

How to be an Ally?
Gespräch über ein Format
für rassismuskritische
Lehre und aktiven Support

Arpana Aischa Berndt
und
Maja Bogojević

aus:

Julia Bee / Gerko Egert (Hrsg.)
Experimente lernen, Techniken tauschen
Ein spekulatives Handbuch
Seite 291 – 311

Weimar und Berlin: Nocturne 2020

ARPANA AISCHA BERNDT ARBEITET ALS AUTORIN,
TRAINERIN UND AKTIVISTIN IN BERLIN
MAJA BOGOJEVIĆ ARBEITET ALS TRAINERIN UND
AKTIVISTIN IN BERLIN UND HAMBURG



Arpana Aischa Berndt und Maja Bogojević, Trainer*innen
 > Die Sternchen-Schreibweise wird verwendet, um Menschen mit nicht-binären Gender-Identitäten mit einzubeziehen (AG Feministisch Sprachhandeln 2014: 22f.). <
 von *How to be an Ally* mit Julia Bee und Gerko Egert

Das Gespräch fand einige Wochen nach dem von Arpana und Maja durchgeführten Workshop statt.

[Julia Bee] In unserem Buch geht es ja unter anderem darum, wie Techniken aus dem Aktivismus an die Hochschule kommen. Dabei sehen wir auch ganz klar das Problem der Aneignung. Als *community* Trainerinnen und Aktivistinnen habt ihr ein *teaching* Format entwickelt, welches uns sehr interessiert: ein *how to* Format. Ihr macht dabei ja keine reine Hochschullehre, sondern arbeitet in einem Zwischenbereich von politischer Bildungsarbeit und Aktivismus. Es wäre schön, wenn wir darüber sprechen könnten und auch über die Probleme und Fallstricke von aktivistischen Formaten an der Hochschule. Wenn man Techniken, die nicht an der Universität entstanden sind, an diese holt – Stichwort Aneignung und Institutionalisierung. Was ist euer Konzept und wie ist es entstanden?

[Arpana Aischa Berndt] Der Workshop ist aus zwei Situationen, die im Uni Kontext stattgefunden haben, entstanden. Das ist spannend, weil wir nun mit dem Workshop in Uni Kontexte zurückkommen. In einer der Situationen hat ein Professor in einer Vorlesung eine rassistische



3

Fremdbezeichnung benutzt, um einen historischen Text wiederzugeben. Das passiert oft in Vorlesungen und Seminaren. Ich hatte daraufhin das Bedürfnis, dass wir in der Vorlesung darüber reden, warum wir diese Bezeichnung unhinterfragt verwenden müssen. Es ist schwierig Rassismus in mehrheitlich *weißen* ▷ Weiß wird kursiv geschrieben, um deutlich zu machen, dass es sich um eine politische Beschreibung und nicht um eine Farbbezeichnung handelt (Ogette 2018: 14). ◀ Räumen anzusprechen. Deshalb habe ich einer Freundin, die hinter mir saß, geschrieben, dass ich ihre Unterstützung brauche. Ich wollte nicht die einzige sein, die Rassismus anspricht, weil schnell behauptet wird, es wäre mein persönliches Problem und das lenkt davon ab, wie gewaltvoll Sprache sein kann. Der Professor meinte dann zu mir, dass das nun ein anderes Thema wäre und er kein Problem mit dem Begriff hätte, wir darüber nun nicht diskutieren könnten. Meine Freundin hat auch noch mal betont, dass darüber gesprochen werden müsste. Er hat das Gespräch unterbunden und niemand hat mehr was gesagt, das ist das Phänomen des *weißen Schweigens*, das wir auch im Workshop nennen. Nach der Vorlesung haben mir dann aber unglaublich viele Kommiliton*innen geschrieben, dass sie es cool fänden, dass ich etwas gesagt hätte, wie mutig ich sei, und dass sie mich unterstützen würden. In dem Moment in der Vorlesung habe ich aber die Unterstützung nicht gesehen, ich wusste auch nicht, wie sie zu der Verwendung von rassistischen Bezeichnungen stehen, weil sie sich diesbezüglich nicht geäußert haben. In der Vorlesung konnte also kein Gespräch über rassistische Sprache stattfinden, weil die anderen Studierenden sich unsicher waren, wie sie sich verhalten sollen. Es kann aber nicht sein, dass es immer Betroffene sein müssen, die Rassismus ansprechen, denn Rassismus muss auch dann thematisiert werden, wenn keine Betroffenen anwesend sind.

Die andere Situation geschah auf einem Performance Festival, das an den Kulturcampus angebunden war. In einer Inszenierung gab es einen Vorfall von *blackfacing* oder *brownfacing*. Ich hatte die Performance

