichen) Erfahrungen, unsere Gedanken, Widerstände und Erkenntnisse aus den gemeinsamen Prozessen.

So unterschiedlich die Positionierungen, Perspektiven, Erfahrungen sind, die die unterschiedlichen Beteiligten in die Auseinandersetzung mit Diskriminierung einbringen, so unterschiedlich sind auch die Schlussfolgerungen und damit auch die Beiträge in diesem Kapitel geworden. Wir finden das sehr schön, entsprechen sie so doch der Themenvielfalt und Komplexität der Bearbeitung von Diskriminierung.

In Bewegung kommen!

Über Zweifel und die Freude am Prozess

Gedanken von Anne aus der Hillerschen Villa

Ich muss gestehen, am Anfang war ich skeptisch. Zwar fand ich das Angebot, am „Kategorisch konsequent!"-Prozess mitzuwirken, interessant. Gleichzeitig stellte ich mir aber auch Fragen: Haben wir die Zeit, neben unseren vielen anderen Aufgaben, mehrere ganztägige Workshops zu besuchen? Wie viel sollte man sich in einer Organisation überhaupt mit sich selber beschäftigen? Ja und auch: Müssen die Themen Sexismus und Klassismus wirklich so viel Raum einnehmen? Sind sie mir selber so wichtig, dass ich einen Teil meiner knappen Zeit dafür einsetze? Und: Wie offen ist der Prozess wirklich? Steht nicht schon am Anfang fest, dass am Ende alle gendern müssen? Ja, ich hatte wirklich Angst vor einer 'Umerziehungsmaßnahme', die am Ende mehr Widerstand produziert als Sensibilisierung und die jene, die Zweifel haben, zum Schweigen bringt.

Ich kann nur für mich selber sprechen: Was mich betrifft, haben sich meine Befürchtungen nicht bestätigt. Natürlich musste ich mir die Zeit freischaufeln, aber es hat sich für mich gelohnt. Ich habe davon profitiert, mich intensiv mit den Themen Sexismus und Klassismus auseinander zu setzen, die mich auch beruflich tangieren. Ich habe davon profitiert, am Beispiel der eigenen Organisation und teilweise auch der eigenen Biografie zu lernen. Und: Ich habe mich einfach immer wohl gefühlt. Ich fühlte mich angenommen und als Mensch gesehen – mit dem was mich bewegt, aber auch mit dem was mich bremst. Die eigenen Widerstände zu benennen und zu reflektieren, hat mir gut getan. Wichtig dafür war eine vertrauensvolle Atmosphäre. Dass es gelang, eine solche herzustellen, hatte viel mit unseren Workshopleiterinnen Maja und Lu von Educat zu tun, aber auch mit den Kolleg*innen, die sich an den Workshops beteiligt haben. Im Nachhinein kann ich nur sagen, dass ich viel mitnehme: Wissen, Selbstreflexion und v.a. die sehr schöne Erfahrung, dass es in unserem Team Spaß macht, an solchen Prozessen zu arbeiten – auch wenn in den einzelnen Workshops nie alle Mitarbeitenden dabei sein konnten, oder vielleicht auch nicht wollten.

Ich finde, dass wir eine ganze Menge anstoßen konnten. Dabei ist klar, dass Veränderungen Zeit brauchen und es nun wichtig ist, dass wir dranbleiben. Wir müssen konkrete Umsetzungsschritte weiter verfolgen und miteinander im Team über die im Prozess angestoßenen Themen im Gespräch bleiben.

Die eigenen Widerstände zu benennen und zu reflektieren, hat mir gut getan.

Scheitern als Option!

Über Grenzen und Konsequenzen

Gedanken von Maja vom Educat Kollektiv

Diesen Text schreibe ich zu einem Zeitpunkt, an dem fast alles andere abgearbeitet ist. Ich habe mich also lange gedrückt, bin dem Thema aus dem Weg gegangen. Das liegt daran, dass die Arbeit als politische Bildungsreferentin zu Diskriminierung in Gruppen mich immer wieder persönlich sehr berührt und mir nahe geht. Sie hat eben auch viel mit mir und meinen eigenen Erfahrungen zu tun. Läuft es gut, finde ich meine Arbeit unheimlich sinnvoll und erfüllend. Ich kann mir dann gar nicht vorstellen, irgendwas Anderes lieber zu machen. Aber es läuft eben nicht immer gut. Und weil die Lernkurve gerade in diesen Fällen besonders steil ist, möchte ich hier meine Gedanken über das Scheitern mit dir teilen.

Dass etwas schief geht, ist als Option in meiner Arbeit nicht wirklich vorgesehen. Scheitern ist für mich – wenn überhaupt – ein Optiönchen, das ich theoretisch in Betracht ziehe, wenn ich länger drüber nachdenke, das ich aber nicht wirklich fühle. Ich kriege nämlich Sachen auf die Reihe und mache meine Arbeit gut. Immer. So viel zum Selbstbild in der kapitalistischen Leistungsgesellschaft... Doch warum sind Schwierigkeiten in der Arbeit zu Diskriminierung vorprogrammiert? Bei diskriminierungssensibler Organisationsentwicklung geht es darum,

... andauernd den Normalzustand in Frage zu stellen. Das ist sehr voraussetzungsvoll, weil es dafür einen tatsächlichen Willen zur Veränderung braucht. Und das ist anstrengend, weil es viele Verunsicherungen hervorruft, einfach weil wir die gewohnten, ausgetrampelten Pfade verlassen, die uns sonst Orientierung geben.

... Machtpositionen und herrschende Privilegien sichtbar zu machen und sie umzuverteilen. Das scheint für manche Menschen gefährlich, weil sie ihre Macht abgeben und Privilegien teilen müssen.

... Machtpositionen und herrschende Privilegien sichtbar zu machen und sie umzuverteilen. Das scheint für manche Menschen gefährlich, weil sie ihre Macht abgeben und Privilegien teilen müssen.

Es geht also ums Eingemachte und gleichzeitig haben die meisten Menschen und Gruppen wenig (positive) (Konflikt-)Erfahrungen, auf denen sie aufbauen können. Und so sind in meiner Berufspraxis Dinge manchmal wirklich schief gegangen, und zwar z.B. so:

Einzelpersonen aus der Gruppe entziehen uns Referent*innen das Vertrauen.

Innerhalb der Gruppe kommt es zur Bildung von Lagern.

Es ist nicht möglich, Diskriminierungserfahrungen in der Gruppe besprechbar zu machen.

In der Gruppe ist so viel Widerstand, dass sich die Abwehrmechanismen gegen uns als Referent*innen richten.

Weitere Ausschlüsse und Diskriminierungen lassen sich nicht verhindern.

Die Differenzen sind so unüberbrückbar, dass wir die Zusammenarbeit beenden.

