

Intersektionale Perspektiven auf Erscheinungsformen von Gewalt in rassismuskritischer Bildungsarbeit

Erfahrungen aus dem Alltag eine_r Bildungsreferent_in

Dahlia Al Nakeeb

In der rassismuskritischen bzw. intersektionalen Bildungsarbeit kommen meistens nicht bewusste oder nicht gewollte diskriminierende Aussagen bzw. Handlungen vor. Aussagen bzw. Handlungen sind oft unbewusst und ungewollt rassistisch und/oder antisemitisch. Denn diejenigen, die Fortbildungen zu Rassismuskritik bzw. Intersektionalität in Anspruch nehmen, sind oft selbst in der bildungs/politischen Arbeit tätig. Da aber rassistische bzw. diskriminierende Denkmuster und Handlungen auch durch unbewusste Mechanismen zum Ausdruck kommen, die oft als wohlmeinend, „subtil“ oder als vermeintlich kleine Situationen kategorisiert werden, ist es wichtig, die Definition von Gewalt zu erweitern.

Oft herrscht ein Verständnis von Gewalt vor, das „nur“ die physische und/oder gewollte Komponente miteinschließt. Dabei wird allerdings ausgeblendet wie gewaltvoll auch unbewusste, ungewollte und subtile diskriminierende Aussagen bzw. Handlungen gewaltvoll sein können. Diese Erweiterung würde zur nachhaltigen Etablierung von diskriminierungskritischen Strukturen in der Mitte der Gesellschaft beitragen. Dabei gilt, je intersektionaler die Ansätze umso nachhaltiger und diskriminierungsärmer sind für alle die Lösungen. Deshalb ist eine Bewusstseinsweiterung zu dem Thema unbewusste Gewalt im Kontext von Diskriminierung wichtig bevor Lösungen gesucht werden. Beispiele, in welchen sich Gewalt unbewusst bzw. unwissentlich ausdrücken kann (ohne Anspruch auf Vollständigkeit):

*Ism-Hopping*¹ - Auch *What-About-Ism* oder *Derailing* genannt. Bei z. B. der Thematisierung von Rassismus als Problem wird oft der Einwand erhoben, dass andere Diskriminierungsformen ebenfalls wichtig und viele Menschen davon betroffen seien.

¹ *Ism-Hopping* entlehnt sich den so genannten „Ismen“, also die verschiedenen Diskriminierungsformen wie z.B. Ableismus, Adulthood, Rassismus, Antisemitismus, Klassismus. Bei dem Versuch von einer Diskriminierungsform auf eine andere zu lenken wird von „Ismus“ zu „Ismus“ „gehopp“ (gehüpft). Ähnlich verhält es sich bei *What-About-Ism*: Dabei wird versucht die Aufmerksamkeit durch Fragen wie „Aber was ist mit ... -ismus?“ die Aufmerksamkeit weg von Rassismus hin zu anderen Diskriminierungsformen gelenkt.

Derailing ist das Englische Wort für „Entgleisung“, also der Versuch die Diskussion zu entgleisen, um vom aktuellen Thema weg und zu einem anderen Thema hin zu lenken.

*Schweigen (Silence)*² - Schilderungen von rassistischen bzw. diskriminierenden Erfahrungen führt bei nicht betroffenen Personen oft zu Unsicherheit oder gar Lähmung. Dadurch entsteht sehr häufig Stille im Raum. Allerdings kann das Nicht-Stellungbeziehen von Nicht-Betroffenen und somit oft buchstäblich entstandener Stille gewaltvoll sein, weil dadurch der rassistische Status quo unterstützt wird.

Deutungshoheit - Wie bereits im Wort inbegriffen geht es darum, dass Nicht-Betroffene sich selbst die Hoheit, also Macht, zuschreiben darüber zu urteilen, ob eine Aussage bzw. Handlung als diskriminierend einzustufen sei. Gerade in der Mitte der Gesellschaft, somit auch in der bildungs/politischen Landschaft, tritt dieser Mechanismus oft auf und ist aufgrund des damit gleichzeitig verwendeten Deckmantels nicht bewusst. Dieser Deckmantel kommt durch Aussagen wie „natürlich gehört es dazu, dass wir alle verschiedene Perspektiven aushalten“ oder „natürlich gibt es nicht die eine richtige Antwort“ zum Ausdruck. Allerdings ist Nicht-Betroffenen dabei häufig nicht bewusst, wie sehr sie auf ihre Sichtweise beharren und trotz ihrer Aussage keine anderen Haltungen zulassen. Dies ist eine subtile und dennoch sehr gewaltvolle Form der Deutungshoheit.