4 nicht gesehen, wurde aber dennoch gefragt, ob ich das Nachgespräch moderieren möchte. Ich habe gar nichts mit Performance zu tun, ich studiere Literatur, aber nur, weil ich *nicht-weiß* bin und mich mit Rassismus auseinandersetze, wurde ich gebeten darüber zu sprechen und dazu beizutragen das Problem zu lösen. Ich habe das Nachgespräch nicht moderiert aber besucht. Mit dem Professor aus der Vorlesung hat es übrigens auch noch eine kurze Diskussion gegeben. Beide Gespräche verliefen ähnlich: Es gab ein hin und her zwischen »ich finde den Begriff nicht schlimm« und »ich finde ihn aber schlimm«. Mir wurde in den Gesprächen deutlich, dass es unterschiedliche Wissensstände über Rassismus gibt, aber den Gesprächsteilnehmer*innen schien das nicht klar zu sein, weil sich keine Ebene finden ließ, über die das Thema besprochen werden konnte. Es wurde nicht wahrgenommen, dass es unterschiedliche Perspektiven im Raum gibt und auch unterschiedliche Positionen des Sprechens. Stattdessen haben *weiße* Personen in den Diskussionen sehr oft betont, dass sie keine Rassist*innen seien, das hat ihnen ja auch niemand vorgeworfen. Es geht auch nicht darum, wie Begriffe oder Performances gemeint sind, sondern was sie transportieren und auslösen und darum, ihre historischen Verankerungen mitzudenken. Bei beiden Situationen wurde mir sehr deutlich, dass der Großteil der Menschen im Raum etwas gegen Rassismus tun wollte, aber gar nicht ganz versteht, was Rassismus ist und ich deshalb immer wieder in die Position gerückt werde, Rassismus erklären zu müssen. *Weiß*e Menschen konnten mich gar nicht unterstützen, weil ihnen das Wissen über die Ursprünge von bestimmten rassistischen Bezeichnungen und Praktiken fehlte und sie dies verunsicherte. Diese beiden Situationen fanden kurz hintereinander statt und waren sehr prägend, weil ich ja wusste, was ich mir von den *weißen* Menschen in den Diskussionen gewünscht hätte. Da ich vorher schon in der politischen Bildungsarbeit tätig war, kam die Idee auf einen Workshop zu schaffen, in dem *weiße* Menschen erarbeiten, wie sie Rassismusbetroffene unterstützen können, damit

5 Diskussionen um Rassismus sich nicht ständig im Kreis drehen, sondern tatsächlich Prozesse in Gang gesetzt werden. Die Idee des Ally-Workshops ist es also zu erarbeiten, wie *weiße* Menschen Verbündete für diejenigen sein können, die negativ von Rassismus betroffen sind, ohne sie zu bevormunden. ↗ »[An ally is] a person who is a member of the ›dominant‹ or ›majority‹ group who works to end oppression in his or her personal and professional life through support of, and as an advocate with and for, the oppressed population.« (Evans/ Washington 1991: 215). ↙ Maja hat dann sofort gesagt: »ich bin voll dabei!« – und ich kannte Majas Arbeit schon. Wir hatten dann großes Glück, dass wir so gut zusammenarbeiten können.

[Gerko Egert] In welchen Kontext fanden die ersten Workshops statt? War das an der Uni?

[Maja Bogojević] Zunächst haben wir den Workshop an der Uni Leipzig durchgeführt. Im Anschluss haben wir den Workshop für ein feministisches Partykollektiv namens *sieistguterjunge* durchgeführt. So hatten wir direkt verschiedene Settings. Während wir an der Uni Studierende und studierte Personen im Workshop hatten, war es im Partykollektiv anders. Da waren auch Studierende dabei, aber es war insgesamt ein anderer Kontext. Damals war es der zweite Workshop und wir wussten vieles noch nicht, z.B. wie viel Honorar üblich ist, etc. Wir werden meistens an Unis eingeladen, weil es dort Gelder, Räume und Material gibt. Kontexte wie das Partykollektiv haben solche Ressourcen nicht.

[J.B.] Wir finden ja gerade das *how to* in eurem Konzept interessant. Warum bleibt ihr trotz Problematisierung dabei und was ist am *how to* Format problematisch? Ich frage dies, weil unsere Idee ja ein Buch mit *open source* Formaten ist. Zugleich ist das ja mitunter auch problematisch. Gerade euer Format kann ja nicht jede*r so unterrichten. Je nachdem wer es unterrichtet, ist es ein komplett anderes Format. Viele Workshops ähnlichen Anspruches werden z.B. von *weißen* Männern unterrichtet. Eure Techniken haben eine Geschichte, sie sind

situert. Es sind bestimmte Biografien und Perspektiven damit verbunden. Daher darf man das *how to* nicht als einfache Aneignung verstehen. Es muss entwickelt werden und zwar von und mit betroffenen Menschen

6

[M.B.] Wir bleiben bei dem Titel, weil er catchy ist. Er ertappt Personen ein bisschen, die denken: »Ok, ich gehe in den Workshop und damit habe ich alles gelernt, was ich wissen muss«. Dabei ist es ja ein bewusster Prozess, sich mit Rassismus auseinanderzusetzen. Es wird nicht nach drei Stunden zu Ende sein. Aber einige Menschen haben diesen Anspruch an sich selbst und an uns als Workshopleiter*innen. Und dann sagen wir in dem Workshop, das ist genau was wir nicht machen wollen. Weil wir ja manchmal mehr Fragen als Lösungen produzieren. Dies kann man als Motivation nutzen, um weitere Literatur zu suchen, sich weiter auseinandersetzen, mit den Freund*innen in den Diskurs zu gehen. Zu sagen: Ich bin mir bewusst, dass es diese gesellschaftliche Problematik gibt, wie kann ich dich als Freund*in unterstützen? Damit nicht das passiert, was Arpana geschildert hat. Dass es nicht bei einer Nachricht bleibt, die sagt: »Wow, das war so mutig«, sondern bereits vor dem Eintreten solcher Situationen ein Diskurs darüber stattfindet. Dass eine Unterhaltung darüber geführt wird und gemeinsam Strategien erarbeitet werden. Und in Bezug auf Letzteres passt der Titel ja immer noch ganz gut.

