Nach-gefragt!

Gestärkt für ein solidarisches Miteinander.

Interviews mit Expert_innen
zur Auseinandersetzung
mit Rassismus
und Rechtspopulismus

2022
INTERVIEWREIHE DER FACH- UND NETZWERKSTELLEN BERLINS

ÜBER UNS

Wir – das sind das Zentrum für Demokratie (Treptow-Köpenick), [moskito] Fach- und Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus, für Demokratie und Vielfalt (Pankow), die Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke (Lichtenberg), die Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung (Marzahn-Hellersdorf) und das Vor-Ort-Büro von Demokratie in der Mitte (Berlin-Mitte). Als bezirkliche Fachprojekte fördern wir eine demokratische Kultur vor Ort, vernetzen Akteur*innen, moderieren Aushandlungsprozesse, unterstützen engagierte Personen und Initiativen und sensibilisieren für Rechtspopulismus, extreme Rechte, Rassismus, Antisemitismus, Homophobie und andere Ungleichwertigkeitsideologien. Wir sind in unseren Bezirken für die Koordination der Partnerschaften für Demokratie zuständig, teilweise sind bei uns die Register zur Erfassung extrem rechter und diskriminierender Vorfälle angesiedelt und wir begleiten Fachrunden und -projekte wie: Geschlechtersensible Arbeit mit Jungen, JFEs gegen Diskriminierung, Solidarische Kieze, Pankow hilft, Zusammen gegen Rassismus Moabit & Wedding oder aras* – Politische Bildung an Schulen. Finanziert wird unsere Arbeit aus Bezirks-, Landes- sowie Bundesmitteln.

Willkommen bei der mittlerweile vierten Ausgabe von Nachgefragt! Die letzte Nachgefragt-Ausgabe war von den Auseinandersetzungen und Folgen der Coronapandemie geprägt. Sind wir nun zurück in der Normalität? Nicht ganz, denn die Folgen sind spürbar, im Alltag sowie im beruflichen Handeln. Dabei geht es neben gesundheitlichen, vor allem um soziale Fragen, aber auch um gesellschaftliche Entwicklungen, die uns längerfristig begleiten werden – und beunruhigen.

Seien es Verschwörungserzählungen und rechte Diskursverschiebungen verstärkt durch die aktuelle Krise, aber auch eine zunehmende Digitalisierung und Verlagerung von Debatten in den digitalen Raum, die oft in einem rauen und abwertenden Ton geführt werden.

Wir stellen uns den Veränderungen, haben aber auch viele Fragen, auf die wir Antworten suchen. In diesem Heft versammeln sich vier Interviews mit Expert*innen, die uns Anregungen und Impulse für unseren (Arbeits-)Alltag geben. Nachgefragt steht unter dem Motto „Gestärkt für ein solidarisches Miteinander“ – in diesem Sinne haben wir Themen zusammengestellt, die Perspektiven und Unterstützung für das tägliche Handeln vor Ort anbieten. Wie kann ich für eine menschenrechtsorientierte Haltung streiten? Was bedeuten demokratische Aushandlungsweisen und wie kann ich sie umsetzen? Wie kann Empowerment funktionieren und welches Werkzeug brauche ich dafür?

Im ersten Interview gibt es einen Rückblick auf den Berliner Wahlkampf 2021 – der durch die anstehende Wahlwiederholung im Frühjahr 2023 nicht an Aktualität verloren hat. Patricia, Frank Metzger (apabiz e.V.) und Mathias Wörsching (MBR Berlin) haben mit uns auf (extrem) rechte Akteur*innen im Wahlkampfgeschehen geschaut. Sie nehmen eine Einordnung der unterschiedlichen Gruppierungen vor und analysieren, welche Themen gesetzt wurden: „Da geht es nach wie vor um den Kampf gegen eine inklusive, offene Gesellschaft und den Ausschluss bestimmter Gruppen. Die Berliner AfD will LGBTIQ*-Themen im Unterricht tabuisieren und die Förderung inklusiver Schulformen stoppen.“

Nicht nur im Wahlkampf, sondern auch im Alltäglichen wird der digitale Raum immer mehr zum Ort der politischen und gesellschaftlichen Auseinandersetzung. „Eine aktive digitale Zivilgesellschaft muss online genauso zivilcouragiert engagiert sein gegen Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wie auf der Straße, in Betrieben oder in den Parlamenten.“ , betonen Antonia Graf und Teresa Sündermann vom Projekt Civic.net – Aktiv gegen Hass im Netz der Amadeu-Antonio-Stiftung.

Die Langlebigkeit von Strukturen spielt beim Thema Engagement gegen Diskriminierung eine zentrale Rolle: Wie können wir nachhaltig strukturelle Formen von Diskriminierung in Institutionen angehen? Im Interview mit Anne-Gela Oppermann, der Vorsitzenden von Eine Welt der Vielfalt e.V., gehen wir Fragen zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung auf die Spur: „Es gibt einen Missstand und insbesondere Nichtregierungsorganisationen haben (...), wenn sie gemeinnützig sind, eine gesellschaftliche Verpflichtung in ihrer eigenen Organisation sich diskriminierungssensibel zu verhalten und ihr Programm auch darauf auszurichten.“

Wie man ausgehend von der eigenen Praxis Handlungsstrategien entwickelt, zeigen Claudia Tribin (Xochicuicatl e.V.) und Teresita Cannella (Trixiewiz e.V.) im vierten Interview dieser Ausgabe, in dem sie erklären, was sie unter Empowerment verstehen und wie sie es in ihrer Arbeit umsetzen: „Selbstempowerment ist queer, antirassistisch, migrantisch und intersektional.“

Alle Interviews können übrigens auch unter www.nach-gefragt.org online gelesen werden. Auf der Seite könnt ihr nicht nur Lesen: Seit 2 Jahren gibt es einige Interviews auch als Podcast. Neu dabei ist ein Gespräch mit Erik Rose zu Strategien der neuen Rechten im Naturschutz und ein Interview mit den Autor*innen Olaolu Fajembola und Tebogo Nimindé-Dundadengar (tebalou) über ihr Buch: „Gib mir mal die Hautfarbe – Mit Kindern über Rassismus sprechen“.

Ein großes Dankeschön an alle Interviewten für ihr Engagement und ihre Zeit! Viel Spaß beim Lesen!

INHALT

#15
Rechte Kulturrevolution im Naturschutz
Interview mit Erik Rose
Audiointerview, zu hören auf nach-gefragt.org

#16 7
Berliner Wahlkampf: Spielwiese für rechte Hetze
Interview mit Patricia, Frank Metzger und Mathias Wörsching

#17 15
Digitale Zivilgesellschaft stärken!
Interview mit Antonia Graf und Teresa Sündermann

#18
Von klein auf über Rassismus sprechen
Gespräch mit Olaolu Fajembola und Tebogo Nimindé-Dundadengar
Audiointerview, zu hören auf nach-gefragt.org

#19 21
Wir sind eine vielfältige Gesellschaft!
Interview mit Anne-Gela Oppermann

#20 29
Empowerment ist kein Aspirin
Interview mit Claudia Tribin und Teresita Cannella

#16

Das Gespräch führten wir zum einen mit Patricia und Frank Metzger vom antifaschistischen pressearchiv und bildungszentrum berlin e.V. (apabiz). Dort dokumentieren und analysieren sie extrem rechte Strukturen und Aktivitäten in Berlin und bundesweit und vermitteln die Ergebnisse in eigenen Texten und Publikationen sowie bei Bildungsveranstaltungen. Zum anderen sprachen wir mit Mathias Wörsching. Er ist Mitarbeiter der Mobilen Beratung gegen Rechtsextremismus (MBR) in Berlin. Die MBR leistet Beratung und politische Bildung zu extremer Rechter, Rechtspopulismus, Rassismus und Antisemitismus.

BERLINER WAHL-KAMPF: SPIELWIESE FÜR RECHTE HETZE

Interview mit Patricia, Frank Metzger und Mathias Wörsching

Am 26. September finden in Berlin Wahlen zum Abgeordnetenhaus statt, auch in den Bezirken wird neu gewählt. Wenn wir auf rechte Hetze im Wahlkampf schauen, welche Themen werden da neu gesetzt?

Patricia: Die AfD als wichtigster parlamentarischer Akteur der extremen Rechten startet mit oberflächlich gemäßigteren Formulierungen in den Wahlkampf. Wir schauen aber vor allem auf die Äußerungen und Handlungen von Parteivertreter*innen und Amtsinhaber*innen. Da geht es nach wie vor um den Kampf gegen eine inklusive, offene Gesellschaft und den Ausschluss bestimmter Gruppen. Die Berliner AfD will LGBTIQ*-Themen im Unterricht tabuisieren und die Förderung inklusiver Schulformen stoppen. Außerdem hat sie ein exklusives rassistisches Verständnis von Staatsbürgerschaft. Wer nicht zur Gruppe der sogenannten „Einheimischen“ zählt, ist für die AfD Staatsbürger*in auf Zeit und soll ausgebürgert werden können.

