

mondial

Themenheft: Moving movements

»Aber immer mehr sehen, dass sie eher gewinnen, wenn sie sich dem Thema [Critical Whiteness] stellen. Deswegen gibt es auch mehr Bewegung in diese Richtung [...]« Lawrence Oduro-Sarpong
Seite 9

»Übrigens, ich möchte Sängerin werden. Keine chinesische Sängerin. Ich bin eine Studentin mit guten Noten. Nicht die chinesische Studentin mit guten Noten.« Joyce Teng
Seite 16

»Es braucht mehr Alliierte aus der Mehrheitsgesellschaft, um Strukturen der Diskriminierung von verletzlichen Minderheiten gemeinsam aufbrechen zu können.« Mohamed Amjahid
Seite 20

TEBALOU – VIELFALT IM SPIELZIMMER

Für mehr Miteinander – Für mehr Diversität im Spiel

Endlich ist wieder Spielzeit für Groß und Klein. Mit den Kartenspielen von tebalou kann dieses neue Zusammenkommen gebührend gefeiert werden. Sie versprechen Unterhaltung und Bildung auf höchstem Niveau und haben noch die ein oder andere Überraschung in petto.

Neben prunkvollen (Drag-) Queens, treten fantastische Frauen auf, die klassische Skatkarten alt aussehen lassen. Alle Kartenspiele sind modern designt und hinterfragen klassische Geschlechterrollen, werfen alte Konzepte über Bord und finden überraschende Antworten auf Fragen wie: Muss der König die Dame im Spiel schlagen (kleiner Spoiler: selbstverständlich nicht).

Diese und weitere Produkte für mehr Vielfalt im Spielzimmer gibt es beim preisgekrönten Onlinehandel tebalou. www.tebalou.shop



Anzeige

Liebe Leser:innen,

»Der Ball ist ins Rollen gekommen«, sagt Lawrence Oduro-Sarpong, ghanaischer Trainer und Berater in einem unserer vielen Gespräche. Er hat uns durch die redaktionelle Arbeit des Hefts gecoach und unseren *weißen* Blick und Privilegien noch mehr ins Bewusstsein rücken lassen. Herzlichen Dank dafür!

Dass der Ball schon seit einiger Zeit rollt, sehen wir in der Sprache: Schwarz (immer groß), *weiß* (kursiv oder/ und immer klein), PoC, BPoC, BIPoC, Gendergap, ob Sternchen, Unterstrich oder Doppelpunkt, LGBTIQ+, m/w/d, Allysein und vieles mehr.

Gibt es kein Zurück mehr? Sprache hat sich verändert – und damit die Aufmerksamkeit für soziale Gerechtigkeit. Das ist der Anknüpfungspunkt dieser **mondial**-Doppelausgabe. Es kann nur ein fragmentarischer Mini-Ausschnitt sein, dessen sind wir uns bewusst.

Wir freuen uns, dass wir mit Mohamed Amjahid und dem Piper Verlag kooperieren können, dass Joyce Teng uns mit ihrem Polaroid-Kunstprojekt in Bezug auf antiasiatischen Rassismus unsere *weißen* Augen öffnet, Lawrence Oduro-Sarpong über »the daily shit« (Mikroaggressionen) und die Freiheit des Individuums spricht.

Der preisgekrönte Kurzfilm »Masel Tov Cocktail« von Arkadij Khaet und Mickey Paatzsch bleibt im Schema: Er öffnet den Blick und stellt die Perspektive auf den Kopf, denn es herrscht »Fala-fel-Krieg«?!

Die Fußball-EM hat es vielen (doch) angetan. Unsere Autoren Alejandro Pastor Lara und Jonas Keil widmen sich dem Ballsport aus verschiedenen Blickwinkeln und haben dabei eins gemeinsam: Glaubwürdigkeit.

**Wir wünschen Ihnen einen wunderbaren Sommer,
Ihre **mondial**-Redaktion Friederike von Denffer
und Romy Paulig sowie das **mondial**-Team**

*Das **mondial**-Team besteht aus Menschen verschiedener kultureller Herkünfte, sexueller Orientierungen und Gender und ist weiß. Wir stecken – seit dieser Ausgabe umso mehr – knietief in Themen und Texten, die sich mit Social Justice beschäftigen. Jede:r kann Ally sein.*