[A.A.B.] Ich stimme zu. Der Titel spricht an, was Menschen, die sich mit Rassismus auseinandersetzen, suchen. Eben weil es diese Unsicherheit bezüglich des Themas gibt. Das sagen die Teilnehmer*innen auch am Anfang des Workshops immer wieder: »Ich möchte mehr Sicherheit haben.« Auch in Interviews oder Textanfragen wird oft nach einer Liste, nach einem *how to* gefragt. Wir versuchen im Workshop damit zu brechen. Ich würde es eher in dem Sinne verstehen, dass wir ein *how to* geben, wie man Situationen betrachten oder reflektieren

7

kann. Welche Handlungsmöglichkeiten sich daraus ergeben, sind dann je nach Situation und welche Personen involviert sind zu verstehen. Wie schauen wir uns eigentlich Situationen an? Aus welchen gesellschaftlichen Positionen schauen wir auf Rassismus? Welche Faktoren spielen da eine Rolle?

[M.B.] Das Entscheidende, was wir über den Workshop sagen können, ist, dass er die Bedürfnisse der Betroffenen in den Vordergrund stellt. Wir geben verschiedene Strategien vor, sodass die Teilnehmenden das verstehen können. *We center the person that is being marginalized*, d.h. in diesem Fall eine von Rassismus betroffene Person. Wir arbeiten da herum und kommen immer wieder zu der These zurück, dass man nur zum *Allyship* kommt, wenn man die Bedürfnisse und Probleme der Betroffenen in den Mittelpunkt stellt.

[A.A.B.] Es ist daher auch problematisch, sich dieses Format einfach anzueignen und daraus ein *how to* wie eine Anleitung zu machen, weil alle Situationen unterschiedlich sind. Sobald sich ein kleiner Faktor verändert, ergeben sich schon andere Handlungsmöglichkeiten. Oder es fallen umgekehrt Handlungsmöglichkeiten weg. Je nachdem wer mir helfen will – wenn mir eine Person helfen will, die ich als ebenfalls von Rassismus betroffen lese, ist das ein anderer Ausgangspunkt als wenn mir eine *weiße* Person helfen will. Es macht auch einen Unterschied, wenn Rassismus in der Bahn stattfindet oder in meinem Wohnzimmer, ob es Tag oder Nacht ist. Sobald sich ein Faktor ändert, ändern sich auch die Handlungsmöglichkeiten. Daher gehen wir von Situationen aus, die wir erlebt haben, weil wir die auch komplett durchsprechen können. Wir wissen genau, was passiert ist und haben alle Faktoren im Blick. Und wir wissen ja auch, was wir uns gewünscht hätten. Wir können nicht davon ausgehen, dass eine andere Person in der gleichen Situation dieselben Bedürfnisse hat. Selbst meine Schwester, die in einem ähnlichen Kontext aufgewachsen ist wie ich und ähnliche Fremdzuschrei-

bungen erfahren hat, hat in so einer Situation vielleicht andere Bedürfnisse. Deshalb geht es darum, die Bedürfnisse der Betroffenen im Fokus zu behalten und nach diesen zu handeln.

8

[J.B.] Das finde ich stark an eurem Konzept. Dass ihr nicht den Anspruch habt von und für alle zu sprechen. Dieser Fokus basiert auf Erfahrungen und auf Bedürfnissen. Wir wollen ja in diesem Band auch immer von Erfahrungen ausgehen und diese gleichzeitig politisch verstehen. Ich möchte diesen Aspekt auch (selbst-)kritisch betrachten. Ich habe mich gefragt, ob manche Menschen es scheinbar auch brauchen, dass sie von rassistischen Erfahrungen hören, weil sie die strukturelle Dimension leugnen. Man muss es ihnen nochmal als Trainer*in sagen, von den eigenen Erfahrungen sprechen. Man muss es nochmal erzählen, was ja auch schmerzhaft ist, und dann erst glauben manche Menschen es. Anscheinend braucht es eine Authentifizierung durch Erfahrung. Andererseits sind diese Erfahrungen für das Workshopkonzept, so wie ihr es erläutert habt, zentral: Diese zu respektieren und nicht sofort auf eine abstrakte Ebene zu wechseln. Beides muss zusammenspielen.

[M.B.] Und da ist ja die Gefahr, dass Rassismus als individuelles Problem wahrgenommen wird. Es wird auf eine individuell gemachte Erfahrung reduziert, anstatt anzuerkennen, dass es eine strukturelle Problematik gibt. Aber wir wollen es auch von der Metaebene auf unsere eigenen Erfahrungen zurückbeziehen. Wir merken, dass es am besten funktioniert und das ist unsere Praxis, dass wir an konkreten Situationen arbeiten. Gleichzeitig erkennen wir an, dass Rassismus strukturell verankert ist. Die Leute denken, wir machen diesen Workshop und damit machen wir die Uni rassismusfrei. An diesem Punkt wollen wir das gar nicht, hier wollen wir das zunächst auf die individuelle Ebene zurückbringen. Damit wollen wir die Uni zunächst etwas entspannter für die Betroffenen machen. Unser Beispiel

9

aus dem Workshop, dass eine Gruppe BIPOC ↗

Black, Indigenous, People of Colour. Der Begriff People of Color, bzw. PoC

ist ein Begriff der politischen Selbstbezeichnung für Menschen, die aufgrund von Hautfarbe, Sprache, Namen, Herkunft und/oder Religion markiert und rassistisch und/oder intersektional diskriminiert werden (Can 2008: 54). Diese politischen Selbstbezeichnungen haben in unterschiedlichen Kontexten auch unterschiedliche Bedeutungen. ↙ keine Förderung für ihren Workshop erhält, knüpft ja wieder an der strukturellen Ebene an. Wir wollen keineswegs strukturellen Rassismus unsichtbar machen, aber er ist auf individueller Ebene schwieriger zu besprechen.