Im Abgeordnetenhaus und in den Bezirksverordnetenversammlungen (BVV) versucht die AfD seit 2016 über Anfragen zur Nationalität bestimmter Personengruppen, wie beispielsweise Empfänger*innen von Wohnberechtigungsscheinen, die Bedingungen für derartige Ausgrenzungen zu schaffen. Außerdem verharmlost sie das von extrem rechten Akteur*innen ausgehende Gewaltpotenzial und versucht, die Arbeit von zivilgesellschaftlichen Organisationen zu behindern oder ihnen die Mittel zu entziehen. Zusammenfassend würde ich sagen, dass die AfD heute über mehr parlamentarische Erfahrung und das entsprechende Personal verfügt, inhaltlich aber wenig neue Akzente setzt. Das zeigt sich bei ihrer Reaktion auf die Pandemieleugner*innen: Teile der Berliner AfD haben versucht, die Proteste einzunehmen, das ist ihnen aber nicht so gelungen wie bei Pegida.

Mathias: Bemerkenswert ist, dass das Thema Corona-Proteste und Agitation gegen Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie im Berliner Wahlkampfprogramm der rechtspopulistischen, teilweise rechtsextremen AfD gar nicht auftaucht. Im Bundestagswahlprogramm taucht es schon auf. Wenn man nach neuen Akzenten der AfD sucht, dann ist das Bundestagswahlprogramm interessanter. Die AfD ist die einzige unter den Rechtsaußen-Parteien, die in der Lage sein wird, im Wahlkampf wirklich Akzente in der gesellschaftlichen Debatte zu setzen und diese zu beeinflussen. Die aggressivsten und radikalsten Thesen werden von der AfD im Bereich Klimaschutz vertreten, der komplett abgelehnt wird. Die AfD positioniert sich für Kernkraft, für Gentechnik, für die Förderung von Verbrennungsmotoren. Die Forderung nach einem Ausstieg aus der EU ist neu. Auch die kulturnationalistischen, rassistischen, integrations- und flüchtlingsfeindlichen Aussagen sind im Bundestagswahlprogramm schärfer formuliert.

Es tritt weiterhin hartnäckig auch die Nationaldemokratische Partei Deutschlands (NPD) an. Inwiefern ist die Partei in Berlin noch bedeutungsvoll?

Frank: Die neonazistische NPD spielt momentan eine untergeordnete Rolle. Sie ist in Berlin und auch bundesweit nicht gut aufgestellt und war auch hier in der Stadt nicht besonders aktiv in den letzten zwei Jahren. Das lässt sich unter anderem mit dem Weggang der Person Sebastian Schmidtke, dem ehemaligen Landesvorsitzenden der NPD Berlin, erklären. Bezogen auf die Berlin-Wahl am 26. September wird die NPD keine großen Punkte machen, sie wird mit keiner Person mehr im Abgeordnetenhaus vertreten sein. Und wir rechnen auch nicht damit, dass die Partei in einer BVV sitzen wird. Aber natürlich befassen wir uns weiterhin mit der Partei, vor allem auch was die außerparlamentarischen Aktivitäten sowie Bedrohungen auf anderen Ebenen betrifft: Etliche ihrer Aktivist*innen sehen Gewalt als Mittel zur Durchsetzung ihrer Politik.

In Berlin gibt es noch eine weitere neonazistische Kleinstpartei - Der Dritte Weg, die aktuell sehr viel mehr Aktivitäten mit Infoständen und dem Verteilen von Flyern zeigt. Ziel ist hierbei allerdings weniger der Einzug in Parlamente. Sie ist stark am historischen NS orientiert. Der Parteienstatus dient vielmehr als eine Art Schutzrahmen vor staatlicher Repression.

Die Berliner AfD will LGBTIQ*-Themen im Unterricht tabuisieren und die Förderung inklusiver Schulformen stoppen.

Mathias: Für die NPD ist dieser Wahlkampf höchstens noch eine Gelegenheit, der eigenen Mitglieder- und Anhängerschaft zu zeigen, dass es die NPD noch gibt. Der Dritte Weg verfolgt hingegen eine andere Strategie, eine Langzeitstrategie. Die Partei will überzeugte, ideologisch gefestigte Kräfte um sich sammeln und eine neonazistische Basis aufbauen, von der aus sie dann weiter langfristig die Gesellschaft im Sinne ihrer Ideologie verändern will. Sie nutzt den Wahlkampf für ausgeprägte Straßenaktivitäten zur Festigung der eigenen Klientel und zur Gewinnung neuer Anhänger*innen in ihrem ideologischen Spektrum.

Bezogen auf die Berlin-Wahl am 26. September wird die NPD keine großen Punkte machen.

Wenn wir auf Berlin schauen, wo sind denn dann die Zentren des Drittens Wegs?

Frank: Lichtenberg ist ein Zentrum für den Dritten Weg. Da tauchten in den vergangenen Jahren bereits viele Flyer und Sticker auf. Diese Reviermarkierungen finden jetzt aktuell in vielen Stadtteilen wie Lichtenberg, Marzahn, Hohenschönhausen, aber auch in Treptow-Köpenick und Pankow statt. In den letzten Monaten zeigten sich zudem vermehrt Aktivitäten vor allem in Neukölln, z. B. im Bereich der Sonnenallee oder in Rixdorf. Das sind gezielte Provokationen, die Angst verbreiten und signalisieren sollen: „Wir trauen uns hier in den Kiez, wo ihr uns nicht so gerne hättet."

Als neuer Akteur ist die dem Querdenken-Spektrum zugeordnete Partei Die Basis in Berlin aktiv geworden. Wie schätzt ihr diese Formation ein?

Frank: Eine wirklich fundierte Einschätzung fällt uns schwer, die Partei ist jung. Sie ist dem verschwörungsideologischen Milieu zuzurechnen. Es ist eine klar themenspezifische Partei, die sich zum Ziel gesetzt hat, die Maßnahmen zur Eindämmung der Pandemie anzugreifen. Sie propagiert einen individuellen und geradezu egozentrischen Freiheitsbegriff, der bezogen auf die Pandemie gefährlich ist. Die Partei spielt außerhalb von diesem Querdenken- und verschwörungsideologischen Milieu keine Rolle. Sie ist sehr dynamisch und in kurzer Zeit auf mehrere Hundert Mitglieder angewachsen, sie bietet eine Plattform für parteipolitisch unerfahrene Personen. Bei den verschwörungsideologischen Versammlungen Anfang August war Die Basis explizit auch an den Aufrufen und der Organisation beteiligt. Es ist nicht davon auszugehen, dass Die Basis ins Abgeordnetenhaus einziehen wird. Meiner Einschätzung nach wird sie auch in den Bezirken keine große Rolle spielen.

Patricia: Die Basis greift die Verschwörungsfantasien von Pandemieleugner*innen auf. Auf ihrer Website behaupten sie zum Beispiel, die epidemische Notlage sei nur für den Profit von Pharmagiganten und die Beeinflussung des Wahlgeschehens verlängert worden. Solche Erklärungsangebote sind antisemitisch codiert und entsprechend gefährlich.

Mathias: Für Die Basis gilt das gleiche wie für die Corona-Proteste und für Querdenken u. a.: Sie ist Türöffner für antisemitische, rechtsextreme, verschwörungsideologische sowie nationalistische Inhalte. Sie fungiert als Türöffner in Bereiche, die sich vorher als bürgerlich, als linksalternativ oder esoterisch verstanden haben. Das sieht man an Kooperationsbeziehungen mit entsprechend verorteten Personen oder an ihrer Präsenz auf Versammlungen. Das sieht man

Die Basis arbeitet ganz erheblich an einer Resonanzraumerweiterung für antidemokratische und menschenverachtende Einstellungen.

auch bei den offen antisemitischen Aussagen der Spitzenfigur von Die Basis, Sucharit Bhakdi. Die Basis arbeitet ganz erheblich an einer Resonanzraumerweiterung für antidemokratische und menschenverachtende Einstellungen mit und trägt insbesondere verschwörungsideologische und antisemitische Einstellungen weit in die Mitte der Gesellschaft hinein.

Es gab immer wieder auch Debatten um extrem rechte Akteur*innen und/oder Verbindungen aus der extremen Rechten zu Vertreter*innen der AfD. Die AfD hat einen neuen Landesvorstand. In den Medien wird hier eine Nähe zum offiziell aufgelösten Flügel-Spektrum beschrieben. Was ist eure Einschätzungen?

