

Antirassistische Selbstreflexion in der AG

Inhalt

1. Was?
2. Warum?
3. Wie?
4. Hinweise für die Gruppenreflexion?
5. Konkret
 - 5.1. Materialien zur Vorbereitung
 - 5.2. Selbstreflexion
 - 5.3. Gruppenreflexion
6. Wie weiter?
7. Begriffe
8. Anhang

1. Was?

Anregungen für eine AG-interne Auseinandersetzung zum Thema Rassismus. Diese Zusammenstellung ist von der Antira AG der Berliner Ortsgruppe von Ende Gelände. In der AG sind Menschen mit unterschiedlichen Hintergründen und Positionierungen. Manche Menschen von uns sind negativ von Rassismus betroffen. Sie benutzen für sich die Bezeichnung BPoC (Black und People of Color), um geteilte Erfahrungen sichtbar zu machen. Gleichzeitig wollen und können sie nicht für alle BPoC sprechen. Die anderen Menschen in der AG sind nicht negativ von Rassismus betroffen und bezeichnen sich als weiße Menschen, die im Kontext von Rassismus privilegiert sind. Momentan sind mehr weiße Menschen als BPoC in der Gruppe.

Disclaimer:

In dieser Selbstreflexion geht es um Rassismus. Rassismus sollte nicht eindimensional betrachtet werden. Es ist notwendig die Wechselwirkungen und Verflechtungen von Rassismus und anderen Ungleichheitsdimensionen (wie z.B. Klassismus oder Gender) zu berücksichtigen (Intersektionalität). Wir fokussieren uns in diesem Reflektionsbogen hauptsächlich auf allgemeine Punkte zum Thema Rassismus und werden damit nicht den komplexen Erfahrungen und Identitäten von Menschen im Machtverhältnis von Rassismus gerecht.

Natürlich unterscheiden sich die verschiedenen AGn in ihrem Aufbau, Inhalt und ihren Arbeitsweisen voneinander. Deswegen wären spezifischere Fragen für jede einzelne AG sicher sinnvoll. Dies ist jedoch zunächst ein allgemeiner Anstoß zur Selbstreflexion, der vorerst für alle AGn gedacht ist. Deshalb seid euch bitte euren spezifischen Strukturen bewusst und denkt diese im Verlauf mit.

2. Warum?

Wir müssen über Rassismus sprechen!

Rassismus ist ein struktureller Teil unserer Gesellschaft und spielt überall eine Rolle - auch in eurer AG. Um Rassismus in eurer AG zu thematisieren müsst ihr aber nicht auf einen professionell organisierten Workshop oder eine antirassistische Prozessbegleitung warten. Es gibt super viel Material zum Thema und ihr könnt selbst damit anfangen, auch ohne Expert*innen zu sein.

3. Wie?

Zuallererst ist es notwendig, sich in das Thema einzulesen. Dazu findet ihr mehr unter Punkt 1. Anschließend solltet ihr euch individuell mit euch selbst und eurer Positionierung (Positionierung erklären?) im System Rassismus beschäftigen (Punkt 2). Mit Positionierung meinen wir die soziale Position im Machtverhältnis Rassismus, die wir aufgrund von unseren Erfahrungen in der Gesellschaft einnehmen (siehe 3. unter Texte/Materialien und (1) und (2) unter Begriffe im Anhang). Anschließend folgt eine Reflexion (in) der Gruppe (Punkt 3).

Für die Gruppenreflexion bieten wir euch unter Punkt 3 Leitfragen an. Wir empfehlen, dass ihr euch zu Beginn der Gruppenreflexion ein Plenum nehmt, in dem ihr ausschließlich über dieses Thema spricht. Über jede Frage kann bestimmt ein ganzes Plenum diskutiert werden. Es ist in jedem Fall gut, wenn sich Menschen aus eurer AG um die Vorbereitung kümmern und nochmal genauer überlegen, mit welchen Methoden welche Fragen diskutiert werden sollen. Ihr könnt wahrscheinlich selbst am besten einschätzen, was in eurer AG funktioniert, was ihr diskutieren könnt und was relevante Themen sind.

Nach einem Plenum hat sich das Thema allerdings nicht erledigt. Viel mehr ist es wichtig, einen langfristigen Prozess anzustoßen. Dafür ist es notwendig, dass das Thema (Anti-)Rassismus kontinuierlich Platz in eurer AG bekommt.