[J.B.] Könnte man umgekehrt sagen, dass euer Vorgehen Erfahrungen politisiert? Eine Erfahrung, wie bell hooks sagt, ist nie nur meine Erfahrung. Sie ist immer auch kollektiv und damit strukturell. Gleichzeitig sind wir an der Universität gewohnt, in kritischen Kontexten so sehr über Strukturen zu reden, dass wir vollkommen vergessen, über konkrete Situation und Bedürfnisse zu sprechen. Das ist sicher auch eine Immunisierungsstrategie der Universität. Die Universität will ja ihrem Selbstverständnis nach nur bedingt mit der Gesellschaft interagieren. Sie sagt wir sind da, um Strukturen zu analysieren. Und natürlich auch Machtstrukturen, was wichtig ist. Sie sagt aber auch implizit: Wir sind nicht dafür da, die Menschen zu *supporten*. Dadurch wird vergessen, dass dies ein Lernprozess sein kann. Lernen kann so auch umdefiniert werden. Denn euer Workshop hat ja ermöglicht und gefordert, dass die *weißen* Menschen sich situieren und positionieren. Und dass wir, wie Maja sagt, in einen Diskurs gehen können, auch mit Freund*innen. Und das ist auch lernen, Bildung und Forschung! An der Uni liest man Texte, auch kritische Texte, es gibt sogar Fortbildungen zu Antirassismus, aber am Ende reden wir selten über Handlung als Wissensressource. Als ob die sich automatisch aus dem Gelesenen ergibt. Aber Handlung generiert Wissen aus Erfahrung, dennoch wird sie selbst in kritischen Formaten oft ausgeklammert. Aber wenn man diesen Wissensbegriff ablehnt, kann es gar nicht zu einem emanzipativen

10
Prozess in einer Gruppe kommen. In eurem Workshop sagen Menschen, die es nie zuvor gesagt haben, ich bin *weiß*. Auch da geht es um Lernprozesse! Ich habe einiges über die von mir ausgehenden *white savourism* Strukturen gelernt – aber auch vor allem meine Wahrnehmung umzustellen und mich anderen Bedürfnissen zu öffnen. Es fällt Wissenschaftler*innen extrem schwer in Handlungssituationen Fehler zuzugestehen. Auch mir. Wir vermitteln zu wenig das Respektieren von Bedürfnissen an der Uni. Wir haben auch als Gruppe auf eure Beispiele häufig analytisch geblickt. Wenige aus dem Workshop haben zuallererst nach den Bedürfnissen und Erfahrungen in rassistischen Situationen gefragt.

[M.B.] Das ist spannend, denn wir brechen mit dem, was die Universität uns vermittelt. Nämlich mit der Annahme, dass es sowas wie Objektivität gibt. In dem Sinne, dass eine Position objektiv sein kann. Ich kenne das aus meiner Uni Erfahrung, da ich ja Sozialwissenschaften studiert habe. Da wird häufig davon ausgegangen, dass ein Subjekt objektiv auf etwas schauen kann. Deshalb finde ich es spannend mit unserem Workshop an die Uni zu gehen. Denn so wie Arpana sagt, keine Person aus der U-Bahn wird objektiv auf Arpana zugehen können und irgendwie eine objektive und neutrale Positionierung haben. Weil alles in einem konkreten Kontext und in einem gesellschaftlichen Machtverhältnis geschieht. Obwohl wir nicht von Objektivität sprechen. Aber sobald wir von einer rassistischen Fremdbezeichnung in einer Vorlesung sprechen, ist es ja nicht mehr objektives Wissen, was vermittelt wird.

[A.A.B.] Genau. An meinem Literaturinstitut in Hildesheim gab es 2017 eine relativ große Sexismusdebatte. Es gab danach auch Seminare, in denen das Thema theoretisch angegangen wurde. Es wird immer behauptet, Wissenschaft wäre objektiv. Wenn dann aber in Seminaren Rassismus reproduziert wird oder eben auch Sexismus sichtbar wird, wird nicht auf die Theorie zurückgegrif-

11
fen. Obwohl ja gerade an Unis das Potential da ist, Erlebtes theoretisch und historisch einzuordnen, um es zu verstehen. Wissenschaft könnte genutzt werden, um Parallelen zwischen Theorie und Erlebtem zu ziehen. Der Transfer findet nicht statt. Hier wird dann angenommen es würde reichen zu sagen: »Ich finde das nicht problematisch« – das ist ja ein total subjektiver Ansatz. Da wird diese subjektive Wahrnehmung oder Einschätzung benutzt, um zu sagen: »Wir müssen da nicht weiterreden«. So wird Weiterdenken unterbunden. An diesem Beispiel sieht man, wie Macht funktioniert, weil das Argument der Objektivität und Subjektivität von Privilegierten dann benutzt wird, wenn durch sie Machtstrukturen gefestigt werden können.

