

Bildungsstätten – rassismusfreie Räume?

Diversität und Empowerment in der politischen Bildung

Seit 2016 bildet die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar (EJBW) Menschen mit Migrationsgeschichte und Fluchterfahrung zu Trainer*innen der politischen Bildung aus. Sie will damit Nachwuchs für die politische Bildung begeistern, empoweren und ihr eigenes pädagogisches Team diverser aufstellen. Eric Wrasse, pädagogischer Leiter, Siwan Alkerdi, Projektmitarbeiterin, und Gifty Nyame Tabiri, Teilnehmerin des Ausbildungsprogramms, schildern, welche Erfahrungen sie dabei machen.
von Siwan Alkerdi, Gifty Nyame Tabiri und Eric Wrasse

Eine Bildungsstätte ist ein diskriminierungsfreier Raum, in dem jede Person, ob Gast oder Mitarbeiter*in, Seminarteilnehmer*in oder Honorarkraft einen „safe space“ vorfindet, ein Ort, an dem sich alle frei und ohne Angst entfalten können. So der Anspruch.

Die Realität ist: Bildungsstätten sind ein Teil dieser Gesellschaft, ihre Mitarbeitenden genauso mit Vorurteilen belastet wie alle anderen auch. Ihre Strukturen oft hierarchisch und weniger demokratisch als ihr Anspruch. Weder Teilnehmende noch Mitarbeitende finden immer unbedingt ideale Bedingungen für ihre Entfaltung vor.

Wie ist die Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar aufgestellt?

Seit Jahrzehnten bietet die *Europäische Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte Weimar* (EJBW) „anti-bias“-Trainings an. Sie werben mit dem Slogan „Diskriminierung verlernen“. Mitarbeitende geben Fortbildungen zum Thema „Diversität“, z. B. für Polizist*innen und Verwaltungsangestellte. In den internationalen Seminaren arbeiten wir „diversitätssensibel“. Multiplikator*innen schulen wir zu diesen Themen. Die EJBW unterstützt das *Anti-Rassismusnetzwerk Weimar* und die Kampagnen des

Bundesprogramms „Demokratie leben!“, der EU und des Europarates zu Anti-Diskriminierungsthemen.

Gleichzeitig ist unser Team seit langem rein WEISS, wenn man das, wie von Rassismuskritiker*innen eingeführt, mit „nicht von Rassismus betroffen/privilegiert“ übersetzt (zur begrifflichen Verwendung von „SCHWARZ“ und „WEISS“ vgl. z. B. Sow 2018). Während die Seminarteilnehmenden, die aus dem ganzen Bundesgebiet zu uns kommen, zunehmend divers zusammengesetzt sind. Auch unsere Kooperationspartner*innen und Honorarkräfte sind ganz überwiegend WEISS. Beim Lesen von *Tupoka Ogettes* „exit RACISM“ (2020) stellen wir fest, dass wir Vorurteile haben.

SCHWARZE Mitarbeitende und Gäste

Es ist seit längerem Ziel der EJBW, ihr Team diverser aufzustellen. 2016 haben wir mit Multiplikator*innenschulungen für Menschen mit Fluchterfahrung und anderer Migrationsgeschichte begonnen. Es ging darum, das Berufsfeld vorzustellen und Menschen mit ganz unterschiedlichem Hintergrund für eine Trainer*innenrolle in der politischen Bildung zu begeistern.

Dadurch kamen mehr und mehr SCHWARZE Menschen, also solche mit Rassismuserfahrung, in Kontakt mit der →

EJBW. Als Seminarteilnehmende, als Übernachtungsgäste, als Hospitant*innen, Praktikant*innen und seit 2020 auch als pädagogische Mitarbeitende. Welche Erfahrungen haben sie dabei gemacht?

Als POC in einer WEISSEN Organisation

Siwan Alkerdi ist seit 2020 pädagogische Mitarbeiterin an der EJBW im Projekt „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit: Qualifikation, Empowerment und Bildungsangebote für den ländlichen Raum“. Sie berichtet über ihren Kontakt mit und ihre Erfahrungen an der EJBW:

Die Seminarleiter*innenausbildung an der EJBW war ein großer Wendepunkt für mich, da sie auf Englisch war – etwas, von dem ich nie dachte, dass ich es in Thüringen finden würde. Zu der Zeit sprach ich nicht so viel Deutsch, was eine starke Barriere für mich war, um in den Bereich der politischen Bildung einzusteigen. Ich war auch von der Vielfalt des Programms beeindruckt, da es Menschen mit unterschiedlichem Hintergrund zusammenbrachte. Das war eine Erleichterung für mich, denn während meiner Zeit in Weimar habe ich viel Rassismus erlebt.