4. Hinweise für die Gruppenreflexion

Viele Hinweise richten sich eher an *weiße* Menschen, weil EG durch *weiß* positionierte Menschen dominiert wird.

Moderation:

- Macht Menschen, die von Rassismus betroffen sind, vorher das Angebot, Wünsche an die Moderation zu äußern und/oder bei der Planung mitzureden, auch wenn sie nicht Teil der Moderationsgruppe sein wollen. Macht dies bitte in Einzelgesprächen und nicht vor der ganzen Gruppe. Fragt nach, ob sie sich wünschen, einen Teil des Plenums nur mit anderen von Rassismus Betroffenen zu sprechen. Währenddessen könnten *weiße* Menschen Fragen für sich besprechen.

Alle:

- Bringt Menschen in der Gruppe, die von Rassismus betroffen sind, nicht ungewollt in die Erklärbar Position
- Eure AG ist wahrscheinlich nicht für alle Beteiligten ein „Schutzraum“. Geht daher nicht davon aus, dass alle wirklich alles ansprechen können, aber überlegt euch, wie ihr daran arbeiten könnt, das Klima so zu gestalten, dass mehr angesprochen werden kann
- Rassismuserfahrungen könnt ihr Menschen nicht unbedingt ansehen. → Whitepassing. Schreibt nicht anderen Menschen in eurer AG eine Position zu, wenn ihr noch nie mit ihnen darüber gesprochen habt. "Whitepassing" beschreibt das Phänomen, wenn die selbe Person in unterschiedlichen Situation *weiß/nicht-weiß gelesen wird*.
- Wenn du von „wir“ sprichst, überleg dir, wen du eigentlich meinst und sag das am besten gleich dazu („Wir *Weißen*“, oder „Wir als AG“, oder „Wir als EG“ oder oder)
- Wenn du von „sie“ sprichst, überleg dir, wen du eigentlich meinst und sag das am besten gleich dazu („sie, von Kohleabbau in Kolumbien betroffenen“, oder „sie, die Racial Profiling in Aktionen erleben“, oder „sie, die *Weißen*“ oder oder)

5. Konkret

5. 1. Texte/ Materialien zum vorher lesen

Diese Themenfelder und Links bilden natürlich nur ein Teil der gesamten Thematik ab, können jedoch gerade zu Beginn sehr hilfreich sein.

1 .Allgemein Rassismus

- Exit Racism auf Spotify:

<https://open.spotify.com/album/6LLl2tvQel0dJiTLQpTAUE?si=w6BGHmE6TLyYZuGFpze3TA>

- Birgit Rommelspacher: Was ist eigentlich Rassismus?

<http://www.agpolpsy.de/wp-content/uploads/2017/11/Rommelspacher-Was-ist-Rassismus.pdf>

2. Rassismus und Klimabewegung

- Brief von BIPoCs an die Klimagerechtigkeitsbewegung in Deutschland:
<https://bit.ly/3ldLEdG>

3. Politische Positionierung bezüglich Rassismus

- Kien Nghi Ha - People of Color als solidarisches Bündnis:
<https://migrazine.at/artikel/people-color-als-solidarisches-bundnis>
- Erklär mir mal Video: BIPOC und weiß - <https://www.instagram.com/tv/CBgmWw4gGS6/>
(man braucht keinen Instagram Account, 9 min)

4. Kulturelle Aneignung

- antirassistische Infomail #3:
<https://www.ende-gelaende.org/news/antirassistische-infomail-3/>

5. Tokenism

- antirassistische Infomail #2:
<https://www.ende-gelaende.org/news/antirassistische-infomail-2-tokenism/>

6. Allyship

- <https://www.zeitjung.de/was-ist-ein-ally-gesellschaft-allyship-engagement-definitionen/>
(Text+Video)

7. Kritisches *Weißsein*

- AK Sonderausgabe zu Critical Whiteness:
https://archiv.akweb.de/themen/sonderbeilage_cw.htm

8. Empowerment

- Erklär mir mal Video- antirassistisches Empowerment (Video 7 min)
<https://www.instagram.com/p/CECbNngKYo7/>
- Parallel Dazu Podcast: <https://paralleldazu.podigee.io/about>

9. Kolonialismus und Klimakrise

- Video: Was hat Kolonialismus mit der Klimakrise zu tun? <https://www.youtube.com/watch?v=ufcZE7EbBb0>

5.2. Selbstreflexion Einzelnen

Vor der Gruppenreflexion sollten sich ALLE(!) Zeit für die Selbstreflexion nehmen! Es gibt auch einen gesonderten Teil für Menschen, die von Rassismus betroffen sind.