[J.B.] Deshalb ist es wichtig, dass die Universität sich auf allen Ebenen reflektiert und dekolonisiert. Dies muss viel weiter und nachhaltiger geschehen. Da kann so ein Workshop den Anstoß geben, dass auch in Instituten Gruppen dauerhaft zusammenarbeiten. Man kann erst im Prozess wirklich sehen, welche Ebenen an der Uni das miteinbezieht.

[A.A.B.] Das bringt uns ja zurück zu den individuellen und strukturellen Erfahrungen. Natürlich sind individuelle auch kollektive Erfahrungen. Wir würden ja nicht so eine Dringlichkeit darin sehen, wenn wir nicht wüssten, dass ganz viele Menschen ähnliche Erfahrungen machen. In kollektiven Erfahrungen marginalisierter Gruppen steckt ganz viel Wissen, das unsichtbar gemacht wird. Das ist auch Thema in unseren Workshops, auch bezogen auf wissenschaftliches Arbeiten und die vermeintliche Objektivität: *Weiß*e Studierende können auch benennen, dass sie ihre Hausarbeiten aus *weißen* Perspektiven schreiben. Das macht ja auch was, wenn ich meine Forschung oder eine Hausarbeit damit beginne, mir klarzumachen aus welcher Perspektive ich schreibe. Denn aus dieser Position blicke ich auf alles, was ich erarbeite. Diese Praxis kann sich dann auch auf strukturelle Ebenen übertragen.

[G.E.] Das war ja auch am Anfang des Workshops zentral, wo ihr verschiedene Begriffe erklärt habt. Einige Begriffe kannte ich aus dem akademischen Diskurs. Dann seid ihr aber direkt auf eine persönliche Positionierung hingegangen, in denen man diese Begriffe auf sich selbst angewendet hat. Die Teilnehmer*innen verbinden dies vielleicht mit einem abstrakten oder objektiven Vokabular und Vorgehen, durch die Anwendung auf das eigene Leben merken sie aber: Oh, das hat ja mit mir zu tun.

[M.B.] In unseren Workshop kommen Personen, die sich zum ersten Mal gesellschaftlich positionieren müssen. Es erfolgt eine bewusste Benennung ihrer *weißen*, privilegierten Positionierung. Und dann sitzen manche da und sagen: Also ich positioniere mich erst einmal gar nicht. Das sind auch sehr spannende Prozesse. Einige Leute zögern oder nutzen distanzierende Formulierungen, wie: »Wahrscheinlich bin ich *weiß*« oder »ich würde mich als *weiß* bezeichnen«, dann kommentieren wir bewusst nicht. Wir erklären aber, warum wir es für wichtig halten, sich zu positionieren. Um zurück zu dem zu kommen, was du gesagt hast: In den Aufbauworkshops bringen die Leute ihre eigenen Erfahrungen mit. Also Situationen, in denen sie nicht wussten, was sie machen sollten. Da setzen wir wiederum direkt bei den Erfahrungen aus der Uni, der Familie oder der politischen Arbeit an.

[A.A.B.] In dem Aufbauworkshop sprechen wir auch über Situationen, in denen sich die Teilnehmer*innen selbst rassistisch verhalten haben. Es ist relativ einfach darüber zu reden, was andere machen. Manchmal erkennen Teilnehmende dadurch einfacher, dass auch sie sich in der Vergangenheit rassistisch verhalten haben. Es macht einen Unterschied, wenn Teilnehmende über eine Situation sprechen, um eigenes rassistisches Verhalten zu dekonstruieren. Sie erarbeiten dann, wie sie handeln könnten, wenn sie darauf angesprochen wer-

den, um nicht die Betroffenen erneutem Stress auszusetzen.

[M.B.] Genau. Es kommt oft die Situation vor, dass Leute sich auf andere beziehen, die z.B. eine rassistische Fremdbezeichnung genutzt haben, um das eigene Handeln davon abzugrenzen. Aber vielleicht wechseln sie trotzdem selbst die Straßenseite, wenn ihnen ein*e BIPOC begegnet. Wir wollen verhindern, dass sich Leute von anderen abheben, nur weil sie in der Auseinandersetzung mit Rassismus vermeintlich weiter sind. Über die Vorstellung des ›guten Weißen‹ sprechen Tupoka Ogette und Noah Sow auch. Die knüpft an den *white-saviourism-complex* an, den wir im Workshop besonders betonen.

[G.E.] Da geht es ja auch nicht darum, wie werde ich ein*e gute*r Antirassist*in, sondern wie funktioniert Allyship und das ist immer von bestimmten Situationen abhängig.

[A.A.B.] Teilnehmer*innen erarbeiten im Workshop, dass sie oft in konkreten Situationen durch ihr Handeln, Eingreifen oder Helfenwollen ihr eigenes Interesse ausdrücken wollen. Zum Beispiel, indem sie etwas lange diskutieren, um ein Statement zu setzen, vergessen aber die Bedürfnisse der Betroffenen. Da frage ich mich, wie können *weiße* Menschen Workshops zu Bedürfnissen von Rassismus betroffener Menschen geben? Die Frage ist, wer wird eigentlich angehört und ernst genommen?