Wie über Rassismus sprechen an einem Ort, an dem es ihn nicht geben darf? Foto: Thomas Müller

Die Seminarleiter*innenausbildung an der EJBW war eine Art sicheres Netz für mich. Sie hatte eine wunderbare vielfältige Atmosphäre, ich traf verschiedenste junge Menschen. Ich hatte das Gefühl, dass meine religiösen und kulturellen Bedürfnisse auf verschiedenen Ebenen berücksichtigt wurden, einschließlich des Essensplans, ein Gefühl der Gleichheit für alle Teilnehmer*innen, ohne dass sie im Seminarkontext aufgrund ihrer Nationalität, Hautfarbe, ihrer Bildung, ihres Alters oder Geschlechts kategorisiert wurden. Daher wurde das EJBW-Programm wie mein Zuhause, in dem ich mich vor allen Arten von Rassismus und

Diskriminierung geschützt fühlte. Die Erfahrung, die ich während des Train-the-Trainer-Programms gemacht habe, war die Hauptmotivation für mich, mich bei der EJBW zu bewerben, als ich das Stellenangebot sah. Mir wurde dann eine Stelle als eine der Projektmanager*innen im Rahmen des Projekts „Migranten als Fachkräfte der Jugendarbeit: Qualifizierung, Empowerment, Bildungsprogramme im ländlichen Raum“ angeboten. Ich wurde Teil eines vielfältigen Teams mit dem Ziel, Migrant*innen und Geflüchtete zu befähigen, in der politischen Bildung zu arbeiten.

Erfahrungen am Arbeitsplatz

Die wunderbare Erfahrung, die ich während des Train-the-Trainer-Programms gemacht habe, änderte sich kurz nach meinem Arbeitsbeginn in der EJBW. Ich erkannte, dass die Bildungsstätte als Institution nicht frei von Rassismus war und einige Kolleg*innen nicht bereit dafür waren, mit Vielfalt umzugehen. Meine Kollegin im Projekt und ich machten eine schwierige Zeit durch, in der wir mit Rassismus konfrontiert waren und versuchten, mit rassistischen Handlungen umzugehen, was unser persönliches und berufliches Leben stark beeinflusste. Es beeinträchtigte die Qualität unserer Arbeit und machte den Arbeitsplatz zu einem emotional unsicheren Ort für uns. Als wir anfangen, dieses Thema anzusprechen, bekamen wir nicht genug Unterstützung von der Leitung, um diese Art von Rassismus gegen uns zu stoppen. Wir gaben jedoch nicht auf und setzten uns weiterhin gegen alle Formen von sichtbarem und auch unsichtbarem Rassismus ein, der ja oft nur schwer zu beweisen ist.

Bewusstseinsbildung ist der Schlüssel, um Rassismus zu bekämpfen, insbesondere institutionellen und strukturellen Rassismus. Rassismus wirkt sich auf das Leben von Menschen aus und kann nicht an der Oberfläche behandelt werden.

Die EJBW hat inzwischen einige Schritte eingeleitet, um Rassismus zu bekämpfen. Das Ergebnis ist noch nicht sichtbar, da der Prozess gerade beginnt. Meine große Hoffnung ist es, diese Einrichtung zu einem offenen Ort für

Migrant*innen zu machen, indem wir Rassismus auf eine tiefgreifende Art und Weise angehen, sodass wir langfristige Lösungen erhalten und möglicherweise andere Organisationen in Thüringen inspirieren können, es besser zu machen. Bewusstseinsbildung ist der Schlüssel, um Rassismus zu bekämpfen, insbesondere institutionellen und strukturellen Rassismus. Rassismus wirkt sich auf das Leben von Menschen aus und kann nicht an der Oberfläche behandelt werden. Es ist wichtig, alle Menschen einzubeziehen. An der EJBW gab es zum Beispiel einen Workshop dazu für das gesamte Team.

Ich bin der festen Überzeugung, dass eine Einrichtung wie die EJBW volle Verantwortung übernehmen muss und strenge Regeln gegen Rassismus aufstellen sollte, um den demokratischen und menschenrechtlichen Werten gerecht zu werden, für die sie steht.