Frank: Das würden wir so teilen. Es hat in Berlin mit der Wahl des neuen Vorstands vor einigen Monaten eine weitere Radikalisierung des Landesverbands gegeben. Damit erfolgte eine stärkere Einbindung eben solcher Personen, die dem mittlerweile offiziell aufgelösten Flügel zuzuordnen waren oder sich offen dazu bekannt haben. Damit ist im Vergleich zu der vormals unter dem Vorsitz von Georg Pazderski verfolgten Linie eine Radikalisierung zu verzeichnen, die nicht nur personell, sondern auch inhaltlich ihre Spuren hinterlassen wird. Besonders ein Bezirksverband fällt auf: Marzahn-Hellersdorf. Das ist ein Bezirk mit hohem Einfluss dieser radikaleren Kräfte, die dem mittlerweile aufgelösten Flügel zugeordnet werden können. Außerdem ist es der Bezirk, in dem die AfD bei der letzten Wahl ihr bestes Ergebnis eingefahren hat und erwartbar wieder sehr hohen Wähler*innenzuspruch bekommen wird. Als weitere Bezirke mit starkem Einfluss von Personen aus dem ehemaligen Flügel-Spektrum sind die Bezirksverbände Reinickendorf und Steglitz-Zehlendorf zu nennen. Insgesamt ist damit zu rechnen, dass da, wo die AfD bei den letzten Wahlen stark war, sie auch wieder stark sein wird.

Insgesamt ist damit zu rechnen, dass da, wo die AfD bei den letzten Wahlen stark war, sie auch wieder stark sein wird.

Mathias: Ich erwarte ähnliche Ergebnisse wie bei den letzten Wahlen, schwache Ergebnisse für die AfD in den Innenstadtbezirken und mittelgute Ergebnisse am westlichen Stadtrand, dann hohe Ergebnisse in bestimmten Teilen von Pankow, Treptow-Köpenick, Marzahn-Hellersdorf und Lichtenberg. Berlin ist noch eine geteilte Stadt, geteilt in Ost und West und in Innenstadtbezirke und Außenbezirke.

Patricia: Die Junge Alternative Berlin ist in dem Zusammenhang auch wichtig: Die haben gerade eine eigene Plakatkampagne mit Slogans wie „Ist es okay, minimal-pigmentiert zu sein?“ gestartet und haben Verbindungen zur Identitären Bewegung (IB) und zum burschenschaftlichen Milieu.

Welche Themen müssen soziale Bewegungen und emanzipatorische Kräfte in Berlin gerade noch stärker in den Blick nehmen, um eine klare Abgrenzung zu den Aktivist*innen aus beispielsweise einer Partei wie Die Basis zu haben?

Mathias: Grundsätzlich hat die demokratische Zivilgesellschaft noch keine Antwort gefunden. Die Proteste gegen die Verschwörungsgläubigen sind noch schwach. Insbesondere gegen eine Massenmobilisierung wie im letzten Sommer konnte wenig ausgerichtet werden. Das hat sicher auch mit der Schwierigkeit zu tun, in Zeiten der Pandemie auf die Straße zu gehen. Aber es hat auch damit zu tun, dass sich die Corona-Proteste nicht in die üblichen Schemata einpassen lassen wie bei traditionellen Rechtsextremist*innen.

Frank: Darüber hinaus sind diese verschwörungsideologischen Versammlungen oft sehr dynamisch, unübersichtlich und in Teilen aggressiv. Mit diesen neuen Herausforderungen stellt sich zudem eine gewisse Überforderung und Müdigkeit ein, immer wieder in schneller Folge Gegenproteste organisieren zu müssen. Außerdem spielt der Schutz der eigenen Gesundheit eine Rolle, der viele Menschen hemmt. Sie meiden große Menschenmengen und vor allem die Nähe der verschwörungsideologischen Versammlungen, da hier bewusst und gezielt die Schutzmaßnahmen zur Eindämmung der Pandemie missachtet werden.

Wir als Fach- und Netzwerkstellen werden immer wieder bei der Organisation von Podien mit Parteivertreter*innen gefragt: Müssen alle Parteien eingeladen werden?

Mathias: Wir versuchen mit den Beratungsnehmenden den eigenen Handlungsrahmen in den Blick zu nehmen. Insbesondere freie Träger und zivilgesellschaftliche Initiativen sind überhaupt nicht verpflichtet, alle Parteien gleichermaßen einzuladen. Es stellt sich die Frage: Was will ich erreichen mit der Veranstaltung? Was sind meine eigenen Werte und lässt sich das mit einer nationalistischen, rassistischen, antifeministischen Partei wie der AfD eigentlich überein bringen? Haben rechtsextreme und rechtspopulistische Politiker*innen überhaupt etwas zu dem Thema zu sagen, das ich bearbeiten will?

Wenn entschieden wurde rechtsextreme und rechtspopulistische Politiker*innen einzuladen, dann geht es vor allem um die sorgfältige Vorbereitung der Veranstaltung mit allen Beteiligten, mit der Moderation, dem Aufstellen von Gesprächsregeln: Wie können menschenverachtende Äußerungen verhindert werden? Wie setzen die Veranstaltenden klare Grenzen?

Eine Partei wie die AfD kann in demokratischen Wahlen legitimiert worden sein, doch das macht sie noch nicht zu einer demokratischen Partei, denn auch die Menschenrechte gehören zum Kern der Demokratie. Zur Demokratie gehören nicht nur Austausch und Meinungsstreit auf Podien, sondern auch Protest. Keine Partei mit einer rechtsextremen oder rechtspopulistischen Agenda hat einen Anspruch darauf, von Kritik oder von Protesten verschont zu bleiben.

Das Interview führten Berit Schröder und Andreas Ziehl.

#17

Teresa Sündermann hat Politik-, Sozial- und Kulturwissenschaften studiert und arbeitet seit 2013 freiberuflich im Bereich der machtkritischen und vorurteilssensiblen Bildung, besonders zu den Themen Rassismus, Antifeminismus und Rechtsextremismus. Seit 2016 arbeitet sie zudem in der Amadeu Antonio Stiftung, derzeit als Bildungsreferentin im Projekt Civic.net – Aktiv gegen Hass im Netz.

Antonia Graf studiert im Master Politische Theorie und arbeitet seit 2021 als Social Media- und Community Managerin bei Civic.net.

DIGITALE ZIVIL-GESELL-SCHAFT STÄRKEN!

Interview mit Antonia Graf und Teresa Sündermann vom Projekt Civic.net – Aktiv gegen Hass im Netz der Amadeu-Antonio-Stiftung

Was genau versteht Ihr unter „digitaler Zivilgesellschaft“ und Zivilcourage im Netz?

Antonia: Grundsätzlich sollte niemand Angst vor Hasskommentaren haben müssen, die sich gegen zugeschriebene oder tatsächliche Identitätsmerkmale wie Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität und Begehren richten. In den letzten Jahren haben wir beobachtet, dass offline viele zivilgesellschaftliche Akteur:innen sehr gut organisiert sind. Online sind ihre Stimmen aber noch sehr zaghaft. Manchmal, weil praktische Handlungstipps oder das nötige Wissen fehlen. Häufig liegt es aber auch daran, dass Soziale Netzwerke als weniger wichtig empfunden werden als die analoge Welt. Beispielsweise kommt es selten vor, dass ein Neonazi-Aufmarsch ohne Gegenproteste stattfindet. Aber in Sozialen Netzwerken

werden Nutzer:innen, ganze Gruppen oder Institutionen täglich beschimpft und belästigt. Betroffene fühlen sich dort häufig allein gelassen. Es wäre wichtig, dass sich aktive Menschen angesprochen und aufgefordert fühlen, in solchen Situationen einzuschreiten und auch online zivilcouragiert zu handeln. Eine aktive digitale Zivilgesellschaft muss online genauso zivilcouragiert engagiert sein gegen Menschenfeindlichkeit und Rechtsextremismus wie auf der Straße, in Betrieben oder in den Parlamenten. Civic.net gibt es, um genau diese digitale Zivilgesellschaft zu stärken und unterstützen.

Welche Formate bietet Ihr für Akteur:innen der Zivilgesellschaft an?

Teresa: Civic.net – Aktiv gegen Hass im Netz ist 2017 als ein Projekt der Amadeu-Antonio-Stiftung entstanden. Die Idee war, Organisationen und Einzelaktive in ihrem demokratischen Engagement auch online zu unterstützen. Oft ist es ja so, dass gerade zivilgesellschaftliche Akteure für ihr demokratisches Engagement online angefeindet werden. Sie erleben Hate Speech, gezielte Diffamierungskampagnen oder Shitstorms. Das haben wir selbst oft genug in unserer Arbeit erfahren. Wir vermitteln mit Beratungen, Vorträgen und Workshops Wissen und praktische Handlungsstrategien. Vor allem zivilgesellschaftliche Organisationen sind wichtige Multiplikator:innen, die auf ihren eigenen Social Media-Präsenzen einen diskriminierungssensiblen Meinungsraum für alle herstellen können. Aktuell vermitteln wir in Workshopformaten hauptsächlich, wie gute Moderationsarbeit und ein aktivierendes Community Management gelingen kann, wie man durch Phasen von Online-Anfeindungen und Shitstorms als Organisation kommt oder wie eine engagierte Social Media-Arbeit trotz oft wenig vorhandener Ressourcen funktionieren kann.