Schön war das alles nicht. Und diese Erfahrungen haben in mir viele Fragen aufgeworfen, unter anderem diese: Bin ich meiner Verantwortung gerecht geworden, insbesondere gegenüber den Betroffenen von Diskriminierung? Was qualifiziert mich eigentlich für diese Arbeit? Und was, wenn die Gruppe an der Auseinandersetzung zerbricht und kein Gras mehr wächst – ist es dann meine Schuld?

Ich habe intensiv an diesen Fragen rumgedacht und sie so oder so ähnlich sowohl mit meinen Kolleg*innen sowie im Rahmen von Workshops und Auswertungsgesprächen mit der jeweiligen Gruppe als auch mit einzelnen Personen besprochen. Folgende Gedanken und Schlussfolgerungen aus meinen Erfahrungen des Scheiterns sind das Ergebnis:

Solche Prozesse sind keine Selbstläufer. Sie sind anspruchsvoll und sollten nicht leichtfertig angestoßen und umgesetzt werden. Es braucht ein Konzept zu Vertraulichkeit und Transparenz, das in der Praxis Vertrauen und Entwicklung ermöglicht.

Um strukturelle Probleme in Gruppen anzugehen, braucht es die Begleitung durch externe Leute. Das gilt umso mehr, wenn es um Diskriminierung geht, denn das Klammern an eigenen Privilegien und Machtpositionen kann sehr gewaltvoll ausgetragen werden.

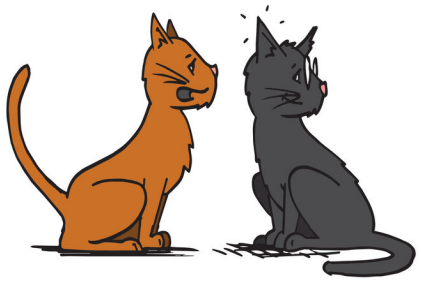
Als Referent*in braucht es Klarheit in Bezug auf die eigene Verantwortung: Ich bin nicht dafür verantwortlich, dass Diskriminierung in der Gruppe passiert. Ich bin auch nicht dafür verantwortlich, für die Gruppe alle damit zusammenhängenden Probleme zu lösen. Ich bin aber dafür verantwortlich, destruktive Dynamiken in der Gruppe zu benennen, den Schein einer diskriminierungsfreien Umgebung zu brechen, konkrete Diskriminierungserfahrungen besprechbar zu machen und dabei Betroffene zu unterstützen und zu stärken.

Als Referent*in braucht es Konsequenz beim Ausfüllen der eigenen Rolle: Es ist wichtig, sich selbst als Mensch mit den eigenen Erfahrungen in den Prozess zu begeben. Gleichzeitig ist es wichtig, sich von der Gruppe und ihren Konflikten nicht vereinnahmen zu lassen und Grenzen zu setzen.

Der Austausch mit Anderen über die eigenen Zweifel und Fragen ist sehr hilfreich und wichtig. Solche langfristigen Antidiskriminierungsprozesse sollten darum, wenn möglich, nur zu zweit begleitet werden. Für die eigene Reflexion braucht es außerdem zusätzlich externe Gesprächspartner*innen, z.B. im Rahmen einer kollegialen Beratung oder Supervision.

Und ja, scheitern ist eine Option.

Zu Antidiskriminierungsprozessen gehört dazu, dass es eben manchmal nicht (miteinander) funktioniert. Dies ist also ein Plädoyer dafür, gründlich abzuwägen, ob die Voraussetzungen für ein konstruktives Miteinander gegeben sind. Das zu erkennen, setzt voraus, die eigenen Grenzen auf dem Schirm zu haben – sei es als Referent*in oder als Teil einer Gruppe. In diesen Fällen ist es wichtig, Konsequenzen zu ziehen. Das kann z.B. bedeuten, die Zusammenarbeit zu verändern, sich als Einzelperson zurückzuziehen oder die Zusammenarbeit in Gänze zu beenden. Alle diese Fälle habe ich schon erlebt und jeder einzelne war auf seine Weise schmerzhaft. Aber jedem davon steht ein anderer Fall gegenüber, in dem positive Veränderungen passieren, wir miteinander kritisch sind, dabei lernen und wachsen. Dies ist also auch ein Plädoyer dafür, lieber Neues auszuprobieren und dabei zu scheitern, als vor Angst gar nichts anders zu machen. Schließlich ist nichts tun nicht mehr als eine Kapitulation vor den ungerechten Verhältnissen.



Wir müssen über Geld reden.

Zum Spannungsfeld zwischen Lohnarbeit und Ehrenamt

Gedanken von Josie aus dem objekt klein a

Das objekt klein a und das Palais Palett wurden beide mit sehr viel ehrenamtlicher Arbeit gegründet, etabliert, bebaut und weiterentwickelt. Dieses Engagement braucht Anerkennung und darf nicht vergessen werden. Dennoch hat sich der Klub über die letzten Jahre mehr und mehr professionalisiert – kaum jemand arbeitet unbezahlt, alle werden angestellt, Abläufe werden optimiert, Arbeit digitalisiert.

Mit diesen Prozessen geht aber auch ein Spannungsverhältnis einher: zwischen Arbeit und Freizeit. In den Workshops wurde deutlich, dass diese Trennung vielen nicht leicht fällt – nicht nur beim Thema Finanzierung, sondern auch beim Workshop zu Grenzen kamen diese Themen immer wieder auf den Tisch: Ist es okay, im objekt klein a 'nur' zu arbeiten? Gehört dieser doppelte Boden zur Kulturarbeit 'einfach' dazu? Muss man immer erreichbar sein und neben den Schichten auch noch beim Bauen mithelfen, zu Meetings kommen, danach auch noch zum Biertrinken bleiben?

Dazu das Palais Palett direkt neben uns, welches ganz anders funktioniert, ja auf Ehrenamtlichkeit basiert und ohne gar nicht könnte. Eine Symbiose auf unserem Gelände, die uns jenes Spannungsverhältnis zwischen kollektivem Ehrenamt und professionalisierter Lohnarbeit täglich vor Augen führt. Wie bei so vielen Dingen gilt es für uns auch hier, die Balance zu wahren. Die Balance zwischen der Notwendigkeit von Lohnarbeit und der Dankbarkeit für jede Minute unbezahlter Arbeit, die Menschen in diesen Klub stecken und vor allem auch gesteckt haben.

Das was sich schon auf unserer Fläche niederschlägt, verhält sich in der ganzen Szene ebenso: Im Vergleich zu Kollektiven, die am Wochenenden Kisten Bier und ganze Soundsysteme in die Heide bugsieren, um dort illegale Raves zu veranstalten, ist ein Klub wie das objekt klein a fast schon eine staatliche Institution – vor allem in den Augen vieler Menschen aus der Szene, die den Klub eher argwöhnisch beobachten.