An Alle

Nehmt euch Zeit die folgenden Fragen für euch zu beantworten. Des Weiteren findet ihr im Anhang eine Reihe an Aussagen, die ihr vorweg durchgehen könnt, um euch eure Positionierung bewusster zu machen.

- Wie bist du in der Gesellschaft positioniert? (class, race, gender, Sexualität, ability, Aufenthaltsstatus ...) Welche Privilegien gehen damit einher? Wie kannst du deine Privilegien nutzen?

- Hat deine Positionierung in Bezug auf Rassismus einen Einfluss auf deine Rolle in der AG? Hast du das Gefühl, dass es Dynamiken oder Konflikte in der AG gibt, die etwas mit unterschiedlichen Privilegien und Positionierungen zu tun haben?
- Was heißt für dich Solidarität?
- Was würdest du gerne noch zum Thema Rassismus lernen? Zu welchen Themen hast du Wissenslücken?

An Weiße

Rassistisches Handeln ist nicht ausschließlich eine bewusste Entscheidung. Häufig wird Rassismus unbewusst reproduziert. Dass auch unbewusster Rassismus zu einer rassistischen Interaktion führt, ist für Menschen in der privilegierten Positionen häufig nicht nachvollziehbar, da meist davon ausgegangen wird, dass nur dann eine rassistische Diskriminierung vorliegt, wenn diese auch beabsichtigt ist. Behaltet dies im Hinterkopf und geht besonnen mit Kritik von BIPOC um.

- Was heißt es für dich *weiß* zu sein?→Beantworte für dich diese Fragen von J. Apraku
 - 1. Wann ist dir das erste Mal bewusst geworden, dass du *weiß* bist?
 - 2. Wie hat dein *weiß*-sein deinen persönlichen Lebensweg beeinflusst? Nenne ein Beispiel
 - 3. Warst du mal der Ansicht, dass alle Menschen gleich sind und du keine Farben siehst? Falls ja, hat sich deine Haltung jetzt geändert? Warum hat sie sich geändert?
 - 4. (Wie) unterstützt du, dass Kritik von Menschen, die Rassismus erfahren, Raum bekommt?
- Mehr und tiefergehende Fragen findest du hier (du brauchst leider einen Instagram Account) <https://www.instagram.com/josephine.apraku/>
- Wann ist dir das letzte Mal aufgefallen, dass du oder eine andere Person sich rassistisch verhalten haben? Wie bist du damit umgegangen? Hast du mit anderen Menschen darüber gesprochen?
- Verunsichert dich das Thema Rassismus? Warum? Was kannst du dagegen tun?
- Weißt du was ein „ally“ (Verbündete*r) ist? Wie kannst du in der AG (und auch in deinem restlichen Leben) ein „ally“ sein?
- Wenn du Rassismus kritisierst, was kritisierst du? (Nazis/rassistisches Verhalten anderer Personen/dein eigenes Verhalten/strukturellen Rassismus)

An Menschen, die negativ von Rassismus betroffen sind

- Fühlst du dich in dieser Gruppe wohl?
- Was könnte besser laufen?
- Gibt es konkrete Situationen, in denen du dich in Bezug auf Rassismus unwohl gefühlt hast?
- Hast du genug Raum, um deine Meinung zu äußern?
- Wirst du nur als Repräsentant*in einer konstruierten Kategorie angesprochen oder als Individuum?
- Gibt es andere BIPOC in der AG oder in EG, mit denen du dich austauschen kannst?
- Was macht für dich eine*n guten „ally“ (Verbündete*n) aus?
- Gibt es etwas, das du dir von den *weißen* Menschen in der Gruppe wünschen würdest?

5.3. Gruppenreflexion

Wie oben schon angesprochen, kann es hilfreich sein, für einen Teil des Plenums eine Aufteilung nach von Rassismus betroffenen Menschen/ *weißen* Menschen zu machen. Dies ist der Fall, wenn es den Wunsch gibt und eine Aufteilung von der Zusammensetzung der Gruppe her Sinn ergibt.