Es wäre wichtig, dass sich aktive Menschen angesprochen und aufgefordert fühlen.

Wie kann zivilgesellschaftliches Engagement online konkret aussehen?

Teresa: Zivilgesellschaftliches Engagement kann online sehr unterschiedlich aussehen. Sinnvoll kann meist eine Unterscheidung danach sein, ob ich mich als Einzelperson oder als Organisation, Bündnis oder Verein engagiere? Wenn mir als Einzelperson Hate Speech, Desinformationen oder rechtsradikale Propaganda zum Beispiel in öffentlichen Facebook-Gruppen oder in der Whatsapp-Gruppe meines Sportvereins auffallen, kann ich diese entweder kommentieren, sie beim Netzwerk und dem Gruppen-Admin melden oder sogar bei der Polizei anzeigen, wenn es sich um strafbare Inhalte und Äußerungen handeln. Eine Anzeige setzt voraus, dass ich einschätzen kann, ob etwas strafbar ist oder nicht – das ist für Laien häufig schwierig. Es gibt aber auch Gründe, aus denen heraus einige Menschen keinen Kontakt zur Polizei aufnehmen wollen. In diesen Fällen kann ich mich sehr niedrigschwellig an die "Internetmeldestellen" wenden. Das sind zivilgesellschaftliche Stellen, die mit Jurist:innen zusammenarbeiten, welche die gemeldeten Inhalte rechtlich überprüfen und diese dann ggf. zur Anzeige bringen - oder dich als direkt betroffene Person, zum Beispiel im Falle von Beleidigungen und Bedrohungen, bei weiteren Schritten unterstützen.

Wenn ich Hate Speech in Kommentarspalten entdecke, die nicht gegen die jeweilige Netiquette (die von der Seitenadministrator:innen festgelegten Kommunikationsregeln) verstößt oder die Seitenmoderation Hate Speech einfach ignoriert, ist Gegenrede das geeignete Instrument. Positionieren, Kontern und Abwehren: Grenzen aufzeigen, Menschenfeindlichkeit benennen, deeskalieren und nachfragen, wie etwas gemeint ist, auf Kritik sachlich reagieren, wenn nötig, Quellen einfordern und Fakten checken. Positionieren gegen Menschenfeindlichkeit geht zum Beispiel so: „Dieser Aussage will ich entschieden widersprechen, sie ist in meinen Augen menschenfeindlich. Sehen das hier noch andere genauso?" Besonders wichtig ist es, die stillen Mitlesenden anzusprechen; sich Verbündete dazu zu holen und sich mit Betroffenen zu solidarisieren. Als Seitenmoderator:in sollte ich eine Netiquette als Grundlage der Moderationsarbeit nutzen, um Verstöße zu ahnden, problematische Inhalte zu löschen und Betroffenen zur Seite zu stehen. Die organisierte Zivilgesellschaft sollte darüber hinaus Solidarität herstellen und einfordern, wo keine da ist. Wir empfehlen in jedem Fall: Macht es öffentlich, wenn Kooperationspartner:innen online angefeindet und diffamiert werden! Bildet in solchen Fällen eine gemeinsame, demokratische Gegenöffentlichkeit und zeigt den Hater:innen, dass ihr zusammensteht! Online-Hass kann sehr belasten, Betroffene haben häufig das Gefühl, sie seien Schuld oder müssten dort alleine durch. Das ist nicht so! Hasskampagnen und Shitstorms muss niemand alleine durchstehen.

Menschen sollen in solchen Situationen einschreiten und auch online zivilcouragiert handeln.

Wie kann die Sichtbarkeit progressiver Inhalte und Positionen gestärkt und Engagement & Beteiligung gefördert werden?

Antonia: Online und insbesondere in den Sozialen Netzwerken gibt es quasi unendlich viele Möglichkeiten sich kreativ auszutoben und eigene Inhalte und Themen zu setzen. Gleichzeitig sind immer noch häufig demokratie- und menschenfeindliche Narrative stark vertreten und verdrängen positive Gegenerzählungen. Umso wichtiger ist es, die demokratische und engagierte Zivilgesellschaft online sichtbar zu machen. Das kann zum Beispiel mit aktivierenden Posts gelingen. Diese zeichnen sich dadurch aus, dass sie Erstaunen oder ein Lachen auslösen, Menschen zum Grübeln anregen, ihnen neue Perspektiven eröffnen oder auch unterhalten. Vor einem Post lohnt es sich also immer zu fragen: Wo liegt aus Sicht der Lesenden jetzt der Mehrwert, sich mit dem Beitrag zu beschäftigen? Auch Interaktion, in Form von Likes, Kommentaren und Shares, spielt für die Sichtbarkeit eine wichtige Rolle. Seitenmoderator:innen können in der Kommentarspalte zur Diskussion animieren oder Anreize bieten, den Beitrag zu teilen. Dafür eignen sich zum Beispiel Sharepics, die ein klares Statement enthalten. Auch die Story-Funktion bei Instagram enthält viele Möglichkeiten, um Interaktion zu fördern. Wie wäre es mal mit einer Abstimmung oder einem Quiz zu den Inhalten eurer Organisation? Je mehr Reaktionen, desto höher die Reichweite. Darin können Organisationen sich auch gegenseitig unterstützen, indem sie die Beiträge anderer kommentieren oder teilen. Es ist außerdem sinnvoll, die Online- und Offline-Welt zusammenzudenken. Über Aufrufe in den Sozialen Netzwerken an Demonstrationen teilzunehmen oder Petitionen zu unterschreiben, können oft noch einmal deutlich mehr Menschen mobilisiert werden.

Hinter „Deutschland. Aber Normal." versteckte die AfD ein Programm, das geprägt ist von Verschwörungsideologien, Nationalismus, Diskriminierung und Rassismus.

Ein Wahlkampf liegt hinter uns, der wesentlich mehr auch digital stattgefunden hat als zuvor. Welche Themensetzungen und Strategien von rechtspopulistischen und extrem rechten Parteien habt ihr im digitalen Raum beobachtet?

Antonia: Hinter ihrem verharmlosenden Wahlkampf-Slogan „Deutschland. Aber Normal." versteckte die AfD ein Programm, das geprägt ist von Verschwörungsideologien, Nationalismus, Diskriminierung und Rassismus. Die Partei versucht, einfache Antworten und Feindbilder für komplexe Fragen und Probleme zu bieten. Sie knüpft an verschwörungsideologische Milieus an, die besonders in den letzten anderthalb Jahren stark öffentlich präsent waren. Sie inszeniert sich im Wahlkampf als Protest- und Freiheitspartei. Das zeigte sich auch deutlich im digitalen Raum. AfD-Politiker:innen streuten gezielt Desinformation über andere Parteien. Insbesondere die Grünen waren in diesem Wahlkampf Ziel der Angriffe. Diese Strategien ließen sich in bestimmten Debatten gut beobachten: Während der Flutkatastrophe im Juli wetterten AfD-Politiker:innen gegen die Vereinnahmung für „Klimapropaganda". Die AfD ist stark präsent in den Sozialen Medien. Die Partei setzte schon viel früher als viele andere auf die Interaktion mit potenziellen Anhänger:innen über die Sozialen Medien. Und ihre Strategien zeigen Wirkung: Zum Beispiel glauben laut einer repräsentativen Umfrage 28 Prozent der befragten Nutzer:innen, dass die Grünen Autofahren verbieten wollen. Kleinere rechtsextreme Parteien, wie der III. Weg oder die NPD, spielten im digitalen Raum im Wahlkampf keine erhebliche Rolle. Hier wurde eher auf lokale Bewerbung über Flugblätter und Infostände gesetzt. Teilweise knüpften die Parteien auch an Corona-Leugner:innen-Proteste an. Trotzdem tauchten einzelne Posts und Werbung beispielsweise in Facebook-Gruppen auf.

Das Interview führten Yelena Friemer und Moritz Marc.

#19

Anne-Gela Oppermann ist Beraterin, Trainerin und Moderatorin für Diversity- und Personalmanagement. In ihrer 25-jährigen Berufserfahrung hat sich Anne-Gela Oppermann aus verschiedenen Perspektiven mit Diversity beschäftigt. Zu ihren Arbeitsschwerpunkten gehören die Konzeption und Begleitung von Prozessen zur Implementierung von Diversity in Organisationen, die Konzeption und Koordination von mehrmoduligen Diversityfortbildungen und die Durchführung von Diversity-Trainings mit besonderem Blick auf Diversitymanagement und die Umsetzung in der Praxis. Anne-Gela Oppermann ist seit 2009 ehrenamtliches Vorstandsmitglied von EINE WELT DER VIELFALT.