Es gilt für uns also, eine Balance zu finden zwischen all dem, wobei die Situation der Mitarbeitenden, die Mitbestimmung und Wahrnehmung der Wünsche und Probleme an allererster Stelle stehen müssen. Ohne die Leute ist das objekt klein a nämlich auch nur Holz, Stein und ein bisschen Sekt.

Nicht losgelöst!

Über die Gleichzeitigkeit von Prozessen

Gedanken von Lu vom Educat Kollektiv

Von Anfang an war "Kategorisch konsequent!" ein Projekt des Lernens – nicht nur für die Organisationen, die wir begleiteten, sondern auch für uns als Workshopleiterinnen. In diesem Heft teilen wir unsere Erfahrungen mit diskriminierungssensiblen Organisationsentwicklungsprozessen und unsere persönlichen Erkenntnisse auf diesem Weg. Für mich persönlich war die Begleitung von Gruppen über so lange Zeiträume etwas völlig Neues. Besonders überrascht hat mich die Gleichzeitigkeit der Probleme und Fragen, vor denen die Gruppen standen, und der Herausforderungen, die mich, unser Team und das Educat Kollektiv beschäftigten.

Dabei hätte ich es wissen müssen, da wir ja mit Methoden arbeiten, die auch in uns als Prozessbegleiter*innen Prozesse anstoßen und weil wir uns mit unserer persönlichen Erfahrung und Haltungen immer als aktiven Teil der Workshops begreifen, sprich: Wir arbeiten nicht abstinent (→ Kapitel 1). Dennoch war ich davon überrumpelt, wie plakativ dann die selben Themen auch in meinen eigenen Strukturen präsent waren.

Schon beim ersten Workshop stellte das Thema "Verschwiegenheit und Transparenz" eine Herausforderung dar. Wie können heikle Themen angesprochen werden, ohne vertrauliche Informationen preiszugeben (→ Kapitel 5, Seite 41-44)? Dieses Thema wollten wir gleich zu Beginn des gemeinsamen Prozesses besprechen, um für alle einen vertrauensvollen und klaren Rahmen hinsichtlich der Kommunikation zu gewährleisten. Gleichzeitig war dieses Thema auch für mich und unser Kollektiv von Bedeutung, da wir Veränderungen in unserem Kollektiv transparent machen mussten, die auch Themen der Workshops betrafen. Das fiel mir nicht leicht, hat sich aber dennoch als richtiger Schritt erwiesen. Ich habe gute Erfahrungen damit gemacht, von Anfang an offen mit eigenen Unsicherheiten und auch kollektiv-internen Konflikten umzugehen, die mit den Themen des Projekts in Zusammenhang standen.

Ähnliche Situationen traten auch bei anderen Themen auf, speziell erinnere ich mich an "Wir müssen mal über Geld reden" und "Zum Umgang mit Grenzen". Beide spielten eine bedeutende Rolle in unserer Zusammenarbeit im Kollektiv und insbesondere in meiner Beziehung zu meiner Team-Kollegin Maja.

Über Geld sprachen wir intern im Educat Kollektiv eine Woche vor dem entsprechenden Workshop mit dem objekt klein a und dem Palais Palett. Die Inflation und unsere Löhne standen im Mittelpunkt der Diskussion. Doch vor allem die Tatsache, dass wir alle zu wenig Geld zur Verfügung hatten, belastete uns. Die Verwaltung von Prekarität ist in den Bereichen Bildung und Kultur keine Seltenheit und verband uns mit den Organisationen im Projekt.

Im Kollektiv tauschten wir uns intensiv über unsere Lebensgeschichten und unsere Sicherheitsbedürfnisse aus. Dies geschah nur wenige Tage vor unserem Workshop, und ich bin bis heute nicht sicher, ob das Zufall war. Die Diskussionen, die wir daraufhin mit den Organisationen führten, fühlten sich so jedenfalls schon vertraut an.

Die Thematik der persönlichen Grenzen traf mich sehr überraschend. Wir haben sie einer Phase mit den Gruppen bearbeitet, als auch wir im Kollektiv viel Stress und wenig Kapazitäten hatten. Wir kämpften buchstäblich darum, gemeinsame Termine zu finden, unsere Aufgaben neben dem Projekt zufriedenstellend zu erfüllen und waren an unserer Belastungsgrenze angekommen. Uns war bewusst, wie paradox es war, unter diesen Umständen das Thema „Grenzen und Leistungsdruck" zu behandeln. Und doch hatte ich nicht auf dem Schirm, dass auch wir uns im Workshop in einer Situation wiederfinden würden, in der nicht nur die Gruppe, sondern auch wir selbst plötzlich unsere Grenzen und Arbeitsabläufe gemeinsam reflektieren würden. Während des Workshops konnten Maja und ich Dynamiken zwischen uns entdecken und besprechen, die bis heute präsent sind, aber nun in einer verhandelbaren Form.

Dass das Projekt Prozesse anstoßen und verändern kann, habe ich auch in meinen eigenen Strukturen bemerkt. "Kategorisch konsequent!" hat nicht nur einen Beitrag zur Entwicklung von Diskriminierungssensibilität in den Partnerorganisationen geleistet, sondern auch bei uns im Kollektiv. Ich bin dankbar für die Erkenntnisse, die ich über mich selbst, unser Kollektiv und unsere Gruppenprozesse gewonnen habe. Das Projekt hat manche Fragen ausgelöst, Machtverhältnisse konnten offen an- und besprochen werden und Veränderungen wurden angestoßen. Einiges davon konnte ich vorhersehen, manches hat mich überrascht. In jedem Fall war ich nah an den Themen dran.

Ich bin bis heute nicht sicher, ob das Zufall war.

Ally sein!

Über Privilegien und Klassismus

Gedanken von Gregor aus dem objekt klein a

Privilegien. In meinem Umfeld haben sie viele. Manche mehr, manche weniger. Doch sie sind da. Im Vergleich zum Durchschnitt der Gesellschaft sogar überrepräsentiert. Denn so gut wie alle studieren, promovieren, oder verdienen schon ordentlich viel Geld. Bildungselite. Sind weiß, hetero, aus der Mittelschicht, haben einen deutschen Pass und und und. Manche können sich sogar der gesellschaftlichen Verwertungslogik entziehen, was ja auch ein Privileg ist: Nicht mitspielen zu müssen in diesem Horror Survival Game namens Kapitalismus.

Bisher habe ich meine eigenen Privilegien nie so richtig komplett und umfänglich reflektiert. Denn es ist furchtbar anstrengend und möchte ich überhaupt die Antwort wissen? Lieber verstecke ich mich doch hinter der Wand namens: „Ich bin ein weißer, heterosexueller cis Dude aus der Mittelschicht. Ich werde nicht diskriminiert. Ich genieße nur Privilegien." Dann kommen noch diese Gedanken dazu: „Es gibt Menschen, welchen es viel schlechter als mir geht, die unter mehreren Formen von Diskriminierung und Ausbeutung leiden." Und gleichzeitig ist Diskriminierung keine Masse, die gewogen und verglichen werden kann. Solche Gedanken führen zu nichts, außer einem Verharren im Status quo.