[J.B.] Und wer kriegt Geld und Anerkennung. Ich merke durch das Gespräch immer mehr, wie problematisch *how to* verstanden werden kann, gerade in Bezug auf antirassistische Arbeit. Man kann solche Techniken nie ohne Situierung und intersektionale Perspektiven denken.

[M.B.] Deshalb ist es hier auch wichtig, dass wir auf Klassismus zu sprechen kommen. Auch antirassistische

14 Arbeit kann klassistisch sein. Es wird manchmal gesagt: »Du kannst das ganz easy alles googeln oder nachschlagen.« Aber das stimmt einfach nicht, da der Zugang zu Wissen sehr unterschiedlich ist. Wenn ich aus einer Arbeiter*innenfamilie komme, wie kann ich lernen auf dieses Wissen zuzugreifen, wenn es nicht durch einen Workshop ist, wo Leute einen vielleicht auch mal an die Hand nehmen. Da wollen wir anknüpfen und weg von der Idee, dass sich jede Person das selbst erarbeiten kann und muss. Aber es stimmt natürlich auch, wenn Betroffene sagen: »Ich bin nicht hier, um dich zu *educaten*.« Aber wir möchten sicherstellen, dass Nicht-Betroffene trotzdem Zugang zu diesem Wissen bekommen. Denn: Wo können sie diese Fragen sonst stellen, ohne Betroffene zu belasten? Wenn Menschen wirklich Interesse haben, dann nehmen wir sie gerne »an die Hand«. Wir wollen auch keine *Oppression Olympics* betreiben, d.h. wir wollen nicht, dass man diskutiert, welche Diskriminierung die schlimmste ist. Wir versuchen alles als intersektionale Gegebenheiten und Lebensrealitäten zu betrachten. Auch im Bezug auf unsere eigenen Positionierungen: Wir selbst bringen auch viele Privilegien mit, als Personen, die im globalen Norden aufgewachsen und in Westeuropa sozialisiert sind.

[A.A.B.] Und auch »Google it« ist gefährlich, wenn man nicht gelernt hat, wie man Internetseiten genau liest beziehungsweise Quellen einordnet. Wenn ich »Rassismus« in eine Suchmaschine eingebe, kann ich auf Seiten kommen, in denen erklärt wird, dass es Rassismus gegen *weiße* Menschen gibt oder Rassismus gar nicht existiere. Um so problematischer ist es, wenn Diskussionen über Rassismus an Unis abgewürgt werden, weil da genau der Zugang zu Wissen ist. Da ist ja die Möglichkeit, darüber zu reden. Gleichzeitig wird in migrantischen *communities* auch viel über Rassismus geredet, eben manchmal nicht mit akademisierten Begriffen, aber aus einem Erfahrungswissen. Und wir betonen im Workshop immer wieder: Die Teilnehmer*innen müs-

15 sen noch Workshops, die andere Aspekte des Rassismuskurses thematisieren, besuchen. Auch Formate aus Schwarzen, jüdischen und/oder geflüchteten Perspektiven, weil wir ja nur aus unseren Perspektiven sprechen. Wir können ja nicht für alle BIPOC sprechen. Und wir gehen davon aus, dass es Perspektiven gibt, die uns widersprechen. Damit würden wir unsichtbar machen, dass es diese unterschiedlichen Perspektiven gibt und dass es intersektionale Überschneidungen gibt, die noch andere Erfahrungen hervorrufen.

[G.E.] Ich würde gerne zum Schluss noch mal auf ein anderes Thema zu sprechen kommen. Die Techniken, wie z.B. Lösungsvorschläge für einzelne Szenen, die ihr präsentiert: gemeinsam besprechen, sich im Raum verteilen, sich positionieren – woher stammen diese? Kommen die wie der Impuls für die Workshops auch aus euren Uni Kontexten oder aus dem Aktivismus?

[A.A.B.] Viele der Techniken, die wir anwenden, kommen aus der politischen Bildungsarbeit. Sie werden dort immer weitergetragen, so dass man gar nicht zurückverfolgen kann, wo sie eigentlich herkommen. Die Methoden und Übungen haben wir abgewandelt und angepasst. Sich gesellschaftlich positionieren zu müssen, kommt aus einer Betroffenheit. Denn wenn Marginalisierte es müssen, dann sollte es das Gegenüber, die unbenannte Norm, auch tun. Wobei Intersektionalität etwas ist, was ja im wissenschaftlichen Rahmen auch besprochen wird.

[M.B.] Das Positionieren kenne ich vor allem aus aktivistischen Kontexten. Dort wird das schon sehr lange praktiziert. Man kann es wahrscheinlich nicht auf eine Ursprungsszene zurückverfolgen, aber Arbeiter*innen, queere Menschen und BIPOC haben es angewandt, um Ungleichheiten erstmal sichtbar zu machen und kollektive Erfahrungen zu kommunizieren. Ich denke daher, es ist eine Mischung aus Aktivismus, politischer Bildung und Wissenschaft. Aber auch antirassistische, akade-

16
mische Perspektiven aus dem US-amerikanischen Raum auf Intersektionalität wie z.B. Kimberle Crenshaw spielen ja auch hierbei eine große Rolle. Das findet im deutschen Kontext vereinzelt und zeitlich versetzt statt.

[A.A.B.] In Bezug darauf, stößt auch der Workshop an seine Grenzen, denn wir können da ja nicht alles durchsprechen. Wir können Ewigkeiten so weitermachen. Wir könnten andere Diskriminierungsformen, die uns auch betreffen, hinzufügen. Aber irgendwann wird es für einen Workshop immer undurchsichtiger.