WIR SIND EINE VIELFÄLTIGE GESELL-SCHAFT!

Fragen zu diversitätsorientierter Organisationsentwicklung an Anne-Gela Oppermann

Sie sind Vorsitzende von „Eine Welt der Vielfalt e.V.“, einer Bildungs- und Beratungsorganisation, die sich aktiv für die Gestaltung einer Gesellschaft der Gleichbehandlung einsetzt. Können Sie Ihre Organisation und das Konzept ihres Diversity-Ansatzes kurz beschreiben?

„Eine Welt der Vielfalt“ ist ein Bildungsprogramm, das auf dem ‘A World of Difference‘- Programm der Anti-Defamation League (ADL) aus den USA basiert. Gleichzeitig ist es ein konzeptioneller Ansatz, um die Gesellschaft entsprechend zu verändern und gegen Diskriminierung vorzugehen. Der Verein „Eine Welt der

Vielfalt e.V.“ wurde anlässlich der rassistischen Ausschreitungen von Rostock-Lichtenhagen in den 90er Jahren gegründet, um einen Beitrag zu einem wertschätzenden gesellschaftlichen Klima zu leisten und gegen Rechtsradikalismus vorzugehen. Seit 25 Jahren wenden wir unseren Ansatz sehr erfolgreich an - in Berlin, aber auch bundesweit und im deutschsprachigen Ausland. Wir bilden Trainer*innen aus, die dann wiederum diese Antidiskriminierungs- und Diversity-Trainings durchführen. Später hat sich das dann ausgeweitet zu Diversity-Beratung, Diversity-Prozessbegleitung und die Umsetzung von Diversity-Projekten, beispielsweise in der Berliner Verwaltung, aber auch in anderen Organisationen und Unternehmen. Der Ansatz beinhaltet eine integrative, ganzheitliche Betrachtung verschiedenster Diskriminierungsgründe. Insbesondere damals vor 25 Jahren war das noch nicht üblich. Wir hatten von Anfang an diesen sehr ganzheitlichen Ansatz: Wir kümmern uns um alle Diskriminierungsgründe und versuchen diese nicht in Konkurrenz zueinander zu sehen, sondern als miteinander verwoben. Heute heißt das Intersektionalität oder Mehrfachdiskriminierung.

Später wurde dann über die ‚Charta der Vielfalt‘ maßgeblich Diversity-Management und Diversity als Konzept überhaupt erst in Deutschland eingeführt. Das Problem dabei war, dass es damals von Konzernen eingeführt wurde mit einer bestimmten Konnotation, bei der der Nutzen von Vielfalt in den Vordergrund gestellt wurde und Diskriminierung als Problem nicht benannt werden durfte. Das war dieses „Alles ist so schön bunt hier und wir alle sind so schön vielfältig. Wenn wir nur alle unsere Potenziale erkennen, dann wird alles gut.“ Aber das ist kompletter Unsinn! Es gibt strukturelle Diskriminierung, die Schuld daran ist, dass Menschen sich eben nicht entfalten können. Wir haben uns von Anfang an gegen diese Definition gestellt und gesagt: Diversity ist ein US-amerikanisches Konzept, das maßgeblich auf die US-Bürgerrechtsbewegungen zurückzuführen ist. Dieser Ansatz ist als expliziter Antidiskriminierungsansatz begründet. Das wurde in Deutschland sehr stark verfälscht definiert. Seither kämpfen wir um die Deutungshoheit über diesen Begriff und sind da auch recht erfolgreich. Inzwischen wird der Diversity-Begriff zunehmend mit Antidiskriminierung verbunden. Der Antidiskriminierungsansatz - das ist die andere Seite der Medaille der Vielfalt. Wir arbeiten immer mit Unterschieden und Gemeinsamkeiten. Das ist inzwischen auch State of the Art, nicht nur auf die Unterschiede zu schauen, sondern auch ganz stark auf die Gemeinsamkeiten, was insbesondere bei diesem integrierten Ansatz eine sehr große Wirkmacht erzeugt und Solidarität und gemeinsame Werteorientierung ermöglicht. So finden sich viele Leute in diesem Ansatz wieder und Mehrheitsverhältnisse sind möglich. Im Wesentlichen geht es um ein Recht auf Teilhabe an wirtschaftlichen Entwicklungen, wie z.B. am Arbeitsplatz, Einkommen u. s. w., aber auch um gesellschaftliche und politische Teilhabe. Das heißt, Teilhabe ist im Grunde die entscheidende Kategorie, auf die wir hinarbeiten. Und zu dieser Teilhabe gibt es Hinderungsgründe und Barrieren, die sich in Diskriminierung äußern. Dagegen gehen wir vor, um Teilhabe zu ermöglichen und damit Potenziale sich entfalten können. Aber nicht im Sinne einer reinen Nutzenorientierung, sondern im Sinne von Menschenrechten.

Es gibt strukturelle Diskriminierung, die Schuld daran ist, dass Menschen sich eben nicht entfalten können.

Es gibt noch diesen Begriff, der vor allem in der Verwaltung existiert: Interkulturelle Öffnung. Gibt es da Unterschiede in den Konzepten?

Ja, da gibt es sehr deutliche Unterschiede. Ich selbst komme aus dem interkulturellen Management. Ich habe zehn Jahre lang in der internationalen Zusammenarbeit gearbeitet und dort war interkulturelles Management das Konzept, mit dem z. B. Leute auf Auslandseinsätze vorbereitet wurden. Das Konzept geht davon aus, dass verschiedene Kulturen verschiedene Lebenswelten, Konzepte und Orientierungen in der Gesellschaft haben. Die Idee im interkulturellen Management ist: Zwei Kulturen begegnen sich und dann gibt es eben Missverständnisse oder Unterschiede. Und wenn man über einander viel weiß, dann ist man in der Lage, erfolgreich miteinander zu kommunizieren und sich zu verständigen. Das ist erstmal die Idee des interkulturellen Managements. Das interkulturelle Management ignoriert aber in seinem Konzept den Diskriminierungsaspekt und ungleiche Machtverhältnisse. Dieses interkulturelle Management ist übertragen worden auf deutsche Verwaltungen. Es wurde festgestellt: Aha, wir haben das Phänomen der zunehmenden Bevölkerungsgruppen mit familiärer Migrationsgeschichte. Da haben wir ein Thema und wir sind nicht vielfältig, es gibt Missverständnisse. Nun soll daran gearbeitet werden, dass die Verwaltung vielfältiger wird und interkulturell kompetent. Es ist auch nichts dagegen einzuwenden, dass eine deutsche Verwaltung ihre eigenen kulturellen Werte reflektiert, ob ihre Dienstleistungen für bestimmte Bevölkerungsgruppen passend sind oder angepasst werden müssen, ob es Verständigungsschwierigkeiten gibt, ob es sprachliche Schwierigkeiten gibt und ob die Verwaltung selber die Bevölkerung abbildet. All das sind in sich positive Gedankengänge und hehre Ziele. Sie ignorieren aber im Ansatz, dass Verwaltung kein machtfreier Raum ist und nicht auf Augenhöhe stattfindet, sondern dass es strukturelle Benachteiligungen gibt, die eng mit dem kulturellen Hintergrund verbunden sind. Dieses Interkulturelle ist auch nicht wertneutral. Meistens geht es nicht darum, schweizerische Migrant*innen in der deutschen Verwaltung besser wahrzunehmen. Es sind bestimmte Kulturen, die in den Blick genommen werden. Und allein das zeigt schon, dass es eben kein wertneutraler Ansatz ist, sondern sehr eng verknüpft ist mit der Diskriminierung aufgrund ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Religion oder Weltanschauung. Der zweite Unterschied ist, dass der Ansatz der interkulturellen Öffnung Rassismus ignoriert. Rassistische Diskriminierung ist nicht enthalten, weil das kein interkulturelles Phänomen ist. Wenn Schwarze Menschen oder People of Color schon seit Urzeiten in Deutschland leben, dann sind sie nicht eingewandert. Wir aber müssen alle Dimensionen von Diskriminierung substanziell betrachten. Wenn ich auf Diskriminierungen schaue, ist das was anderes, als wenn ich sage: Ach, ich guck jetzt mal nach kulturellen Hintergründen und muss mich auf diese einstellen.

Das interkulturelle Management ignoriert in seinem Konzept ungleiche Machtverhältnisse.