Moving Movements

- 4 »Aber so ein Film ist das hier nicht!«**
Sommerabendkino mit Masel Tov Cocktail
Zusammengestellt von Friederike von Denffer
und Romy Paulig
- 9 Kritisches *weiß*sein und Alltagsrassismus**
Lawrence Oduro-Sarpong beim Podcast
»Business for Future«
- 14 Erzählkultur: Eine Geschichte über Gutes und Böses**
Erzählt von Lawrence Oduro-Sarpong
- 16 #ConfrontAsian by Joyce Teng**
Luisa Steiner
- 20 Alman. Über antirassistisches Denken
und unsichtbare Missstände**
Mohamed Amjahid
- 22 Flagge zeigen ist nicht genug.**
Über Pinkwashing und Purplewashing
Alejandro Pastor Lara
- 26 Equal Game? Rassismus und Antirassismus im Fußball**
Jonas Keil

Wissenschaftspraxis

- 31 Stereotype im interkulturellen Training**
Drei Haltungstipps für Trainer:innen
Jessica Haß
- 34 Multilogue: an un-alienated environment
for collaboration in diversities**
Nikola Hale
- 37 Zurück in den Hörsaal – geflüchtete und migrierte
Lehrkräfte auf dem Weg in die deutsche Schule**
Katja Kansteiner und Irina Wöhler

Unsere **mondial**-Klassiker

- 40 Neu! Close-up: Interkulturelle Porträts von Tamara Vogel
Paola in Honduras**
- 42 15 Fragen an Jivka**
- 43 15 Fragen an Isaac**
- 44 Notabene ... Hannah Arendt und Angela Y. Davis**
Marco Werner

SIETAR Das weltweit größte Netzwerk interkultureller Professionals

- 48 »Unsere Mitglieder haben Verwandte in der
ganzen Welt«** SIETAR Deutschland präsentiert seine
kulturelle Vielfalt am Diversity-Tag Christina Röttgers
- 49 SIETAR Deutschland Regionalgruppen**
- 51 Impressum**



MASEL TOV COCKTAIL

PRODUKTION MIT FILMAKADÉMIE BADEN-WÜRTTEMBERG IN KOPRODUKTION MIT SWR & ARTE

DIREKTION ARKADIJ KHAET UND MERLE TERESA KIRCHHOFF MIT ARKADIJ KHAET UND MICKEY PAATZSCH

REGIE CHRISTINE DÜTTLINGER UND LUDWIG MECK MIT LÖTTA SCHMELZER UND NIKOLAUS SCHREIBER MIT TOBIAS VIEDEWILT UND ANDREAS SKANDY

STAB LÖRENA HAHN MIT MIRA LAIBACHER MIT SELINA SCHARDT MIT DHAHN MEIS MIT ROBIN HARFF MIT ALEXANDER WERTMANN



»Aber so ein Film ist das hier nicht!« Sommerabendkino mit Masel Tov Cocktail

Zusammengestellt von
Friederike von Denffer und Romy Paulig

Masel Tov Cocktail

Zutaten: 1 Jude, 12 Deutsche, 5 cl Erinnerungskultur, 3 cl Stereotype, 2 TL Patriotismus, 1 TL Israel, 1 Falafel, 5 Stolpersteine, ein Spritzer Antisemitismus. Zubereitung: Alle Zutaten in einen Film geben, kurz aufkochen lassen und kräftig schütteln. Anschließend mit Klezmer-Musik garnieren. Anrichten: Vor dem Verzehr flambieren und im Kino genießen. 100 % kosher.

Dima, 16, ist Sohn russischer Einwanderer, Schüler am Gymnasium und er ist Jude. Das wäre nicht der Rede wert, wenn nicht alle ständig darüber reden würden. So auch sein Klassenkamerad Tobi, der ihn eines Tages in der Toilette mit einem ziemlich schlechten Witz über das Schicksal der Jüdinnen:Juden in Deutschland provoziert. Dima könnte darüber hinweggehen, aber dazu hat er keine Lust – und so haut er Tobi eine rein.

Dies hat einen Schulverweis zur Folge, verbunden mit der Auflage, sich bei Tobi zu entschuldigen. Sein Weg zu ihm wird zu einem rasanten Roadtrip durch die Stadt und durch eine Vielzahl von Begegnungen mit Menschen, die alle eine Haltung zu Jüdinnen:Juden, zum Judentum, zu dem, was sie für erwähnenswert halten, haben. Vom naiven Philosemitismus über Ignoranz, Zionismus bis zum Antisemitismus erlebt Dima wie im Zeitraffer, was in Deutschland zum Judentum gedacht und laut oder leise gesagt wird.

Am Ende trifft er an unerwarteter Stelle wieder auf Tobi und erneut reden sie über Juden. Diesmal könnte alles gut werden (ARD-Das Erste, Filme im Ersten <https://tip.de/u5ui> abgerufen am 22.6.2021)

Dima: In deutschen Filmen werden Juden meistens nur in Schwarzweiß gezeigt. Wir schlagen selten zurück. Ist doch geil, oder? Direkt viel jüdischer. Aber so ein Film ist das hier nicht.