[J.B.] Daher ist es wichtig, die Spezifik beizubehalten, weil das gerade in vielen heutigen Diversitytrainings alles durcheinander geht und nicht mehr auf die Spezifik gerechnet wird. Die Institutionen überfrachten diese Trainings mit zu viele unspezifischen Erwartungen, die gerade kurze Formate nicht klären können (und sollten). Denn der Druck auf Trainer*innen kommt ja daher, dass immer ›extra‹ Mittel aufgewendet werden und antirassistische Trainings keine integralen Formate sind.

[M.B.] Das kennen wir auch. Ich finde es schwierig, immer wieder all diese Nuancen aufzeigen zu müssen. Wir befinden uns dann in einer verantwortlichen Situation, denn über all diese Themen muss dringend gesprochen werden. Ich möchte mir nicht Themen aneignen, die nicht meine sind. Es ist ein Balanceakt. Wir hoffen, wir haben der Person ein Wissen mitgegeben, dass sie übertragen kann, auch auf andere Situationen. Und ich frage mich, wo können Teilnehmer*innen dann weiterführende Fragen stellen? Wo werden Räume geschaffen?

[A.A.B.] In Bezug auf konkrete Fragen oder Situationen, die Teilnehmer*innen besprechen möchten, braucht es – insbesondere wenn es um Strukturen geht – kleinschrittige Beratungsprozesse. Deshalb müssen wir so viel wie möglich über die jeweiligen Situationen wissen,

17
um zu schauen, ob sie im Workshop besprochen werden könnten.

Uns interessiert, wie ihr das weiterführt und was der Workshop mit eurer Arbeit gemacht hat – wir kriegen das ja oft nicht mit, daher ist das spannend.

[G.E.] Was es institutionell auslöst kann man aufgrund der heterogenen Gruppe nicht sagen. Das kann man leichter bei zusammenarbeitenden Gruppen sagen. Bei mir individuell ist eine Verschiebung hin zu einem Nachdenken von abstrakten Konzepten hin zu Allyship passiert. Ich denke, das wird sich in konkreten Erfahrungen zeigen. Ich kann keine Kette von Effekten, sondern viele Fragmente erkennen, die sich in den Alltag ziehen.

[J.B.] Bei mir kam wie gesagt das Bedürfnis auf, länger und nachhaltiger mit einer Gruppe zu arbeiten. Ich habe mich gefragt, wie ich mich in der Institution engagiere, ohne Formate aus dem Aktivismus an die Institution anzugleichen. Wir müssen uns dauerhafter an der Uni in diese Prozesse begeben. Wir müssen Formate in Studiengängen implementieren. Und nun möchte ich das auch in unserem Graduiertenkolleg einführen, vielleicht als längerfristiges Format. Was könnten Kontexte sein, wo ich antirassistische und dekoloniale Arbeit machen kann – nicht nur für mich, sondern um auch die Institution zu ändern. Mir ist aber auch vor allem klargeworden, dass ich mich, wie schon gesagt, auch schon einmal wie ein *white saviour* verhalten habe und selbst hier über mich nachdenke. Ich merke, dass ich zu schnell auf die analytische Ebene wechsele, manchmal zu wenig Ally bin. Ich habe in entsprechenden Situationen zu wenig bei den Betroffenen nachgefragt. Wie kann man das in Seminaren präsenter machen, ohne dass ich das aufgrund meiner Position und Hautfarbe machen kann, auch wegen dem Hierarchiegefälle. Obwohl die Erfahrungen politisch sind, kann ich sie ja nicht einfach im Seminarraum einfordern. Es muss ein entsprechendes Klima geschaffen werden, an dem ich arbeite. Wie

18 kriege ich die Gruppe dazu, sich Prozessen der Kritik und Selbstreflexion zu stellen ohne Druck und Schuld? Ich hoffe, dass die Bedürfnisorientierung und Sichtweisen Betroffener noch stärker integrieren zu können, um diese zum Ausgangspunkt der Auseinandersetzung mit Rassismus zu machen.

[M.B.] Für unsere Praxis stellen wir uns die Frage, ob wir nicht auch ein *follow up* Meeting machen sollten. Es ist ja auch für uns ein Lernprozess. Mich würde interessieren, was es bedeutet Antirassismusbearbeitung im Gegensatz zu Antiklassismus an die Uni zu bringen. Aus unserer Sicht ist momentan Rassismus als Thema gefragt. Es wird noch nicht genug angeboten, aber es scheint zurzeit einfacher zu thematisieren. Vor allem für *weiße* Personen. Workshops nur für BIPOC sind sehr viel schwieriger zu finanzieren und finden weniger statt als Workshops nur für *weiße* Menschen.

[J.B.] Ja, meinst du es ist einfacher in diesem Format, weil sowieso fast ausschließlich *weiße* Menschen an der Universität beschäftigt sind? Und die Empowering Formate werden nicht gefördert, weil gesagt wird, es gäbe keine Nachfrage?

[M.B.] Es ist nicht nur eine angeblich zu kleine Gruppe. Es sei angeblich ausschließlich ein Format nur für BIPOC durchzuführen. Es sei dann angeblich Rassismus gegenüber *weißen* Personen. Es wird strukturell nicht darüber nachgedacht, warum so etwas wichtig sein könnte. Es wird nur gesagt: »das ist ausgrenzend«.