Was auch sehr gefährlich beim interkulturellen Ansatz und insgesamt beim Konzept des „Migrationshintergrundes“ ist, dass Menschen rassifiziert werden. Das heißt, der interkulturelle Begriff geht davon aus, dass man aus einer anderen Kultur kommt, und das ist für Einwanderung auch in Ordnung. Wenn ich jetzt zweite, dritte, vierte Generationen von Eingewanderten habe, dann ist das kein interkulturelles Thema mehr. Aber die Nachkommen der Eingewanderten werden ganz stark mit diesem Migrationshintergrund verknüpft, obwohl die da gar nicht hingehören. Was ist denn jetzt wirklich eine Einwanderung gewesen und inwieweit prägt die Herkunftskultur der Eltern oder Vorfahren die Nachkommen? Diese Fragen wurden gar nicht mehr gestellt, sodass heute zu Recht viele Menschen sagen: Wir wollen den Begriff „Migrationshintergrund“ nicht mehr, weil er stigmatisierend und nicht wertneutral ist. Dann kommen solche Begrifflichkeiten wie „Neue Deutsche“. Das ist im Grunde auch ein Hilfskonstrukt, bei der das Deutschsein betont und dahin gewirkt wird, dass man sagt: Wir sind eine vielfältige Gesellschaft. Und die Vorstellung einer homogenen, deutschen Kultur weißer Menschen ist sowieso immer schon falsch gewesen.

Teilhabe ist im Grunde die entscheidende Kategorie, auf die wir hinarbeiten.

Es gibt häufig den Einwand, dass sich Diversitätsorientierung in der täglichen Arbeit für NGOs nicht umsetzen lässt, weil die Kompetenzen und Ressourcen in den Organisationen dafür fehlen – zu teuer, zu aufwendig, zu zeitintensiv. Was würden Sie solchen Einwänden entgegnen?

Ich würde sagen, das ist alternativlos. Die Frage stellt sich nicht. Das Ziel ist klar. Es gibt einen Missstand und insbesondere Nichtregierungsorganisationen haben - ich würde jetzt Unternehmen nicht ausklammern - aber natürlich ganz besonders, wenn sie gemeinnützig sind, eine gesellschaftliche Verpflichtung in ihrer eigenen Organisation sich diskriminierungssensibel zu verhalten und ihr Programm auch darauf auszurichten. Dass es ein Ressourcenproblem gibt, das ist klar. Aber: Wo ein Wille ist, ist ein Weg. Wo kein Wille ist, finde ich eine Begründung. Ich kann als Leitung Mitarbeiter*innen zu kostengünstigen Seminaren schicken. Das ist eine Frage der Prioritätensetzung. Wenn es darum geht Führungskräfteentwicklungsprogramme oder Kommunikationstrainings in Unternehmen oder Organisationen umzusetzen - da sagen alle: Ja, das ist ja Standard. Und so ähnlich würde ich Diversity-Trainings auch einsortieren. Das ist eine Fertigkeit, ein Wissen, eine Grundqualifikation, die jeder Mensch haben sollte. Und es ist nicht nur moralisch oder ethisch angesagt, sondern durchaus etwas, was die Professionalität am Arbeitsplatz betrifft. Dass sich das unter Umständen über mehrere Jahre erstreckt, bis alle Mitarbeiter*innen an einem Diversity-Training teilgenommen haben oder die Organisation mehr Geld dafür freimachen kann, das ist am Ende des Tages dann nicht mehr das Problem.

Die Entscheidung für einen Anbieter ist immer auch eine politische Entscheidung.

Wir wollen den Begriff „Migrationshintergrund“ nicht mehr, weil er stigmatisierend und nicht wertneutral ist.

Wie lässt sich in der eigenen Organisation Diversity erkennen und fördern?

Der Dreh und Angelpunkt ist die obere Führung. Es nützt nichts, Mitarbeitende in Trainings zu schicken, die dann sensibilisiert und hoch motiviert rauskommen und die obere Führung hat überhaupt nicht verstanden, worum es geht. Das ändert in der Regel nichts in den Unternehmen und führt eher zu Frustrationen. Das heißt: Die Umsetzung von Diversity ist ein absoluter top-down-Prozess – aber auch bottom-up und natürlich auch sehr partizipativ. Das Training der oberen Führungsebene ist existenziell, weil an der Stelle das Verständnis geschärft wird: Welches Konzept verfolgen wir? Wo sehen wir Defizite? Wo wollen wir hin? Für welche Ziele setzen wir uns ein? Es ist ein Organisationsentwicklungsprozess mit einem spezifischen Thema. Und da gelten die gleichen Good-Practice-Ansätze: Gibt es eine Zielsetzung? Gibt es Meilensteine? Gibt es Controlling? Wie wird der Prozess gestartet? Und wie jeder intensive Prozess ist er langwierig - also nichts, was man in einem halben Jahr abarbeitet.

Es gibt verschiedene Indikatoren, an denen man Diversity-Orientierung einer Organisation festmachen kann. Und dazu gehört als eines der Hauptkriterien die Vielfältigkeit der Belegschaft selbst. Das ist immer ein hartes Kriterium. Dann geht es auch um die interne Unternehmens- oder Organisationskultur: Gibt es einen Diversity-sensiblen Umgang untereinander? Bis hin zu der Frage, wie viele Ressourcen, z.B. für Trainings für den Bereich zur Verfügung gestellt werden. Gibt es Zuständige, die das Thema bearbeiten? Und auch die Frage der eigenen Produkte und Dienstleistungen. Inwieweit entsprechen Produkte und Dienstleistungen den vielfältigen Nutzer*innen überhaupt?

Wenn ich nicht in der oberen Führungsebene bin, aber gern möchte, dass sich meine Organisation auf den Weg macht: Mit welchen gesetzlichen Grundlagen kann ich argumentieren?

Die gesetzlichen Grundlagen in Deutschland sind im Moment das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz, was nur einen Ausschnitt darstellt zur gesamten Rechtssituation. Es gibt dazu noch die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, UN-Konventionen, unter anderem zum Beispiel die UN-Behindertenrechtskonvention, die Deutschland ratifiziert hat. Im Grundgesetz sind auch noch diverse Merkmale verankert. Und wir haben auf Landesebene noch das Antidiskriminierungsgesetz. Das bezieht sich aber auf den öffentlichen Bereich. Das, was den Unternehmen und Organisationen noch am präsentesten ist, ist das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Das Problem beim AGG ist aber, dass es nur die Spitze des Eisbergs überhaupt in den Blick nimmt. Aber 98 Prozent, behaupte ich jetzt mal, der tatsächlich stattfindenden Diskriminierung findet unterhalb dieser Schwelle statt. Das heißt jetzt nicht, dass das AGG falsch ist, weil diese Spitzen besonders gravierend und wichtig sind. Aber diese sogenannte Alltagsdiskriminierung wird davon überhaupt nicht erfasst. Das bedeutet, es gibt eine große Diskrepanz zwischen der gesetzlichen und der gesellschaftlichen Lage. Und das kriegt man wiederum nur eingefangen, wenn sich ein Betrieb interne Richtlinien gibt wie z.B. einen Code of Conduct oder Verhaltensrichtlinien, die dann wiederum sanktionierbar sind als Arbeitgeber.

Es gibt eine große Diskrepanz zwischen der gesetzlichen und der gesellschaftlichen Lage.

Wenn ich als Mitarbeiter*in die obere Führung überzeugen muss, dann stimmt schon was nicht.

Wenn ich die obere Leitung meines Unternehmens oder meiner Organisation überzeugen möchte, ist es ja sehr naheliegend, dann auch mit Nutzen, Gefahren und Risiken zu argumentieren. Man könnte zum Beispiel anbringen, dass man als Zuwendungsempfänger*in sowieso Verpflichtungen und Auflagen hat, die auf einen zukommen. Es gibt außerdem eine höhere Glaubwürdigkeit, wenn ich als Organisation nach außen werteorientiert auftrete, wenn der Ansatz auch nach innen vertreten wird. Ich behaupte aber mal: Wenn ich als Mitarbeiter*in die obere Führung überzeugen muss, dass es ein wichtiges Thema ist, dann stimmt schon was nicht. Deswegen ist es schon sehr wichtig, einen Auftaktworkshop zu machen und das Commitment der oberen Führung auch wirklich zu haben, dass ihnen bewusst ist, worauf sie sich einlassen. Das ist einfach meine Erfahrung aus der Arbeit.

Welche konkrete Unterstützung gibt es z.B. durch ‚Eine Welt der Vielfalt‘ für Organisationen, die sich auf den Weg machen möchten?

Wir haben zwei Säulen, was die Unterstützung betrifft. Das eine, das auch unseren „Markenkern“ aus-

macht, sind die Sensibilisierungstrainings. Diese sind sehr effektiv und werden in verschiedensten fachlichen Ausrichtungen angeboten. Es gibt aber auch Beratung: Diversity-Prozessbegleitung von der Auftragsklärung über Beratung der Projektstruktur, Design, Maßnahmenentwicklung bis hin zu Umsetzungsbegleitung.