Also jetzt doch eigene Privilegien checken. Und zum Glück gab es genau hierfür einen Workshop, der mir die Augen geöffnet hat. Die Methode „Power Flower" hat mir hier enorm geholfen und ich kann sie nur allen Menschen ans Herz legen:

Die Methode geht zurück auf die Learning Resource Unit (ELRU). Eine ausführliche Methodenbeschreibung sowie Vorlagen in deutscher Sprache findest du u.a. bei der Anti-Bias-Werkstatt.

Der Outcome war irgendwie vorprogrammiert in meinem Kopf: „Ich genieße viele Privilegien". Aber stimmt das wirklich? Auf gewisse Weise ja. Doch mir diesen überhaupt bewusst zu werden und sie anzuerkennen, hat in mir vieles verändert. Gleichzeitig habe ich erkannt, dass es auch Bereiche gibt, in denen ich Diskriminierung erfahre. Hierfür ein Bewusstsein zu schaffen, hat mich enorm weitergebracht, denn es hilft mir auch, eigene Verhaltensweisen und Vorstellungen zu verstehen, zu hinterfragen und zu verändern. Gleichzeitig fällt es mir leichter, das Konstrukt Gesellschaft ein Stückchen besser zu verstehen. Und das für mich persönlich Wichtigste: Es bringt mich dazu, zu handeln und ermöglicht es mir, selbst einen Teil zur Veränderung der Gesellschaft beizutragen.

Dieses Wort: Klassismus. Irgendwo im Hinterkopf schlummert die Schuldefinition, irgendwas mit Unterdrückung von Menschen. Oder war das diese kunstgeschichtliche Epoche? Unwahrscheinlich, denn darum geht es hier nicht. Diese Form der Diskriminierung wird in meiner Bubble wenig thematisiert und verhandelt, obwohl ich sie als durchaus links und progressiv beschreiben würde. Alle reden über Sexismus und Rassismus. Irgendwie verständlich im braunen Sachsen. Das ist wichtig und richtig, doch dabei bleibt etwas auf der Strecke.

Durch den Workshop konnte ich selbst lernen, verstehen und spüren, dass Klassismus, genauso wie Sexismus, Rassismus oder Ableismus, Teil unserer Gesellschaft ist. Und dass diesen Unterdrückungsformen eine gewisse Wechselwirkung innewohnt und somit Mehrfachdiskriminierung entstehen kann. Wir sprechen hier über Intersektionalität, die viel mehr Aufmerksamkeit verdient und braucht. Denn bei der getrennten Betrachtung all dieser -ismen bleibt meiner Meinung nach immer etwas auf der Strecke und das Große und Ganze unberührt.

Wir sprechen hier über Intersektionalität, die viel mehr Aufmerksamkeit verdient und braucht.

Doch wie genau gehe ich damit um? Wie kann ich überhaupt im zwischenmenschlichen Kontext agieren und reagieren? An welchen Schrauben kann ich drehen, damit in meinem Umfeld diese wichtigen Themen Beachtung finden und auch bisherige Verhaltensmuster durchbrochen werden?

Eine mögliche Antwort darauf: Das Phasen-Modell nach Tupoka Ogette, welches sich auf viele Diskriminierungsverhältnisse anwenden lässt und das im → Kapitel 5 auf Seite 45 näher beschreiben wird. Es erklärt mir mein eigenes Verhalten kurz und schmerzlos. Persönlich war ich schon in jeder dieser Phasen selbst und so weit ich das einschätzen kann, gilt das auch viele Menschen mir gegenüber. Auch die besprochenen Abwehrmechanismen sind mir nicht fremd. Der leichtere Part ist zunächst das Erkennen und Verstehen. Die Umsetzung fällt mir aber bedeutend schwerer. Es braucht Zeit und Energie, diese Methoden zu verinnerlichen und sie Teil des alltäglichen Handelns werden zu lassen. Aber das ist ein Prozess, der durch den Workshop ins Rollen gekommen ist und durch den ich und wir nur gewinnen können. Denn wie kann ich auch andere Menschen in ihrem Kampf unterstützen? Ich kann ein Ally sein, ohne dabei meine eigenen Gefühle zu vernachlässigen oder kleinzureden.

Utopie denken!

Über Wachstum(sschmerzen)

Gedanken von Sarah aus der Hillerschen Villa

Als ich vor einigen Jahren aus der Großstadt nach Zittau gezogen bin, wurde die Hillersche Villa (kurz: HV) für mich schnell zu einem Ort, der es mir leichter machte, hier anzukommen, mich wohl und schließlich auch mit der Region verbunden zu fühlen. Programmkino, Lesungen, Ausstellungen, Vorträge, Exkursionen, Konzerte – das ist nur eine kleine Auswahl an Veranstaltungsformate, die sich unter dem Dach der HV finden und die ich gerne besuche.

Ohne die HV wären mir so manche tolle Menschen nicht begegnet, hätte ich so manche Impulse nicht in mein Privat- und Berufsleben mitnehmen können. Die HV war und ist für mich also schon lange eine Bereicherung und ich weiß, dass es nicht nur mir so geht.

Letztes Jahr ging dann ein schon länger gehegter Wunsch von mir in Erfüllung: Ich wurde Teil des HV-Teams. Die HV wurde meine Arbeitgeberin und ich damit ein Teil des Ortes, den ich über viele Jahre als herzlich, inklusiv, weltoffen kennengelernt hatte. Meine Perspektive änderte sich also: Nun blickte ich von innen auf die HV, lernte die Menschen hinter den großartigen Projekten und die Strukturen kennen.

Nur wenige Wochen nach meinem Start begann auch der „Kategorisch konsequent!"-Prozess. Die Workshops begleiteten also gewissermaßen mein Einleben in der Organisation und prägten auch die Perspektive, unter der ich auf sie schau(t)e. Der Prozess wirkte wie eine Lupe, durch die ich blickte. Er vergrößerte Bestehendes, Eingeschlichenes und Leerstellen. All das hätte ich so wohl erst später oder vielleicht auch gar nicht gesehen. Die Auseinandersetzung mit Sexismus und Klassismus durch die Workshops machte mir persönlich noch mal deutlicher, wie ich und wir alle durch die patriarchale Gesellschaft geprägt sind. Mit der Tatsache konfrontiert zu sein, dass mensch selbst Missstände reproduziert, tut weh. Zu erkennen, dass ein selbstbestimmtes Leben für jede*n in den Grenzen gesellschaftlicher Erwartungen nicht möglich ist, fühlt sich zum einen erdrückend an, aber auch zugleich wie eine Befreiung. Ich mache nicht alles richtig. Die HV ist nicht frei von Fehlern. Das war im Kern erst mal keine schlagartig neue Erkenntnis, aber sie saß. „Kategorisch konsequent!" hat uns in der HV und mir persönlich geholfen, nicht an diesem Punkt zu verharren und in Schockstarre zu verfallen.