[A.A.B.] Es wird so getan als ob Antirassismusworkshops für *weiße* Menschen auch die Interessen von Betroffenen abdecken. Natürlich finde ich es wichtig, dass sich *weiße* Menschen über Rassismus fort- und weiterbilden, dass sie sich fragen, was *Weißsein* in den verschiedenen Kontexten, in denen wir uns bewegen, eigentlich bedeutet. Aber mein Interesse ist auch, dass ich mich mit Rassismus auseinandersetzen kann. Und weil ich das

19 in *weißen* Räumen sehr schwer kann, ohne dass zum Beispiel meine Erfahrungen infrage gestellt werden, braucht es halt eben auch andere Räume. Es geht darum explizit die Perspektive der Betroffenen zu adressieren, aber das sehen Veranstalter*innen und auch Geldgeber*innen oft nicht.

[M.B.] Es passiert dann sowas wie bei diversen Fördergeldgeber*innen, dass BIPOC Projekte, die nur für BIPOC sind oder radikalere Forderungen haben, nicht mehr gefördert werden. Diese Projekte verlieren auch zunehmend an Mitteln. Für unseren Workshop hingegen kommen wir einfacher an Mittel, weil wir *weiße* Personen *centern*.

[J.B.] So toll es ist, dass ihr dieses Format macht, was ich wirklich sehr schätze – so krass ist die Situation, dass es für ausschließlich *weiße* Menschen ist, die sich in *weißen* Räumen wie der Universität bewegen. Ihr warnt ja BIPOC vor den Verletzungen, die durch eure Thematisierungen ausgelöst werden können. Das schafft einen spezifischen Raum. Und was passiert dann an einer mehrheitlich *weißen* Universität? Daher können mitunter Workshops zu Rassismus affirmativ gegenüber Strukturen funktionieren, die sich dadurch nicht in der Tiefe ändern. So wie Noah Sow es in ihrem offenen Brief an einen großen deutschen Verlag adressiert > Siehe: www.noahsow.de/blog/lieber-verlag-mit-grosser-kinder-und-jugendbuchabteilung/ < .

[A.A.B.] Ja total! Ich habe daher Angst, dass unser Workshop als Ausrede verwendet wird. Es besteht die Gefahr, dass Unis oder Kulturinstitutionen, die uns mit den Workshops in ihre Räume holen, damit sagen können »wir haben uns jetzt mit Rassismus auseinandergesetzt« und das Thema abhaken. Tatsächlich haben sie sich aber nur einen Tag oder drei Stunden mit dem Thema beschäftigt, die Auseinandersetzung mit Rassismus ist ein jahrelanger Prozess. Daher war meine Frage an euch: Was hat der Workshop mit eurer Arbeit gemacht? Es ist deshalb so wichtig, dass wir keine festen Anlei-

tungen bieten, sondern es so offen wie möglich halten, damit daraus noch was entstehen kann und Prozesse der Auseinandersetzung in Gang gesetzt werden. Passiert das nicht, bleiben Institutionen da stehen wo sie sind und es ändert sich nichts strukturell. Und wir und unsere Arbeit werden einfach als Ausrede benutzt.

20

[M.B.] Voll – wir werden dann tokenisiert. Du sagtest eben, dass Unis mehrheitlich *weiße* Räume sind. Ich habe nicht die Erfahrung gemacht, dass dies offen benannt wird. Uns geht es aber darum, dass das gekennzeichnet wird, damit auch darüber gesprochen werden kann welche Ausgrenzungen stattfinden. Es ist uns wichtig, dass wir BIPOC ersparen, dass andere Studierende sagen: »Also ich sehe ja keine Hautfarbe«, weil so Erfahrungen unsichtbar gemacht werden. Und da sind wir wieder bei der Wichtigkeit des Positionierens.

[J.B. und G.E.] Vielen Dank an euch für das Gespräch!

21

Literatur

AG Feministisch Sprachhandeln der Humboldt-Universität zu Berlin (2014): Was tun? Sprachhandeln aber wie? W_ortungen statt Tatenlosigkeit!, online: www.feministisch-sprachhandeln.org, abgerufen am 31. März 2020.

Can, Halil (2008): »Empowerment und Powersharing als politische Handlungsmaxime(n). Strategien gegen Rassismus und Diskriminierung in ›geschützten‹ People of ColorRäumen – das Beispiel der EmpowermentInitiative HAKRA«, in: Bundschu, Stephan, Birgit Jagusch, Hanna Mai (Hg.), Holzwege, Umwege, Auswege – Perspektiven auf Rassismus, Antisemitismus und Islamfeindlichkeit. IDA e. V., Düsseldorf: DüsselDruck, S. 53–56.

Evans, Nancy J./Washington, Jamie (1991): »Becoming an Ally«, in: Nancy J. Evans und Vernon A. Wall (Hg.), Beyond Tolerance: Gays, Lesbians, and Bisexuals on Campus. Alexandria (VA): American College Personnel Association, S. 195–204.

Sow, Noah (2020): Lieber Verlag mit großer Kinder- und Jugendbuchabteilung, online: <https://www.noahsow.de/blog/lieber-verlag-mit-grosser-kinder-und-jugendbuchabteilung/>, abgerufen am 23. April 2020.

Ogette, Tupoka (2018): Exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen, Münster: Unrast.