Wie über Rassismus sprechen an einem Ort, an dem es ihn nicht geben darf?

Welche Einrichtung wäre besser dafür geeignet, diskriminierungsfrei zu sein als eine Bildungsstätte? Liegt doch unsere besondere Kompetenz in der Auseinandersetzung mit Ungerechtigkeit und Diskriminierungen. Unsere Seminare sollen geschützte Räume sein, in denen Teilnehmende sich sicher und frei fühlen, ihre Gefühle und Meinungen zu äußern. Hier sollen Menschen Kraft und Wissen schöpfen um persönlich gestärkt – empowered – in die Welt hinauszutreten und „mitzumischen“. Unsere Leitungen und pädagogischen Teams sollen das leben, wofür wir als Bildungsstätte stehen: Demokratie, Gleichberechtigung, Mitbestimmung.

Eric Wrasse ist seit 2018 Leiter der EJBW. Im Zusammenhang mit den Erfahrungen, die POC Menschen in der Einrichtung gemacht haben fragt er sich: Wie sind wir unseren neuen Kolleginnen begegnet? Wie vorbereitet sind wir, um mit Rassismus im Haus offensiv umzugehen und ihn abzustellen? Wie genau sieht eigentlich rassistisches Verhalten aus? Wenn wir immer zunächst die deutschsprachige Kollegin ansprechen und sie dann bitten, alle Informationen weiterzugeben? Wenn wir versuchen, Fehler zu finden statt Hilfestellung zu leisten? Wenn wir mehr auf das achten, *wie* (d. h. in welcher Sprache, mit welchem Deutsch) etwas gesagt wird und weniger auf das, *was* gesagt wird? Wenn ich es als Leitung nicht ernst genug nehme, was mir von einer von Rassismus betroffenen Person berichtet wird? Wenn ich nicht schnell und entschieden genug reagiere und einschreite?

Was kann eine Bildungsstätte tun, um besser zu werden?

Rassismus in der Einrichtung äußert sich in der Regel nicht als biologistischer Rassismus völkischer Prägung. Wie andere Formen der Diskriminierung und des Mobbing auch ist er oft subtil. Das macht es schwer, ihn zu thematisieren, es macht ihn aber nicht weniger verletzend und folgenreich für die Betroffenen. Mitarbeitende, deren Verhalten als rassistisch wahrgenommen wird, bewerten ihr Verhalten nicht als rassistisch. Wir scheinen zuweilen wenig sensibilisiert.

Mitarbeitende fortbilden

Wie zu anderen Themen auch, sind Fortbildungen ein Weg, um Leerstellen aufzudecken, Vorurteile zu erkennen und eigenes Verhalten zu reflektieren. Dies setzt Menschen voraus, die offen sind für die Auseinandersetzung mit sich selbst und Trainer*innen, die es schaffen, Mitarbeitende mit den verschiedensten Hintergründen abzuholen, ohne sie vorzuerurteilen. Letztlich braucht es eine konstruktive Seminarform, die nicht Schuldgefühle, Scham und Aggression hervorruft, sondern Interesse und Verständnis, die einen Perspektivwechsel ermöglicht. Es ist eine Herausforderung, geeignete Trainer*innen dafür zu finden.

Unsere Seminare sollen geschützte Räume sein, in denen Teilnehmende sich sicher und frei fühlen, ihre Gefühle und Meinungen zu äußern.

Position beziehen

Fortbildung und Perspektivwechsel *können* die Einstellungen von Menschen verändern, sie können aber auch das Gegenteil bewirken. Dadurch, dass rassistisches Verhalten angesprochen wird, können sich Mitarbeitende angegriffen fühlen und mit mehr Aggression und rassistischem Verhalten reagieren. In solchen Fällen muss klar sein, dass Rassismus keinen Platz an der Einrichtung hat. Dass Ansprüche des Leitbildes (Respekt, Fairness, Hilfe) für alle Mitarbeitenden gelten, egal welcher Religion sie angehören und welche Hautfarbe sie haben. Es muss klar sein, das diskriminierendes Verhalten nicht unbeachtet bleibt und Konsequenzen nach sich zieht. →