Der Prozess wirkte wie eine Lupe, durch die ich blickte. Er vergrößerte Bestehendes, Eingeschlichenes und Leerstellen.

Jede Workshop-Einheit war inhaltlich und methodisch so super aufgebaut, dass neben dem Erkennen auch immer das Arbeiten an Lösungen im Vordergrund stand. Maja und Lu von Educat haben uns kompetent und sensibel durch alle Themen geführt, die aufgekommen sind. Sie haben mir und uns gezeigt, dass unser Blick noch an so vielen Stellen getrübt ist und dass es möglich ist, die internalisierte Brille abzunehmen. Kübra Gümüşay (2022) schreibt in ihrem Beitrag in „Unlearn Patriarchy" (Seite 34f.):

> „Durch wessen Augen betrachten wir die Welt? Ja, gar uns selbst? In einer Gesellschaft mit Marginalisierten und Unterdrückten bedeutet Widerstand auch, den Mut aufzubringen, die Welt und sich selbst nicht mehr durch die Augen anderer, sondern durch die eigenen Augen zu betrachten. Doch wie? Durch das Wissen darüber, wie das Gegenwärtige funktioniert. Und den Versuch, etwas anderes zu erproben. (...)
> Erst wenn wir uns von unserem Absolutheitsanspruch verabschieden und uns unserer Begrenztheit bewusst werden (...); wenn wir begreifen, dass wir füreinander verantwortlich sind, mal auf Umwegen, mal auf direktem Wege; wenn wir lernen, die Welt durch die Augen anderer zu betrachten und den Mut aufbringen, uns unserer eigenen Augen zu bedienen, nicht um zu herrschen und zu erdrücken, sondern die Anstrengung aufbringen, diese Perspektiven zusammenzuführen; wenn wir es wagen, gemeinsam eine andere Welt zu erproben; erst dann, vielleicht dann, werden wir verlernt haben, was war, und lernen, was sein könnte. Erst dann werden wir freier, gerechter sprechen können. Sein können."

„Kategorisch konsequent!" hat für mich vieles angestoßen. Die Auseinandersetzung mit den Themen Sexismus und Klassismus im Arbeitskontext waren für mich in der Form neu. Und so kann ich meine eigene Brille deutlicher wahrnehmen und meinen Blick weiten. Mir wurde klarer, dass ich nicht so inklusiv im Privaten und im Arbeitskontext handle, wie ich es mir wünsche. So offen der Blick an manchen Stellen schon war, so verengt blieb er noch an anderen Stellen. Ich nehme mir konkret mit, dass ich nicht jede*n in allen Situationen mitdenke und dass das aufgrund meiner Privilegien geschieht.

Natürlich wollen wir auch in dem Projektbereich, in dem ich arbeite, Angebote für alle zugänglich machen. „Alle" ist ein großes Wort und es ist in dem Zusammenhang irgendwie schal. Habe ich wirklich an alle Bedürfnisse gedacht? Sehen konnte ich oft nur, was ich schon aktiv aufgedeckt hatte. Viele blieben hier außen vor. Mit dem Wort Kübra Gümüşays hat „Kategorisch konsequent!" mir also ganz deutlich meine eigene Begrenztheit vor Augen geführt. Es war der Start, etwas „anderes zu erproben". Mir wurde bewusster, wie ich sprach, mit wem ich sprach/arbeitete/mich umgab, mit wem nicht und, auf welche tradierten Konventionen das zurückzuführen ist.

Solidarität und Perspektivwechsel sind die Schlagworte für ein freieres, gerechteres Miteinander, im Kleinen, im Großen und in der HV. Im Laufe des Prozesses füllten sich zwar schon einige vorhandene Leerstellen: Ohne den Prozess gäbe es den Queeren Treff, die Arbeitsgruppe zum Awareness-Konzept und die Verabredung zur geschlechtersensiblen Sprache zum jetzigen Zeitpunkt so vermutlich nicht. Doch das macht uns nicht sicher davor, dass wir nicht doch wieder an der ein oder anderen Stelle stehen bleiben. Altes wird nicht über Nacht zu Neuem und Veränderung und (Selbst-)Reflexion können weh tun. Die Frage ist, ob wir offen bleiben und uns der Wunsch nach mehr Gerechtigkeit vorantreibt. Wir stehen jetzt vor der Herausforderung, Antworten auf folgende Fragen zu finden: Wie geht es weiter? Wie kann das Angestoßene nachhaltig wirken? Ist und bleibt es eine gemeinsame Entwicklung? Wie gehen wir mit etwaigen Widerständen um? Wir dürfen aber auch stolz auf uns sein. Unser Blick ist deutlich klarer als vor dem Prozess.

Durch Majas und Lus Unterstützung wurde die HV für mich noch etwas mehr zu dem, wofür ich sie so schätze.

Altes wird nicht über Nacht zu Neuem und Veränderung und (Selbst-)Reflexion können weh tun.

Für mich persönlich waren die Workshops eine enorme Bereicherung. Indem ich an die Grenzen meines Sichtfeldes stieß, lernte ich, wie viel Spaß eine Multiperspektive machen kann. Es macht Spaß, Verantwortung für andere zu übernehmen, aktiv gegen Ausgrenzung vorzugehen und sich weiterzuentwickeln. Die Wachstumsschmerzen nehme ich dabei gerne in Kauf.

> "Wer antritt, die Missstände unserer Gesellschaft zu bekämpfen, muss in zwei Welten leben. In einer Welt, wie sie ist, und in der Welt, wie sie sein könnte, einer Utopie."
>
> -Gümüşay 2022: Seite 23-

Ich wünsche mir eine utopische Hillersche Villa.

7. Was wir uns jetzt noch fragen

Tja, selbstverständlich sind wir überhaupt nicht fertig mit dem Nachdenken darüber, wie wir Diskriminierung in unserem Miteinander und der Zusammenarbeit in Gruppen abbauen können. Und wir sind nicht nur nicht fertig, sondern haben Fragen an unsere zukünftige Arbeit, die wir hier mit dir teilen. Vielleicht hast du ja Antworten?

Wirklich? So viel Text und immer noch offene Fragen? Wir sind selbst etwas fassungslos, aber ja, immer noch offene Fragen!

Wie schaffen wir die nötigen Voraussetzungen in Gruppen, sich für diskriminierungssensible Organisationsentwicklung zu öffnen?