Wir haben sehr viel Erfahrung mit der Berliner Verwaltung, weil wir lange Jahre Projekte gemacht haben zur Implementierung von Diversity in der Verwaltung, die am Ende auch in Konzepten gemündet sind. Das haben wir in enger Zusammenarbeit mit der Landesantidiskriminierungsstelle entwickelt. Daher haben wir da hohe Kompetenz. Inzwischen haben wir aber auch mit vielen anderen Organisationen erfolgreich zusammengearbeitet.

Wichtig ist mir zu sagen, dass die Organisationen, die eine Begleitung, Trainings oder Beratung suchen, einen Blick darauf werfen sollten, wie sich die Anbieter selbst zum Diversity-Thema positionieren und wo sie ihre Ressourcen hernehmen. Die Entscheidung für einen Anbieter ist immer auch eine politische Entscheidung. Es gibt Anbieter, die zum Beispiel von Großkonzernen gesponsert werden und eine ganz andere Ausgangslage haben als zum Beispiel wir. Unser Verein, der seit 25 Jahren mit unglaublich hohem ehrenamtlichem Engagement sehr erfolgreich ist, verfügt nicht über ein solches Sponsoring oder institutionelle Förderung. Wir haben einen Pool von 80 Mitgliedern, die als freiberufliche Trainer*innen und Berater*innen unterwegs sind und sich alle aus zivilgesellschaftlichen Selbstorganisationen rekrutieren und einen hohen gesellschaftspolitischen Anspruch haben. Es gibt auch einen hohen ehrenamtlichen Beitrag vom Vorstand und von allen Mitgliedern, diesen Ansatz und diesen Verein zu vertreten. Das gilt natürlich auch für andere Organisationen, die nicht so Dimensionen-übergreifend arbeiten, wie zum Beispiel Organisationen, die antirassistisch oder gegen Diskriminierung aufgrund von Behinderung aktiv sind. Ich rate, solche Organisationen ins Boot zu holen und zu beauftragen, die selbst auch in den Selbstorganisationen und den Communities verankert sind. Wichtig ist die Fundierung in der Sache selbst. Das ist ein wichtiges Kriterium zur Stärkung der Zivilgesellschaft.

Ich danke Ihnen für das Interview und den spannenden Einblick in die theoretischen und praktischen Dimensionen von Diversity-Arbeit.

Das Interview führte Bettina Pinzl.

#20

EMPOWER-MENT IST KEIN ASPIRIN

Ein Interview mit Claudia Tribin von Xochicuicatl e.V. und Teresita Canella von Trixiewiz e.V.

Claudia Tribin ist die Koordinatorin des lateinamerikanischen Vereins Xochicuicatl e.V. im Prenzlauer Berg. Gemeinsam mit ihrer Community hat sie 2015 das Projekt ‚Ladies meet" für und mit geflüchteten Frauen ins Leben gerufen. Etwa zeitgleich entwickelte Teresita Cannella mit dem Verein Trixiewiz e.V. einen Selbstempowerment-Ansatz und bietet seitdem Trainings in Pankower Gemeinschaftsunterkünften an. In diesem Interview sprechen wir mit den beiden Vereinsvertreter*innen über ihre Erfahrungen mit Empowerment in ihrer Projektarbeit.

Was genau macht das Projekt „Ladies Meet" aus und was bedeutet für euch Empowerment darin?

Claudia: Das Projekt hat 2015 mit Ehrenamtlichen gestartet. Es gab bei unserem Frauenverein um die Ecke eine neueröffnete Notunterkunft in einer Turnhalle in der Winsstraße. Dort saßen wir in einer großen Gruppe mit Frauen. Es war sehr emotional und die Frauen waren sehr glücklich, dass „Deutsche" den Kontakt gesucht haben. Wir waren selber fast alle eingewanderte Frauen, aber das war egal.

Viele Frauen waren schwanger und verunsichert, was sie aus der Essensausgabe in der Turnhalle essen konnten und so haben wir die Frauen einfach zu uns in den Verein eingeladen, um zu kochen. Damals blieben die neuzugezogenen

Frauen bei allen Veranstaltungen im Hintergrund. Dann haben wir gefragt, was wünscht ihr euch? Sie wünschten sich einen Raum für sich, zum Schminken und Tanzen, deswegen haben wir angefangen, in einem Extra-Raum Zusammenkünfte nur für Frauen zu organisieren. Einmal im Monat trafen wir uns, um gemeinsam zu essen und zu tanzen. Alle haben sich schick angezogen. Das war ein Highlight! Dann erst haben wir langsam angefangen auch thematisch zu arbeiten und das sehr niedrigschwellig.

Was waren eure gemeinsamen Themen?

Claudia: Wir kamen zu den Treffen und wollten über Frauenrechte und unsere Themen sprechen, das erwies sich aber als zu kompliziert. Die Sprachbarriere war schwierig zu überwinden. Deswegen haben wir angefangen, über das Kochen zu reden. Ich weiß noch, wie wir ein Hähnchen auf den Einkaufszettel malten und überlegten, wie viele von diesen wir einkaufen müssten, um alle satt zu kriegen. Wir haben gemerkt, dass es ein paar Frauen gab, die ein wenig Englisch konnten und die sich in der Gruppe hervortaten, um beim Organisieren zu helfen. So ist eine kleine Vorbereitungsgruppe entstanden. Zu Gesprächen über Menschenrechte usw. sind wir da noch nicht gekommen.

Erst langsam konnten wir dann eine der Frauen unterstützen, ihre eigenen Deutschkenntnisse in dieser Gruppe weiterzugeben. Dann haben wir die „Ladies Academy“ gegründet und Vorträge über Gesundheit, Erziehung und Gewalt in der Familie sowie Sexualleben organisiert. Frauengesundheit allgemein ist ein Thema, dass wir mit anderen Organisationen professionalisiert haben.

Selbstempowerment ist queer, antirassistisch, migrantisch und intersektional.

Frauen mit Fluchterfahrungen sind bei uns Expert*innen.

Bei Triwiewiz e.V. habt ihr etwa zeitgleich angefangen, zum Thema Empowerment zu arbeiten. Was ist Empowerment für euch?

Teresita: Frauen mit Fluchterfahrungen sind bei uns Expert*innen, nicht Adressat*innen unserer Projektarbeit. Wir versuchen eine Strategie gegen Rassismus und Diskriminierung zu entwickeln und Prozesse des Selbstempowerments zu initiieren. Empowerment ist für uns ein Prozess, keine*r kann eine*n anderen empowern, du kannst nur dich selber empowern. Das bedeutet, wir empowern uns gegenseitig. Wir lehnen das Wort Empowerment ab.

Selbstempowerment bedeutet dann auch, als Selbst zu existieren, ohne die Zwänge durch Rasse, Klasse oder Geschlecht. Also die Kategorien, die uns in unserer Sozialisation prägen. Das heißt Selbstempowerment ist queer, antirassistisch, migrantisch und intersektional.

Was sind eure jeweiligen Strategien in euren jeweiligen Projekten?

Teresita: Für uns ist beim Selbstempowerment ganz wichtig, dass die Menschen eine soziale, politische und kulturelle Beteiligung haben. Dass sie ihre Rechte kennen und die Kompetenzen aller im Raum sichtbar gemacht werden. Es geht also auch um eine Sichtbarkeit der im Raum verteilten Kompetenzen. Selbstempowerment meint auch, ich mache sichtbar, welche Chancen ich habe, zum Beispiel durch Bildung.

Claudia: Schon das Zusammensein ist Empowerment. Ich gebe Informationen, ich empowere niemanden, ich gebe die Erfahrungen und Strategien unserer Community, wie wir es geschafft haben hier anzukommen, weiter. Einfach das Wissen vermitteln, ich bin nicht allein, ich kann schauen, wie eine andere Frau das macht - so funktioniert dann das Lernen.
Wir planen und entwickeln die Projekte mit den Frauen sowohl inhaltlich als auch finanziell. Wir kochen zusammen, gehen zusammen einkaufen, putzen zusammen. Die beteiligten Frauen lernen so eine Abrechnung zu machen, sie müssen Verträge machen und lernen dabei, wie das Arbeitsleben funktioniert.

Empowerment passiert durch Begegnungen.

Was sind die Strategien bei euren Trainings zum Selbstempowerment?

Teresita: Wir haben einen prozess- und bedürfnisorientierten Ansatz: Was brauchen die Teilnehmenden für sich, was haben sie für Bedürfnisse? Am besten ist es, wenn wir die Menschen vorher treffen, um sie zu fragen. Je nach Wünschen organisieren wir dann die Seminare.

Außerdem vertreten wir den Ansatz des Powersharings: Wir richten den Fokus auf Privilegien, es werden hier die Teilnehmenden und die Trainer*innen in den Blick genommen. Wir versuchen unsere Mächte zu teilen. Es kann die Sprache sein, bin ich Trainer*in, bin ich Teilnehmer*in? Haben wir das Geld? Wir teilen das Geld, damit die Menschen sich darin organisieren können.