Betroffene stärken

Von Rassismus betroffene Mitarbeitende, Praktikant*innen, Gäste müssen wissen, dass Rassismus in der Einrichtung nicht geduldet wird. Es muss ein/e Ansprechpartner*in für sie geben, z. B. auf Ebene des Betriebsrates oder in Form einer gewählten Vertrauensperson. Es muss klar sein, wie mit Vorfällen von Diskriminierung und Rassismus umgegangen wird. Dabei ist es wichtig, den Vorfall aus Sicht des/der Betroffenen *schriftlich* festzuhalten, sonst bleibt er im Wagen. Eine *schnelle* Reaktion ist entscheidend, d. h. eine Meldung an Bereichsleitung/Leitung/Betriebsrat und ein rasches Gespräch zwischen den involvierten Personen. Ist dies aus unterschiedlichen Gründen nicht möglich, müssen die beteiligten Personen schriftlich Stellung nehmen. Unbedingt zu vermeiden ist eine Verschleppung. Diskriminierendes Verhalten muss Folgen haben und darf nicht unbeantwortet bleiben. Allein das Ernstnehmen und Aufgreifen des Falles bewirkt schon etwas.

Sich personell diverser aufstellen

Wir müssen ernst machen mit einer anderen Einstellungspolitik. Es gibt immer gute Gründe, Menschen einzustellen, die uns ähnlich sind, die die Einrichtung/das Projekt/die Arbeitsweise etc. schon kennen. Die schnell eingearbeitet sind, die zu allem gut zu passen scheinen. Es gibt aber auch sehr gute Gründe, Menschen einzustellen, die andere Perspektiven mitbringen, Mankos aufdecken, andere Zielgruppen erreichen, anders arbeiten. In der Arbeit mit Teilnehmenden einer post-migrantischen Gesellschaft sind das entscheidende Skills, die uns als Bildungstätte fehlen und daher weiterbringen. Sie machen unsere Arbeit besser.

Nachwuchskräfte empowern

Einrichtungen sollten frühzeitig damit beginnen, Nachwuchskräfte zu fördern und sie dabei unterstützen, ihren beruflichen Weg in der politischen Bildung zu gehen. Dies kann z. B. in Form von Ausbildungsprogrammen, Mentoring oder Coaching passieren.

Empowerment von Nachwuchskräften

Gifty Nyame Tabiri ist Teilnehmerin des EJBW-Programms „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit: Qualifikation, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum“. Sie kam aus Ghana zum Masterstudium an die *Willy Brandt School Erfurt* und absolviert derzeit ein Praktikum an der EJBW. Zum Thema Empowerment sagt sie:

Als Schwarze Migrantin, die in Deutschland lebt, bedeutet Empowerment für mich nicht notwendigerweise ein Übergang von einem Zustand der Macht- oder Hilflosigkeit zu einem Erwerb von Macht oder Kontrolle über mein Leben. Da ich bereits durch meine frühere Ausbildung und Berufserfahrungen ermächtigt bin, geht Empowerment für mich darüber hinaus. Es bedeutet für mich, gleichberechtigten Zugang zu erhalten zu gesellschaftlichen, politischen, rechtlichen und organisatorischen Strukturen. Es bedeutet, meine Integration in eine neue Umgebung und in die Arbeitswelt in Deutschland zu erleichtern. Nur so kann ich mein volles Potenzial und meine Fähigkeiten nutzen, mich persönlich weiterzuentwickeln und zur Entwicklung von Organisationen und Gesellschaft beizutragen.



Workshop-Modul „Demokratie“ im Qualifizierungsprogramm „Berufseinstieg in die politische Bildung und Jugendarbeit“ im Rahmen des Projektes „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendarbeit“ der EJBW. Foto: Thomas Müller

Es bestehen strukturelle, systemische, rechtliche und gesellschaftliche Hindernisse, die mir das Erreichen meiner Ziele erschweren. Beispiele sind Einwanderungsgesetze, die die Freiheiten von Migrant*innen begrenzen. Die meisten dieser Gesetze schränken die Möglichkeiten von Migrant*innen auch auf dem Arbeitsmarkt ein. Kulturelle Barrieren können ebenfalls eine große Herausforderung sein. Dazu gehören sowohl die gesellschaftliche Kultur als auch die Organisationskultur, in die ich als Migrantin möglicherweise nicht eingeweiht bin oder die ich nicht verstehe. Dazu kommen Rassismus und Diskriminierung, die in Institutionen auftreten und denen eine sichtbar andersartige Person unweigerlich ausgesetzt ist. Die Sprache ist eine weitere Barriere und das Erlernen der deutschen Sprache damit ein wichtiges Instrument des Empowerments. Die

extrem hohen Sprachanforderungen, die von bestimmten Arbeitgebern gestellt werden, sind eher abschreckend für berufliches Wachstum. Sie veranlassen hochqualifizierte Migrant*innen dazu, auf niedrigere Positionen mit geringeren Sprachanforderungen auszuweichen, um ihren Lebensunterhalt zu bestreiten. Darüber hinaus sind der fehlende Zugang zu Informationen, die nicht vorhandene Orientierung im Berufsfeld und die nicht gegebenen Kontakte Hindernisse.