Obwohl die Arbeit gegen Diskriminierung wichtig und hilfreich für jede Gruppe bzw. Organisation ist, begegnen wir immer wieder Menschen (oft genug Betroffene), die sich mit dem Thema sehr alleine in ihrer Gruppe fühlen. Andere von der Wichtigkeit und Notwendigkeit solcher Prozesse zu überzeugen, ist oft langwierig, ermüdend und nicht immer erfolgreich. Wie also kommen wir da hin, diese Menschen zu unterstützen und ihre Stimmen zu verstärken?

Wie können mehr Gruppen bzw. Organisationen von solchen Prozessen profitieren?

Neben einem grundlegenden Problembewusstsein und der Offenheit für Veränderungen setzen solche Prozesse noch mehr voraus, nämlich haufenweise Zeit und Engagement. Außerdem kostet die externe Begleitung – die wir für ungemein wichtig halten! – in der Regel Geld. Wie können wir also Gruppen mit den notwendigen Ressourcen ausstatten?

Wie können wir die Menschen mitnehmen, die sich nicht aktiv am Prozess beteiligt haben?

> Für mich ist noch offen geblieben, warum so wenige da waren und ob wir wirklich alle erreicht haben.
>
> –Josie, oka–

Die Frage nach der Einbindung von Abwesenden hat uns immer wieder beschäftigt. Erste Ansätze des Umgangs damit haben wir in → Kapitel 5 auf Seite 41–44 beschrieben. Doch sie reichen nicht aus. Schließlich sehen sich die Teilnehmenden vor die Herausforderung gestellt, sich von Abwesenden nicht ausbremsen zu lassen und sie gleichzeitig zumindest so weit mitzunehmen, dass sie getroffene Entscheidungen nicht boykottieren.

> Mir ist noch unklar, wir wir die Entwicklungen als gesamtes Team angehen können und was jene über die Entwicklungen denken, die sich nicht am Prozess beteiligt haben und wie wir sie mitnehmen.
>
> –anonym, Hillersche Villa–

Wir haben erlebt, dass sich auch mit einer kleineren Gruppe viel erreichen lässt. Wir konnten beobachten, dass Druck erzeugt wurde, der auch Abwesende in die Pflicht nahm. Wir denken gleichzeitig, dass Veränderungen in der eigenen Haltung, der Kommunikation und im Umgang miteinander Zeit brauchen. Und wir sind uns sicher, dass es einiger engagierter Menschen bedarf, die Veränderungen in Gang bringen und anfangen, neue Wege auszutreten, damit andere hinterher kommen können.

Wie schaffen es die Gruppen, auch weiterhin dran zu bleiben?

> Viele strukturelle und persönliche Themen liegen seit Clubgründung unbearbeitet brach und hatten weder Raum noch Rahmen, weil das Alltagsgeschäft alles zugedeckt hat.
>
> –Buchti, oka–

Ja, die schwere Decke des Alltagsgeschäfts… Wir kennen sie selbst nur allzu gut und haben festgestellt, dass ein großer Effekt des Projekts schon allein darin lag, mit regelmäßigen Terminen überhaupt den Gesprächsraum zu eröffnen und das Thema Diskriminierung verbindlich zu setzen. Dass es dennoch teilweise schwierig war, den Fokus zu halten, haben wir in → Kapitel 5 auf Seite 49–50 beschrieben. Doch sie reichen nicht aus. Schließlich sehen sich die Teilnehmenden vor die Herausforderung gestellt, sich von Abwesenden nicht ausbremsen zu lassen und sie gleichzeitig zumindest so weit mitzunehmen, dass sie getroffene Entscheidungen nicht boykottieren.

> Schaffen wir es, den Prozess ohne Begleitung weiter zu führen?
>
> –Raphael, Palais Palett–

Wir denken, dass es hierfür klare Verantwortlichkeiten im Team braucht. Ganz wichtig finden wird, dass die Prozessverantwortlichen dafür Zeit und manchmal auch Geld zur Verfügung gestellt bekommen, damit sie auch dranbleiben können. Außerdem braucht es eine strukturelle, also feste Verankerung der Themen in Teamtreffen. Und wir sind überzeugt, dass eine regelmäßige Draufschau von außen hilfreich und wichtig ist.

Welche Fragen treiben dich um und welche Antworten hast du schon gefunden?

Darauf sind wir sehr neugierig. Lass sie uns wissen!

8. Was wir meinen, wenn wir ... sagen

Weil viele Begriffe und Konzepte, auf die wir uns in diesem Heft beziehen, ganz unterschiedlich verstanden und ausgelegt werden können, oder dir vielleicht gänzlich unbekannt sind, findest du hier (sehr kurze) Erklärungen, was wir unter ihnen verstehen. Außerdem findest du hier ein Abkürzungsverzeichnis.

Wenn dich die Herkunft, Geschichte, Theorie und auch Kritiken von Begriffen und Konzepten interessieren, findest du vertiefende Lesetipps in → Kapitel 9.

Abkürzungen

bspw. – beispielsweise
bzw. – beziehungsweise
sog. – sogenannte/r/s/n
v.a. – vor allem
z.B. – zum Beispiel
z.T. – zum Teil

Allyship

Aus dem Englischen ins Deutsche übersetzt, bedeutet Ally „Verbündete*r". Im Zusammenhang mit Diskriminierung bist du ein Ally, wenn du selbst Privilegien hast, z.B. weil du cis männlich bist, und solidarisch Betroffene von Sexismus unterstützt. Das kann bedeuten, dich zu informieren, deine eigenen Privilegien, deine Sprache und dein Handeln kritisch zu reflektieren, mitfühlend zuzuhören, Diskriminierungserfahrungen ernst zu nehmen und einzugreifen.

Awareness-Team

Der englische Begriff „Awareness" bedeutet auf Deutsch übersetzt in etwa „Bewusstsein". Sog. Awareness-Teams kommen oft auf Veranstaltungen zum Einsatz mit dem Ziel, Diskriminierung und Gewalt entgegenzuwirken und konsensbasiertes Handeln zu fördern. Sie sind ansprechbar bei Diskriminierungserfahrungen und Übergriffen unter unterstützen die Betroffenen parteilich.

cis

... ist ein lateinischer Begriff, der „diesseitig" bedeutet und der Gegenbegriff zum lateinischen „trans" ist, was „jenseits", „über" oder „hindurch" bedeutet. Cis gendered oder cis geschlechtlich bist du, wenn du dich mit deinem dir bei Geburt zugewiesenen Geschlecht identifizierst.

Diskriminierung

Werden Menschen oder Gruppen aufgrund von (zugeschriebenen) Merkmalen als ungleich angesehen, abgewertet und darum schlechter behandelt, dann ist das Diskriminierung. Folgen sind z.B. Ausgrenzung, Unterdrückung und Gewalt. Diskriminierung basiert auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen, in denen Privilegien und Benachteiligungen ungleich verteilt sind. Vorurteile und Stereotype stützen diese Machtverhältnisse.