Ein weiterer Aspekt ist, die Positionierung der Mitarbeitenden offen zu legen: Sie teilen mit, ob sie selber eine Migrations- oder Fluchterfahrung haben. Das ist wichtig für uns, da geht es um das Peer-to-Peer. Es geht auch um die Frauen, die die Erfahrung bereits auch erlebt haben und ihr Wissen teilen und ihre Geschichte, wie sie mit den Erfahrungen umgegangen sind. Wenn es beispielsweise um Fragen des Asylantrags geht, dann haben die Teilnehmenden Fragen und der*die Trainer*in kann ihre Erfahrungen teilen. Die anderen werden dann auch ihre Erfahrungen teilen und das macht Wissen und Wissen ist Power und das ist Selbstempowerment.

Eine andere Sache ist der Safe Space: Selbstempowerment passiert durch Begegnungen. Und gerade Menschen, die ähnliche Erfahrungen gemacht haben, haben die Möglichkeit, sich zu öffnen. Wir haben einen Safe-Raum für Menschen, die Gewalt erfahren haben, einen Raum für die, die Rassismus erfahren haben. Wir versuchen dann, wenn die Menschen sich im geschützten Raum ausgetauscht haben, gemeinsam Strategien zu entwickeln. Es gibt die Möglichkeit sich zu verbünden, nach draußen zu gehen.

Der letzte wichtige Punkt: Wir bieten auch Babysitting an, das ist auch Selbstempowerment, weil viele der Teilnehmer*innen Kinder haben und sich ruhig auf den Workshop konzentrieren können, wenn die Kinder mit einem*r Babysitter*in in einem anderen Raum sind.

Das Projekt bei Xochicuicatl e.V: wurde vom „Ladies meet“ zur „Ladies Academy“. Was genau hat sich geändert in diesem Projekt und was würdest du gerne weitergeben?

Claudia: Für mich als Person war es wichtig zu verstehen, dass es viele andere Realtäten gibt, die ich nicht ändern kann. Das war mein großer Lernprozess der letzten Jahre. Es ist wichtig, dass wir zusammenbleiben, obwohl mir viele Sachen nicht passen und den Frauen auch nicht. Veränderung dauert und braucht viele kleine Versuche. Wenn ich denke, dass Frauenrechte wichtig sind, die Frauen aber in Afghanistan sozialisiert wurden, wo das Patriarchat herrscht, dann ist das nicht leicht zu verändern. Aber wir merken, die Frauen sind neugierig. Sie fragen nach Liebe, sexueller Selbstbestimmung, nach lesbischem Leben und das sind Fragen, die jetzt nach einiger Zeit kommen.

Teresita: Auch in unseren Workshops zu Sexualität und Verhütung zeigt sich, dass die Frauen ein großes Interesse daran haben, ihre eigene Sexualität weiter zu entdecken und sich mehr mit sexueller Gesundheit auseinanderzusetzen.

Claudia: Ich finde es wichtig, den Frauen die Entwicklung einer eigenen Meinung zu ermöglichen. Das ist schwer, gerade wenn die Menschen aus

autoritären Systemen kommen. Wenn Menschen nicht schreiben und lesen können, dann musst du einen Dialog finden, ohne dass ich sage, du musst Schreiben lernen. Diese Frauen brauchen eine Perspektive! Nur Geld vom Jobcenter zu bekommen, das ist keine Alternative. Ich kann ihnen aber auch über unser Projekt keine Arbeit geben. Es gibt insgesamt zu wenige Perspektiven für diese Frauen.

Was können Andere von euch lernen?

Teresita: Migrant*innen und geflüchtete Frauen, egal, ob sie unsere Mitarbeiter*innen oder Teilnehmenden sind, nehmen wir als Expert*innen wahr. Wir haben also kein Standardprogramm und sehen sie auch als Vermittler*innen mit Brückenfunktion und Multiplikator*innen für andere Frauen. Bei uns werden oft die ehemaligen Teilnehmer*innen zu Trainer*innen. Wir bewerben unsere Trainings eher durch Mundpropaganda als durch Social Media. Wir haben aber auch eine große WhatsApp-Gruppe und wir fragen immer wieder: Was sind eure Themen? Diese sind sehr verschieden und wir richten uns bestmöglich nach ihnen aus: Wohnungssuche, sexuelle Identität, etc.

Wir wollen keinen Paternalismus mehr, Zusammenarbeit auf Augenhöhe und Transparenz über Privilegien ist unser Motto. Ich frage mich immer, was ist meine Position in diesem Raum und in dieser Gruppe jetzt? Das ist eine ständige Repositionierung. Ich finde das wichtig, weil hier in Berlin habe ich als Italienerin eine andere Erfahrung, eine andere Position als eine deutsche Person, aber auch gegenüber einer Frau, die geflüchtet ist. In Italien, wenn ich Menschen dort treffe, die Opfer von Menschenhandel sind, dann ist meine Position dort als Italienerin eine ganz andere. Ich habe einen Pass und ich erlebe in Italien kein Racial Profiling.

Wir brauchen langfristige Konzepte und Finanzierung.

Wir wollen Werkzeuge zum Empowern aufzeigen.

Gibt es Forderungen an Institutionen und Verwaltung?

Claudia: Wir brauchen langfristige Konzepte einschließlich der Finanzierung. Diese Menschen werden nicht zurückgehen. Es braucht Schulen, Begleitungen und Perspektiven.

Teresita: Jemanden zu empowern, das kannst du nicht. Es geht einfach darum, die Werkzeuge zu zeigen, damit sie sich selber empowern. Aber das ist kein Aspirin. Wir brauchen eine Qualifikation von Frauen und Menschen mit Fluchterfahrungen. Das heißt auch, sie können nicht immer ehrenamtlich arbeiten und müssen bezahlt werden.

Das Interview führten Roxane Josten und Berit Schröder.

ADRESSEN

Demokratie in der Mitte
Vor-Ort-Büro in der Fabrik Osloer Straße e.V.
Osloer Straße 12, 13359 Berlin
Tel.: 030-495 005 26
Mail: info@demokratie-in-der-mitte.de
demokratie-in-der-mitte.de

Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke
Einbecker Str. 85, 10315 Berlin
Tel.: 030-50 56 65 18
Mail: mail@licht-blicke.org
www.licht-blicke.org

Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung Marzahn-Hellersdorf
Neue Grottkauer Straße 5, 12619 Berlin
Tel.: 030-92 25 71 40
Mail: koordinierungsstelle-mh@pad-berlin.de
koordinierungsstelle-mh.de

[moskito] – Fach- und Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus, für Demokratie und Vielfalt
Fehrbelliner Straße 92, 10119 Berlin
Tel: 030-443 71 – 79
Mail: moskito@pfeffwerwerk.de
www.pfefferwerk.de/moskito

Zentrum für Demokratie Treptow-Köpenick
Michael-Brückner-Str. 1, 12439 Berlin
Tel.: 030-65 48 72 93
Mail: zentrum@offensiv91.de
www.zentrum-für-demokratie.de

Herausgeber_innen:
Fach- und Netzwerkstelle Licht-Blicke, Zentrum für Demokratie Treptow-Köpenick, Demokratie in der Mitte, Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung Marzahn-Hellersdorf und [moskito] – Fach- und Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus, für Demokratie und Vielfalt

Text- und Bildnachweis:
Alle Rechte liegen bei den Herausgeber_innen und bei den Interviewpartner_innen
Titelfoto: Daniel Frese, pexels.com / Zeichnungen: Michael Mallé
Fotos: apasciuto CC BY 2.0 via Flickr.com, Cris CC BY-SA 2.0 via Flickr.com, Listener42 CC-BY 2.0 via Flickr.com, Jeanne Menjoulet CC BY 2.0 via Flickr.com, Julia Seliger CC BY 2.0 via Flickr.com

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.

Gefördert von

Gefördert vom

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie leben!

Demokratie in der Mitte
Partnerschaften für Demokratie in Wedding & Moabit

FABRIK OSLOER STRASSE
Zentrum für soziale und kulturelle Arbeit

[moskito]
Fach- und Netzwerkstelle gegen Rechtsextremismus für Demokratie und Vielfalt

pfefferwerk
Stadtkultur gGmbH

Koordinierungsstelle für Demokratieentwicklung Marzahn-Hellersdorf

Licht Blicke
Fach- und Netzwerkstelle

pad
präventive, altersübergreifende Dienste im sozialen Bereich gGmbH

Zentrum für DEMOKRATIE

offensiv 91 e.V.
Verein für soziale und kulturelle Dienste für Frauen, Familien, Kinder und Jugendliche

V.i.s.d.P.: Andreas Wächter (pad gGmbH), Kastanienallee 55, 12627 Berlin