*Weißer Überlegenheit (White Supremacy)*³ - Mittlerweile ist den meisten Teilnehmer_innen von rassismuskritischen & intersektionalen Workshops bewusst, dass die koloniale Kategorisierung von Menschen willkürlich und rassistisch war, die zur Legitimierung von Gewalt, Ausbeutung und Tod diente. Allerdings sind sich viele nicht der heutigen Kontinuitäten dieser Kategorisierungen bewusst, die durch *Veränderungsprozesse (Othering)*⁴ eintreten. Daher werden Teilnehmer_innen oft unter der Annahme aktiv, dass Black, Indigenous und People of Colour (BI-PoC*), die von weiteren Diskriminierungsformen wie z. B. Queerfeindlichkeit betroffen sind, von ihrer „eigenen“ Gesellschaft „gerettet“ werden müssten, weil sie „dort“ so viel Gewalt erführen. Wenn z. B. queere Geflüchtete of Colour in ihren

² Im englischsprachigen Raum wurde in diesem Zusammenhang der Satz „Silence is Violence“ geprägt.

³ *White Supremacy* bedeutet weiße Überlegenheit und steht für eine rassistische Ideologie in der vorausgesetzt wird, dass weiße Menschen weiter entwickelt wären als Nicht-weiße.

⁴ Eine Erklärung des *Othering*-Mechanismus ist z. B. im [Glossar des IDA-NRW](#) zu finden: *Othering* (letzter Zugriff 06.04.2022)

Herkunftsländern u. U. aufgrund ihrer Sexualität bzw. Genders Gewalt erfahren, werden bei dieser Annahme subtil und meistens unbewusst signalisiert, dass der so genannte Westen weiter entwickelt wäre und dort queere Menschen nicht diskriminiert würden. Allerdings wird dabei der koloniale Ursprung von Queerfeindlichkeit und die damit verbundene Entmenschlichung und Verfolgung ausgeblendet⁵. Somit werden u. a. deshalb menschliche bzw. menschenrechtliche Errungenschaften *weißen* Menschen zugeschrieben, obwohl sehr häufig BIPOC* bzw. Mehrfachbetroffene maßgeblich an der Weiterentwicklung beteiligt waren⁶.

Diese und weitere gewaltvollen Mechanismen werden unter Begriffen wie Herausforderungen, Do's & Dont's, Fallstricke oder Abwehrmechanismen gefasst. Dieses Abwehrverhalten hat zum Ziel, die Problematisierung von gewaltvollem Verhalten von sich zu weisen und darüber hinaus betroffene Gruppen zu spalten. Dadurch kann es zwischen diskriminierten Gruppen zu wettbewerbsähnlichen Dynamiken kommen, die eine vermeintliche Hierarchisierung von Diskriminierungsformen nach sich zieht.

Die Benennung von Verhalten wie oben beschrieben kann allerdings einen weiteren Abwehrmechanismus hervorrufen, der weit verbreitet ist: *Zerbrechlichkeit (Fragility)*. Dabei kann z. B. die Thematisierung eines oben genannten Fallstricks als Angriff wahrgenommen werden. Im Zuge dessen wird oft versucht die Rolle von verursachender zu diskriminierter Person umzukehren, sodass die Benennung eines Fallstricks problematisiert wird, anstatt die Abwehrhaltung an sich. Dieser Mechanismus ist als Täter-Opfer-Umkehr bekannt. Diese Umkehr ist ein weiterer gewaltvoller Mechanismus, dem diskriminierte Menschen im Alltag und somit auch in der Bildungsarbeit ständig ausgesetzt sind.

Da BIPOC*- bzw. mehrfachbetroffene Referent_innen auch im Kontext ihrer Arbeit mit diesen Herausforderungen konfrontiert sind, werden sie oft gefragt, weshalb sie in der Bildungsarbeit tätig wären und sich diesen potenziellen Gewaltformen aussetzen. Dies kann unterschiedliche

und vielschichtige Gründe haben⁷. Neben der Wichtigkeit von Repräsentanz bzw. Mitwirkung in der Bildungslandschaft können gerade mehrfachbetroffene Referent_innen Abwehrmechanismen aufgrund ihrer Lebensrealitäten direkt entgegenwirken. So ist es mir z. B. als queere Referent_in of Colour mit muslimischer Prägung in Bildungsangeboten möglich, direkt auf die Schnittstelle von Queerfeindlichkeit, Rassismus und spezifisch antimuslimischem Rassismus Bezug zu nehmen und gleichzeitig etwaigen Spaltungsbemühungen entgegenwirken.