- Austausch über persönliche Selbstreflexion: Möchtest du etwas teilen? Wie waren die Fragen für dich? Ist dir etwas besonders aufgefallen? Hat dich etwas überrascht? Hast du dich mit etwas unwohl gefühlt? (ACHTUNG: Keine Person muss etwas teilen!)
- Gibt es Wissen zum Thema Rassismus in eurer AG? Wie könnt ihr das allen zugänglich machen? Zu welchen Punkten gibt es Unwissen? Wie könnt ihr dazu Wissen erlangen?
- Welche Berührungspunkte habt ihr in eurer AG-Arbeit mit Rassismus? Wo reproduziert ihr in der AG Rassismen?
- Welche Perspektiven bzgl. Rassismus dominieren eure Arbeit in eurer AG? Welche Perspektiven sind da, werden aber nicht gehört? Welche Perspektiven fehlen?
- An wem orientiert ihr eure Arbeit?
 - Also: z.B. wenn ihr eine Veranstaltung organisiert: Wer ist die (implizite) Zielgruppe? Wenn ihr neue Menschen sucht: Wen spricht ihr (implizit) an und wen nicht? Wenn ihr Aktivistis supportet: Welches Bild habt ihr (implizit) von einer*m standard Aktivistin und seinen*ihren Bedürfnissen?
- Warum ist das so? Wie werden ähnliche Bilder reproduziert?

- Welche Hürden in der AG könnten dazu führen, dass Menschen ausgeschlossen werden? Wie könntet ihr das ändern?
- Gab es in der AG schon rassistische Vorfälle, die ihr bewusst mitbekommen habt? Habt ihr das aufgearbeitet? Wenn ja: Wie? War das hilfreich? Was hat gefehlt? Wenn nein: Warum wurde es nicht aufgearbeitet? Könnte es noch im Nachhinein aufgearbeitet werden? Wie könnt ihr es in Zukunft besser machen?
- Kann in eurer AG Rassismus kritisiert werden, wenn er stattfindet? Könnte es Gründe dafür geben, dass Kritik nicht ausgesprochen wird?
- Übernehmen alle Menschen in eurer AG Verantwortung dafür, Rassismus zu thematisieren und zu kritisieren? Oder ist das eine Sache von Einzelnen? (Wenn ja warum?)
- Wie wird auf Kritik reagiert? Wird Kritik angenommen oder abgewehrt?
- Habt ihr den Anspruch antirassistisch zu sein? Was tut ihr dafür? Wie könnt ihr einen langfristigen antirassistischen Prozess in eurer AG anstoßen?

Abschlussfragen: (alle drüber nachdenken, wer will, kann etwas teilen, muss aber nicht)

- Konntest du dich gut beteiligen? Was gab es für Hürden?
- Hast du auch anderen Menschen Raum gegeben und zugehört?
- Was hat die Reflektion in dir ausgelöst?
- Gab es Situationen, in denen du dich unwohl gefühlt hast? Hast du dich ertappt gefühlt? Was hat das in dir ausgelöst?
- Hast du bei dir selbst Abwehrmechanismen/ Widerstände gegen Fragen oder Themen wahrgenommen?
- Hattest du das Gefühl, dass deine Kritik angenommen wurde?
- Wie hast du Kritik angenommen?

6. Wie weiter?

Rassismuskritik und Empowerment sind lebenslange Prozesse. Wir hoffen, dass die Auseinandersetzung erst ein Anfang bzw. ein Schritt auf dem langen Weg waren. Bleibt weiter am Thema dran, lest Sachen, hört Menschen zu, verbündet euch, empowert euch, reflektiert euch, kritisiert euch und spricht miteinander!

Für weitere Materialien schreibt uns gerne unter eg-anti-ra@riseup.net an. Wir haben auch zu vielen spezifischen Themen noch mehr Texte, Videos, Podcasts usw. Wir freuen uns auch immer über Fragen, Anregungen, Kritik und so (:

Wenn ihr überlegt, in eurer Gruppe oder AG einen Workshop zum Thema zu machen und nach Referent*innen sucht, findet ihr hier eine Liste:

<https://www.idaev.de/recherchetools/trainerinnenverzeichnis>

7. Begriffe

(1) BIPoC

BIPoC steht für Black, Indigenous and People of Color, also Schwarz, Indigen und Personen of Color. Der aus US-amerikanischen Schwarzen Bürgerrechtsbewegung stammende Begriff ist eine Selbstbezeichnung und beschreibt nicht die biologischen Merkmale von Menschen, sondern eine soziale Konstruktion, welche Menschen eine bestimmte soziale Position zuweist.