FLINTA*

... ist eine Zusammensetzung von Anfangsbuchstaben und steht für Frauen, Lesben, Inter*-, Nicht-binäre, Trans*- und Agender-Personen. Der Begriff vereint Menschen, die im Patriarchat aufgrund ihrer geschlechtlichen Identität diskriminiert werden. Das Sternchen dient dabei jeweils als Platzhalter für unterschiedliche Wortendungen, damit sich möglichst viele Menschen in einem Begriff wiederfinden können.

Intersektionalität

Jeder Mensch weist unterschiedliche Merkmale (z.B. Gender, Herkunft, soziale Herkunft, Glauben, ...) auf, die – abhängig von ihrer Kombination – unterschiedliche Formen der gesellschaftlichen Bevorzugung oder des Ausschlusses nach sich ziehen. Intersektionalität bedeutet, dass sich unterschiedliche Diskriminierungsprozesse nicht einfach aufaddieren, sondern verschränken, überlagern und sich dabei auf unterschiedliche Weise gegenseitig verstärken.

Klassismus

... bezeichnet die Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft und/oder Position. Soziale Herkunft meint die gesellschaftliche Position(-ierung) von Menschen, z.B. die familiäre Zugehörigkeit zu einer bestimmten Klasse. Die soziale Position steht für den sozialen, meist sozial-ökonomischen Status eines Menschen, d.h. welche Position ich innerhalb der Gesellschaft im Verhältnis zu anderen habe. Der Zugang zu Bildung, kulturellen oder materiellen Ressourcen und Netzwerken ist stark von der sozialen Herkunft abhängig.

Patriarchat

... steht für eine hierarchische Gesellschaftsordnung, in der Männlichkeit auf- und Weiblichkeit abgewertet wird. Es bezeichnet damit eine Form cis männlicher Herrschaft, die verbunden ist mit Privilegien, Repräsentanz, institutionalisierter Macht und der Unterdrückung und Kontrolle von FLINTA*.

Queer(s)

... meint hier die Selbstbezeichnung und einen Sammelbegriff für Menschen, deren Geschlechtsidentität nicht der zweigeschlechtlichen Norm entspricht, die nur genau zwei Geschlechter (nämlich Frau und Mann) kennt. Außerdem bezeichnet der Begriff Menschen, deren sexuelle Orientierung (d.h. wen sie begehren und auch, wie sie lieben) nicht der heterosexuellen und kleinbürgerlichen Norm entspricht.

Sexismus

... bezeichnet die Diskriminierung aufgrund von Geschlecht-/sidentität und/oder sexueller Orientierung. In einer patriarchalen Gesellschaft, die heterosexuelle cis Männlichkeit zur Norm erhebt, werden Frauen und Queers abgewertet, benachteiligt und unterdrückt.

9. Was wir dir empfehlen wollen

Weil wir mit unserer Arbeit andauernd auf den Ideen, Erkenntnissen, Methoden und Erfahrungen anderer aufbauen, geben wir dir hier eine kurze Übersicht, wer uns inspiriert hat und welche Publikationen besonders hilfreich für uns waren. Vielleicht sind sie ja auch für dich wertvoll?

Abou, Tanja
Klassismus. Oder: Was meine ich eigentlich, wenn ich von Klassismus spreche? Eine Annäherung. Online abrufbar unter: https://www.vielfalt-mediathek.de/wp-content/uploads/2020/12/ida_klassismus_endgltige_version_vielfalt_mediathek_ohne_demokratie_leben.pdf.

AG Postkoloniale Migration(en) und Antirassismus im Studienwerk der Heinreich-Böll-Stiftung
2014: RaceClassGender. magazin zu intersektionalität. Online abrufbar unter: https://heimatkunde.boell.de/sites/default/files/rcg_magazin_komplett2014_10_11_1.pdf.

Anti-Bias-Werkstatt
Methodenbox: Demokratie-Lernen und Anti-Bias-Arbeit – Thematische Übungen / Power Flower, online abrufbar unter: https://www.mangoes-and-bullets.org//wp-content/uploads/2015/02/8i-Power-Flower.pdf.

Antidiskriminierungsbüro Sachsen e.V.
2022: Was ist Diskriminierung? - Unser Diskriminierungsverständnis. Online abrufbar unter: https://www.adb-sachsen.de/de/themen/beitrag/was-ist-diskriminierung.

Arndt, Susan
2020: Sexismus. Geschichte einer Unterdrückung. Münche, C.H. Beck.

Arzouni, Salma
2018: Klassismus in Organisationen. Faktencheck 2018/01. Hg. von DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik. Online abrufbar unter: https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2019/03/dplus-faktencheck-klassismus.pdf.

Bonköst, Jule
2021: White Allyship: Keine Selbstbeschreibung, sondern Handeln. Hg. von Institut für diskriminierungsfreie Bildung: IDB Paper No. 9. Online abrufbar unter: https://diskriminierungskritische-bildung.de/wp-content/uploads/2021/07/IDB-Paper-No-9_White-Allyship.pdf.

Bundesarbeitskreis ARBEIT UND LEBEN e.V.
Klassismus in der Arbeitswelt. Begleitende Hinweise zur politischen Bildung mit einem Arbeitsplakat. Online abrufbar unter: https://arbeitundleben.de/images/download/Broschuere_Klassismus.pdf.

Early Learning Resource Unit (ELRU)
1997: Shifting Paradigms. Capetown, Lansdowne. S. 96-99.

Gunda-Werner-Institut in der Heinrich-Böll-Stiftung in Kooperation mit dem Center for Intersectional Justice
2019: „Reach everyone on the planet…" Kimberlé Crenshaw und die Intersektionalität. Online abrufbar unter: https://www.boell.de/sites/default/files/crenshaw_-_reach_everyone_on_the_planet_de.pdf.

Gümüşay, Kübra
2022: Unlearn Sprache, in: Jaspers, Lisa / Ryland, Naomi / Horch, Silvie (Hrsg.): Unlearn Patriarchy. Berlin, Ullstein Buchverlage, S. 17-35.

Initiative Awareness e.V.
2021: awareness. Umgang mit Diskriminierung & (sexualisierter) Gewalt bei Veranstaltungen. Online abrufbar unter: https://drive.google.com/file/d/1cKfpXW3kE2C3d9aVQHMRZqGA8wm86h8k/view.

Kemper, Andreas
2016: Klassismus. Eine Bestandsaufnahme. Hg. von der Friedrich-Ebert-Stiftung Landesbüro Thüringen. Online abrufbar unter: https://library.fes.de/pdf-files/bueros/erfurt/12716.pdf.

Kilomba, Grada
2019: Plantation Memories. Episodes of Everyday Racism. Münster, UNRAST Verlag.

Ogette, Tupoka
2017: exit Racism – rassismuskritisch denken lernen. Münster, UNRAST Verlag.