Im Zuge des oben ausgeführten Problemaufrisses werden Referent_innen oft gefragt, was letztlich gegen Rassismus bzw. Diskriminierung getan werden kann. In Anbetracht der oben beschriebenen komplexen Herausforderungen sind Lösungsstrategien ebenfalls komplex und vielschichtig. Unten sind ein paar allgemeine Anregungen aufgelistet. Für konkretere Lösungen bedarf es individueller Beratung.

Zuhören & ernst nehmen - So banal und offensichtlich diese Strategie wirkt, mache ich in der Praxis sehr oft die Erfahrung, dass Betroffenen nicht zugehört und deren Erfahrung nicht ernst genommen wird, was in sich bereits gewaltvoll ist. Eine große Herausforderung hierbei ist es oft, Emotionen von Betroffenen auszuhalten. Allerdings ist dies ein wichtiger Schritt für die rassismuskritische/diskriminierungsbewusste Weiterentwicklung. Wenn den Erzählungen von Betroffenen bewusst und ohne Unterbrechung zugehört wird, bevor Nicht-Betroffene Stellung beziehen, entsteht ein Raum in dem zunächst eine unangenehme Stimmung entstehen kann, die viele schwer aushalten können. Sie neigen deshalb dazu z.B. sofort etwas unternehmen zu wollen oder die Betroffenheit in Frage zu stellen. Wenn den Erzählungen von Betroffenen aber zuerst bewusst Raum und Zeit gegeben werden und Nicht-Betroffene im Anschluss die eigenen Reaktionen bzw. Bedürfnisse reflektieren, besteht dadurch die Möglichkeit einer Bewusstseinsweiterung und folglich über nachhaltige bzw. intersektionale Lösungen nachzudenken.

Stetige Weiterbildung - Lösungsansätze leiten sich sehr oft von kontinuierlicher Auseinandersetzung mit Diskriminierung ab.

Situiertes Wissen anerkennen - Neben Erkenntnissen aus der Wissenschaft hilft außerdem die Anerkennung von Wissen darüber hinaus. Dieses Wissen wird oft situiertes Wissen genannt und besteht in verschiedenen Formaten, wie z. B. Erfahrungsberichte und Diskurse in sozialen Medien.

7 Vgl. Virchow, Fabian und Thomas, Tanja (2021): Kämpfe um Anerkennung. Hinsehen - Halbjahresmagazin der Opferberatung Rheinland, Für Erinnerung und gegen das Vergessen: Kämpfe um Erinnern und Aufklärung (3), S. 7-8

5 Vgl. Al Nakeeb (2021) Vom kolonialen Wahn der Genderbinarität und Queerfeindlichkeit. In: N. Warrach (Hg.) Sexualitäten und Geschlechtsidentitäten in der Migrationsgesellschaft (S. 21 - 25). Abrufbar unter: https://www.idaev.de/fileadmin/user_upload/pdf/publikationen/Reader/2021_Reader_SuGiM_Screenversion.pdf

6 Vgl. Cruz, Victoria (2017): The Life and Death of Martha P. Johnson, in Netflix, <https://www.netflix.com/de/title/80189623> (letzter Zugriff 06.04.2022)

Vgl. Deutsches Patent- und Markenamt (2021): Appollos Frauen <https://www.dpma.de/dpma/veroeffentlichungen/aktuelles/patentefrauen/patentefrauen/apollosfrauen/index.html> (letzter Zugriff 06.04.2022)

Bewusste Vernetzung im Kontext von Diversität – Viele Personen, Organisationen, Initiativen stehen vor der Herausforderung, dass in ihrer Gruppe kaum oder gar keine Diversität vorherrscht. Dadurch ergibt sich oft Schamgefühl oder Ratlosigkeit, wie diese Zusammensetzung verändert werden kann. Hierzu kann es helfen als ersten Schritt das eigene Netzwerk zu erweitern und allgemeinen Austausch zu suchen.

Unangenehme Situationen aushalten – So unangenehm es ist auf Fallstricke hingewiesen zu werden, ist es umso wichtiger diese Momente aushalten zu können.

Denn dies ist ein wichtiger Teil für die Entwicklung der eigenen Haltung. Im englischsprachigen Raum wurde dazu der Satz „Get comfortable being uncomfortable“ gemünzt⁸.

Autor:in

Dahlia Al Nakeeb ist im **Projekt Re_Struct** der landesweiten Fachstelle **IDA-NRW** tätig. In diesem Rahmen berät und begleitet Dahlia Organisationen im Kontext von Rassismuskritik & Intersektionalität. Darüber hinaus beschäftigt sich Dahlia insbesondere mit der Schnittstelle von Rassismuskritik und LGBTIAQ*-Themen.

⁸ Vgl. Luvvie Ajayi: Get Comfortable Being Uncomfortable <https://www.youtube.com/watch?v=QijH4UAqGD8> (letzter Zugriff 06.04.2022)