Was BIPoC miteinander verbindet, sind geteilte Rassismuserfahrungen, Ausgrenzung von der *weiß* dominierten Mehrheitsgesellschaft und kollektive Zuschreibungen des „Andersseins“. Der Begriff versteht sich als emanzipatorisch und solidarisch. Er positioniert sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und Kulturalisierung sowie gegen diskriminierende Fremdbezeichnungen durch die *weiße* Mehrheitsgesellschaft. Rassismus schafft aber nicht nur die diskriminierte Position, sondern auch die privilegierte Position, die von privilegierter Seite zumeist unbenannt oder entnannt und unreflektiert ist. (siehe unten)

(2) *weiß*

Weiß ist, im Gegensatz zu Benennungen wie Schwarz und People of Color, keine politische empowernde Selbstbezeichnung, sondern beschreibt eine dominante Position, die meist nicht benannt wird. Rassismus weist auch *weißen* Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit Privilegien, Dominanzerfahrungen und der Erfahrung als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weißer* Menschen, ohne selbst als *weiß* markiert zu werden. Die Bezeichnung *weiß* dient dazu, diese in der Regel unmarkiert bleibende Positionierung *weißer* Menschen – mit ihren in der Regel für sie unsichtbaren Folgen – sichtbar zu machen. Denn *Weiß*-sein ist für Personen mit *weißen* Privilegien meist unsichtbar. Um deutlich zu machen, dass *weiß* sein keine ermächtigende Selbstbezeichnung, schreiben wir das *weiß* klein und kursiv, im Gegensatz zu der empowernden Selbstbezeichnung Schwarz, welche wir groß und nicht-kursiv schreiben.

8. Anhang

Wichtig: Teilweise werden solche Aussagen benutzt um eine Aufstellung mit einer Gruppe zu machen. Wir würden euch davon abraten, weil Menschen unter Druck gesetzt werden sich "outen" zu müssen. Das kann vor allem unangenehm sein, wenn eine Mehrheit der Gruppe einen relativ homogenen Background hat und einzelne Menschen "herausstechen" würden. Deswegen würden wir die Aussagen nur zur Selbstreflexion benutzen.

Auf den ersten Blick erscheinen manche Fragen nicht direkt im Zusammenhang mit Rassismus zu stehen. Da Rassismus aber auch ein materielles Machtverhältnis darstellt, wirken Klassismus und Rassismus oft zusammen. Jedoch ist nicht jede Person, die von Klassismus betroffen ist, gleichzeitig von Rassismus betroffen und andersherum.

1. In meinen Politgruppen fühle ich mich gut repräsentiert. Die anderen haben einen ähnlichen Hintergrund und können meist nachfühlen, was in mir vor sich geht.
2. Ich werde nicht zu Gruppen als Aushängeschild ihrer antirassistischen Praxis eingeladen.
3. Wenn ich etwas in einem Plenum sage, geht es um mich und nicht um meine Positionierung.
4. Ich muss anderen Menschen nicht ein gutes Gefühl geben, wenn sie mich diskriminieren.
5. Ich bin von keinem Unterdrückungsverhältnis betroffen, womit ich unfreiwillig zu kämpfen habe. Deswegen kann ich mir frei aussuchen in welchem politischen Kampf ich mich einbringe.
6. Es kommt nicht vor, dass andere Menschen für mich, meine Betroffenheit, meine Bedürfnisse und die damit verbundenen politischen Kämpfe meiner gesamten Familie sprechen.
7. Ich fühle mich als Teil von Gruppen und nicht als exotische, außenstehende Person.
8. Auf dem Klimacamp würden Menschen nie die Frisuren, die Bekleidung usw. tragen, für die ich und meine Familie diskriminiert werden.
9. Wenn ich etwas sagen will, fällt es mir einfach mich auszudrücken, weil Deutsch meine Muttersprache ist und, weil ich die "Szenesprache" beherrsche.
10. Ich gehe sehr häufig auf Plena und habe dadurch Ansehen in meinen Politgruppen.
11. Ich studiere. Meinen Unterhalt zahlen meine Eltern.