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie (RAA) e.V.
2017: Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien. Ein Handlungsansatz der RAA Berlin. Online abrufbar unter: https://raa-berlin.de/wp-content/uploads/2018/12/RAA-BERLIN-DO-GRUNDSAETZE.pdf.

Rosa-Luxemburg-Stiftung
2016:Intersektionalität. Online abrufbar unter: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Bildungsmaterialien/RLS-Bildungsmaterialien_Intersektionalitaet_12-2016.pdf.

Rosa-Luxemburg-Stiftung
2019: Perspektiven emanzipatorischer Jugendbildung. Online abrufbar unter: https://www.rosalux.de/fileadmin/rls_uploads/pdfs/Bildungsmaterialien/RLS-Bildungsmaterialien_Jugendbildung_05-2019.pdf.

Rosenberg, Marshall B.
2016: Gewaltfreie Kommunikation. Eine Sprache des Lebens. 12. überarbeitete und erweiterte Auflage. Paderborn, Jungfermann Verlag.

Sauseng, Jakob / Prugger, Diana / Kübler, Lorena
Allyship in Action. Eine Ressourcensammlung für weiße Verbündete. Online abrufbar unter: https://www.uibk.ac.at/ma-gender/downloads/allyship-in-action_online.pdf.

Stiftung SPI – Sozialpädagogisches Institut Berlin »Walter May«
2020: Praxischeck: Vielfalt – Beteiligung – Inklusion. Fragen, Indikatoren, Praxistipps und Fallbeispiele für Teams, Institutionen und Interessierte. Hg. von der Berliner Landeszentrale für politische Bildung. Online abrufbar unter: https://www.berlin.de/politische-bildung/publikationen/broschueren/spi_praxischeck_webversion.pdf.

Sozialistische Jugend Deutschlands – Die Falken
2019: Antikapitalistische Pädagogik. Methodenordner. Online abrufbar unter: https://www.wir-falken.de/de/e/dct/4760/download.

Statistisches Bundesamt
2023: Gefährdung durch Armut oder soziale Ausgrenzung: AROPE-Indikator nach Geschlecht und Alter im Zeitvergleich. Online abrufbar unter: https://www.destatis.de/DE/Themen/Gesellschaft-Umwelt/Einkommen-Konsum-Lebensbedingungen/Lebensbedingungen-Armutsgefaehrdung/Tabellen/eurostat-armut-sozialeausgrenzung-mz-silc.html.

Tanyılmaz, Tuğba / Greve, Edwin
2018: Vielfalt intersektional verstehen. Ein Wegweiser für diversitätsorientierte Organisationsentwicklung. Hg. von DeutschPlus e.V. – Initiative für eine plurale Republik. Online abrufbar unter: https://www.deutsch-plus.de/wp-content/uploads/2018/01/vielfalt-intersektional-verstehen-barrierefrei.pdf.

Topuz, Özlem / Atasever, Kerem
2019: Rassismussensible Jugendverbandsarbeit. Hg. vom Landesjugendring Berlin e.V. Online abrufbar unter: https://ljrberlin.de/sites/default/files/2019-11/rassismussensible_jugendverbandsarbeit_weiterbildungsmodul_landesjugendring_berlin.pdf

Werde Teil der Tatzenbande

Du findest es wichtig, dass wir diese Art von Bildungsarbeit machen und willst etwas spenden? Einmalige Spenden gern an:

IBAN: DE05850503000221186786
BIC: OSDDDE81XXX
Bank: Ostsächsische Sparkasse
Betreff: Spende an Educat e.V.

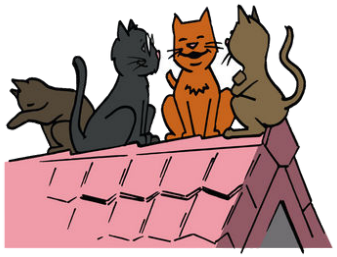
Vielleicht kannst du uns aber auch als Tatzenbanden-Fördermitglied mit einem regelmäßigen finanziellen Beitrag deiner Wahl unterstützen?!

Wir bilden (als) Bande.

Als Kollektivbetrieb leben wir eine alternative Form des Arbeitens und Wirtschaftens. Der Bildungsbereich ist dabei oft prekär und chronisch unterfinanziert. Wir wollen trotzdem unser Ideal von fairen Löhnen und Selbstorganisation verwirklichen. Dein Beitrag hilft uns dabei und gibt uns die Möglichkeit, unabhängige Bildungsarbeit zu leisten.

Als Teil der Tatzenbande kannst du:

- an unserem Wochenende für Fördermitglieder teilnehmen.
- dich über ein kleines Dankeschön-Geschenk freuen.
- uns ein kleines bisschen Unabhängigkeit schenken.



Antrag auf Fördermitgliedschaft

beim Educat e.V.

Name: _____
Anschrift: _____
Höhe des Beitrags: _____

◯ monatlich
◯ vierteljährlich
◯ jährlich

◯ Ich überweise den gewählten Beitrag selbstständig auf das Vereinskonto.

◯ Hiermit ermächtige ich den oben genannten Verein Educat e.V. widerruflich, meinen Mitgliedsbeitrag zu Lasten des nachfolgend genannten Kontos bei Fälligkeit durch Lastschrift einzuziehen. Ich versichere, dass ich volljährig (18 Jahre) bin und meine Angaben richtig sind. Beiträge an den Verein gehören zu den steuerlich absetzbaren Sonderausgaben (§ 10b Abs.1 EStG).

◯ Ich möchte im Newsletter regelmäßig über die Aktivitäten des Educat e.V. informiert werden.

Name, Vorname Kontoinhaber*in: _____
IBAN: _____
Mailadresse: _____

Datum, Ort, Unterschrift:

Wir sind ein gemeinnütziger Verein und können gern eine Spendenbescheinigung ausstellen.

Datenschutzhinweis: Die von dir angegebenen Daten werden nur im Rahmen der Abrechnung und Betreuung deiner Mitgliedschaft im Educat e.V. erfasst bzw. verarbeitet.

Bitte schicke das ausgefüllte Formular per Post an:
Educat e.V., Malmöer Straße 29, 10439 Berlin
oder per Mail an edu.news@educat-kollektiv.org

Wie schön, dass dieses Heft den Weg zu dir gefunden hat! Darin nehmen wir dich mit – mitten hinein in all die Wagnisse, die damit einhergehen, wenn wir versuchen, Diskriminierung in Gruppen abzubauen. Dieses Heft ist eine Mischung aus fachlichen Überlegungen, Erkenntnissen und Analysen sowie zum Teil sehr persönlichen Erfahrungsberichten, Zugängen und Reflexionen zu genau solchen Versuchen. Damit ist es ebenfalls ein kleines Wagnis, mit dem wir dir Lust auf Veränderung machen wollen.

Wenn du Lust hast, (noch) mehr über uns und unsere Angebote zu erfahren, schau doch mal auf unsere Webseite: www.educat-kollektiv.org