



Protokoll Digitaler Austausch „Umgang mit menschenverachtenden Äußerungen in Bildungsveranstaltungen“

Datum, Uhrzeit: 21. September 2022, 10:30 – 12:00 Uhr

Input: Anyela Urrego (Antidiskriminierungsbüro Sachsen)

Moderation: Emely Weigelt (ENS)

Technische Moderation: Kurt Hinkefuss (Eine Welt e.V. Leipzig)

Protokoll: U.-Amira Said (Cambio e.V.)

Teilnehmende: 8 Personen (bei Wunsch nach Kontaktdaten:
emely.weigelt@einewelt-sachsen.de)

nächstes Treffen: „Wirksamkeit von Globalem Lernen stärken durch breitere Allianzen“ am **02.11.2022**, 10:30 – 12:00 Uhr mit Christoph Sanders vom Konzeptwerk Neue Ökonomie zum Kooperationsprojekt Gemeinsam.Gerecht.Global.
(Anmeldung unter <https://eveeno.com/digitaleraustauschens>)

Inhalt:

1. Begrüßung
2. Input zum Thema „menschenverachtende Äußerungen in Bildungsveranstaltungen“
3. Austausch und Diskussion zu konkreten Situationen in Kleingruppen
4. Schlussgedanken
5. Feedback zur Veranstaltung

1. Begrüßung

- kurze Technikeinführung
- Vorstellung der TN

2. Input

(nähere Informationen in der beigefügten Präsentation)

1. Präventionsmaßnahmen vor dem WS (Workshop) als Vorbereitung auf diskriminierende Situation:

- das Ziel der Veranstaltung + die Zielgruppe müssen klar sein → mit Kolleg*innen vorher über möglicherweise aufkommende Fragen sprechen + Gesprächssituation einschätzen; 2 Teamer*innen einsetzen → Strategie überlegen für die auffällige Situation → z.B. Übernahme der Situation durch weiße Teamer*in
- klären, ob Teilnehmer*innen freiwillig kommen

2. während des WS:

- diskriminierende Person durch Fragen verunsichern = Klischees oder Verallgemeinerungen als falsch aufdecken,
- kein „Themenhopping“, d.h. beim Thema bleiben („wir sprechen heute über Rassismus aber nicht über Sexismus, wir konzentrieren uns auf das gebuchte Thema“; d.h. auch sich nicht treiben lassen durch immer wieder durch TN neu eingebrachte Themen und nur zu reagieren, sondern das eigene Thema aktiv vertreten)
- ruhig bleiben; Teamer*in soll von ihrem eigenen Wertesystem ausgehen und Haltung zeigen, Wissen über Zahlen und Fakten wäre ideal, um falschen Behauptungen zu begegnen
- worstcase: bei verletzenden Kommentaren WS abbrechen

3. Nachbereitung:

- gibt es eine Kolleg*in, mit dem/der ich über die erlebte Situation sprechen kann Supervision? Überlegen: Wie hätte ich anders reagieren können? -> als Vorbereitung auf das nächste Mal. Empathie sich selbst gegenüber einüben.

Fragen aus dem Kreis der Teilnehmer*innen:

- Wie reagierst du auf rass. Äußerung?
 - störende Person mit nach draußen nehmen und über Situation sprechen
 - Nicht die Intention des z.B. Beleidigenden zählt, sondern die Konsequenz aus der Situation → als Trainer*in in bestimmter Machtposition und daher besser abgegrenzt gegenüber diskriminierenden Äußerungen, aber auch Sorge tragen, dass andere PoC im WS geschützt sind.
 - Wie kann man differenzieren, ob jemand unwissend ist und sich daher rassistisch äußert, oder eine gefestigte rassistische Ideologie besitzt? [schwierig]
 - situativ und kommt auf Äußerung bzw. Verhalten der Person an. Kommentar kann auch eine Provokation sein.
 - Die Person über Empathie ansprechen („Wie würde es dir gehen in Situation XY? Oder wenn du so oder so bezeichnet werden würdest?“)
-

3. Austausch und Diskussion zu konkreten Situationen in Kleingruppen

a) Situation, die direkt mit Extremismus zu tun haben.