Es geht also beim Empowerment um die Beseitigung von Barrieren, die mich daran hindern, meine Fähigkeiten, Fertigkeiten und mein Potenzial zu realisieren. Es geht mir um Unabhängigkeit, Autonomie und die Möglichkeit, mein Leben selbst zu gestalten, um das zu erreichen, was ich erreichen möchte.

Wie kann sich die politische Bildung nachhaltig diverser aufstellen?

Empowerment in der politischen Bildung könnte sich neben den grundlegenden psychologischen Ansätzen auch darauf konzentrieren, Nachwuchskräften relevante Informationen zur Verfügung zu stellen und ihnen Zugänge zu verschaffen, die Möglichkeit, auf alle Ressourcen zuzugreifen – rechtliche, institutionelle, organisatorische, kulturelle, menschliche, logistische usw. – die sie für ihre Karriere benötigen.

Einrichtungen sollten frühzeitig damit beginnen, Nachwuchskräfte zu fördern und sie dabei unterstützen, ihren beruflichen Weg in der politischen Bildung zu gehen.

Gifty Nyame Tabiri erläutert: Es ist wichtig, Kontakte herzustellen und Vernetzung zu schaffen. Das war für mich ein Highlight des gerade beendeten Qualifizierungsprogramms der EJBW. Es gibt mir die richtige Grundlage und die richtigen Verbindungen, um mit mehr Leichtigkeit in das Feld der politischen Bildung einzusteigen. Organisationen neigen dazu, die Potenziale, Talente und den Erfahrungsschatz, den Migrant*innen mitbringen, zu unterschätzen. Für mich ist Empowerment daher die Bereitstellung eines förderlichen Umfelds für individuelles oder gemeinschaftliches Wachstum. Dies wird nur durch

die Beseitigung von strukturellen Barrieren möglich. Damit Empowerment also ganzheitlich und nachhaltig wirkt, ist es wichtig, dass Empowermentprozesse sich nicht auf die persönliche und psychologische Ebene allein beschränken, sondern versuchen, auch strukturelle Veränderungen zu erreichen. Mit dem Einreißen von Barrieren kann jede Organisation bei sich selbst beginnen.

AUSSERSCHULISCHE BILDUNG 2/2021

Zu den Autor*innen



Siwan Alkerdi ist pädagogische Mitarbeiterin der EJBW. Sie hat in Damascus Englische Literatur studiert, als Lehrerin gearbeitet und ist 2017 nach Weimar gekommen. Dort hat sie 2018 und 2019 ein Ausbildungsprogramm der EJBW für non-formale politische Bildung abgeschlossen.

Alkerdi@ejbweimar.de

Foto: Thomas Müller



Gifty Nyame Tabiri ist Studentin der Universität Erfurt im Bereich „Non-Profit-Management“. Zuvor studierte sie an der Universität Ghana in Accra Psychologie und Soziologie, ihre Leidenschaft für die Arbeit mit Jugendlichen entdeckte sie bei einem Zivildienst in einer Schule in Ost Ghana. Derzeit absolviert sie ein Praktikum an der EJBW.

Foto: Thomas Müller



Eric Wrasse ist Pädagogischer Leiter der Europäischen Jugendbildungs- und Jugendbegegnungsstätte in Weimar. Er koordiniert das Projekt „Migrant*innen als Fachkräfte der Jugendhilfe: Qualifizierung, Empowerment, Bildungsangebote für den ländlichen Raum“, für das die EJBW Förderung über das Bundesprogramm „Demokratie leben!“ erhält.

Wrasse@ejbweimar.de

Foto: Steffen Walther und Jan Bernert

Literatur

Sow, Noah (2018): deutschland schwarz weiss. Der alltägliche Rassismus. Norderstedt: Books on Demand

Ogette, Tupoka (2020): exit RACISM. Rassismuskritisch denken lernen. Münster: Unrast Verlag (7. Auflage)