- erstmal darauf hinweisen, dass etwas eine diskriminierende Aussage war → erklären warum; „Machtposition“ der Trainer*in nutzen
- Perspektiven wechseln, „was wäre wenn wir fliehen müssten?“

b) Situation, wo Rassismus reproduziert wird.

c) Situation, wo weiße Menschen Rassismus relativieren wollen.

- TN in Kleingruppe hatten diese Situation schon oft bei SuS. Erklären, dass es keinen Rassismus gegen Weiße geben kann aufgrund der Geschichte des Konzeptes von Rassismus und Diskriminierung gegen Weiße kann nicht mit Rassismus gleichgesetzt werden

- Allgemein: erst im Laufe der VA auf Gesprächsregeln hinweisen, damit solange wie möglich eine Offenheit der SuS gegeben

- welches Wertesystem vertreten wir als Teamer*in? → wesentlich für den Umgang mit diskriminierenden Situationen. Bsp. WS zum Thema Schokolade: Referent hat seinen WS unterbrochen, um über die Störungen im Raum zu reden, aber dabei seine Werte und Prinzipien weiterzugeben: erst den SuS zuhören und die eigene Meinung zu Migration/Rassismus teilen, danach in ruhigerer Gruppe den WS fortführen

d) Situation, wo PoCs Rassismus relativieren wollen.

- TN in Kleingruppen kennen diese häufigen Relativierungen und nannten persönliche rassistische Erfahrungen

- Reaktion als Teamer*in z.B. in einem zweiten Raum des WS auf die Äußerung eingehen und durch Hinterfragen die Person dazu anleiten, das Thema mehr zu reflektieren („glaubst du nicht, dass es Rassismus ist, weil...“)

- PoC immer klarmachen: du bist nicht Schuld an der Situation; du bist nicht überempfindlich, du musst gut auf dich selbst aufpassen.

- Was macht man bei rassist. Äußerungen durch BiPoC über eine andere Gruppe?
→ Wertehaltung des Teamenden ändert evtl. nicht die Meinung des Äußernden, aber sicher die der restlichen Gruppe

- PoC helfen anderen PoC indirekt, indem rassistische Äußerungen immer angesprochen werden und damit andere PoC davor bewahrt werden, die vielleicht nicht so einen abgegrenzten Umgang mit diskriminierenden Kommentaren haben.

4. Schlussgedanken

- Lehrkräfte dürfen bei Diskriminierung nicht schweigen, sondern müssen ihren menschenrechtlichen Schutzpflichten nachkommen!

- Meinungsfreiheit hat auch ihre Grenzen, wenn es die Menschenrechte Anderer einschränkt.

- Verallgemeinerungen aufbrechen: „Diese eine Person hat dieses Verhalten gezeigt, aber das heißt nicht, dass alle Männer aus diesem Land so reagieren würden.“

- Literaturhinweis: „Haltung zeigen!“ von Eva Georg

5. Feedback zur Veranstaltung

(Das Feedback wurde im Anschluss an die Veranstaltung schriftlich erhoben.)

Das nehme ich für meine eigene Arbeit mit:

Die eigene Wertehaltung ist wichtig. Und selbst wenn nicht die diskriminierende Person mit ihren Äußerungen verändert werden kann, dann vielleicht jemand aus dem Umfeld/der Gruppe...

Nicht verallgemeinern, bzw. die Teilnehmenden darauf hinweisen.

Darüber werde ich noch weiter nachdenken:

Was mache ich im konkreten Fall einer Störung? Wie kann ich PoC während der Veranstaltung besser unterstützen?

Dieses konkrete Lob bzw. Kritik habe ich an die Veranstaltung:

Sehr gut vorbereitet, moderiert und anschaulich gestaltet!

mehr direkte Handlungsanweisungen wären toll (= einfache Lösungen ;-))

Das möchte ich noch loswerden:

Bitte mehr Austausch zu diesem Thema!

schade, dass die Austauschreihe in so einem kleinen Rahmen stattfindet. Könnte noch mehr und breiter Werbung gemacht werden?