Dima: Wenn Leute einen Typen wie mich treffen, fangen sie an, mich mit ihren Familiengeschichten vollzulabern. Aber wieso treiff ich eigentlich nur Leute ohne Nazi-Opas?

Mit Power, Tempo und Witz werden neue Perspektiven gezeigt

Masel Tov Cocktail wurde von der Filmakademie Baden-Württemberg, dem SWR und ARTE produziert. Regie führten Arkadij Khaet und Mickey Paatzsch. Gemeinsam mit seiner Freundin Merle Teresa Kirchhoff schrieb Khaet auch das Drehbuch. Sie wollten die Geschichte des Films aus einer subjektiven, jüdischen Perspektive erzählen.

Dima: Worauf sich Juden und Araber immer einigen können, sind Hummus und Falafel. Oder? Oder nicht? Ja, natürlich nicht. Es herrscht Krieg. Falafel-Krieg.

Arkadij Khaet und Mickey Paatzsch sind beide 29 Jahre alt und haben sich vor neun Jahren während des Studiums in Köln kennengelernt. Seitdem schreiben sie immer wieder zusammen Drehbücher und führen auch gemeinsam Regie. Eine Doppel-Regie ist kein leichtes Unterfangen: Streit gibt es meistens um die Couch im Schnittraum und um nicht vorhandene Gagen.

Arkadij Khaet wurde 1991 in Moldawien geboren. Wenige Monate alt immigrierte er mit seiner Familie nach Deutschland. Nach dem Ende seiner Schulzeit verließ er das Ruhrgebiet und lebte für einige Zeit in Israel. Im Anschluss absolvierte er den B. A. Film und Fernsehen in Köln. Im Studium lernte Arkadij Khaet seinen Regiekollegen Mickey Paatzsch kennen und realisierte einige Filme in Co-Regie. Es folgten die Gründung der Freigeist|Film GbR und freischaffende Tätigkeit für den WDR. Seit 2016 belegt Khaet den Diplomstudiengang Spielfilmregie an der Filmakademie



Dima, 16 Jahre alter Schüler und Jude, gespielt von Alexander Wertmann, im Gespräch mit seiner Lehrerin Frau Jachthuber im Warenhaus Kaufhof, ehemals Tietz. © Arkadij Khaet, 2019



Dimitrij Liebermann (16) ist Jude und hat Tobi ins Gesicht geschlagen. Jetzt soll er sich bei ihm entschuldigen. Doch Dimitrij tut das nicht wirklich leid. Auf dem Weg zu Tobi trifft er auf ein vielgestaltiges Abbild der deutschen Gesellschaft. Immer wieder steht Dimitrij vor einem Kampf, den es zu bewältigen gilt: seine deutsch-jüdische Identität. Eine Analyse des Status quo. © Arkadij Khaet, 2019



Dima macht Mittag beim besten Libanesen der Stadt, wie er findet. © Arkadij Khaet, 2019



Regisseure Arkadij Khaet und Mickey Paatzsch
© Arkadij Khaet, 2019

Baden-Württemberg und ist Stipendiat der jüdischen Begabtenförderung, des Ernst-Ludwig Ehrlich Studienwerks. Seine Filme liefen auf zahlreichen Festivals weltweit und wurden mehrfach ausgezeichnet. Nach seinem Film- und Fernsehregie-Studium an der Macromedia Köln sammelt Mickey Paatzsch Erfahrungen als freiberuflicher Filmemacher und realisiert eigene Kurzfilme. Außerdem studiert er Philosophie an der Universität zu Köln und schließt 2019 mit dem Master ab. In seinen Filmen versucht er, Außenseiter, und deren Lebensräume kreativ und amüsant einzufangen. Mit seinem Freund aus Studienzeiten Arkadij Khaet dreht Mickey auch Filme in Doppelregie.

Merle Teresa Kirchhoff wurde 1990 geboren und ist im Herzen des Ruhrgebiets aufgewachsen. Sie studierte Germanistik und Geschichte an der Universität Duisburg-Essen. Im Rahmen ihrer Bachelorar-



Arkadij Khaet und Co-Autorin Merle Teresa Kirchhoff © Arkadij Khaet, 2019

beit forschte Merle zu jüdischem Leben in Deutschland seit 1945. Inzwischen befindet sie sich im Masterstudiengang Public History an der Ruhr-Universität Bochum. Merle beschäftigt sich vor allem mit der Geschichte der Bundesrepublik und deren Erinnerungskultur. Im Rahmen von Public History freut sie sich, diese Themen auch außerhalb des wissenschaftlichen Kontexts bearbeiten zu dürfen.

Gewonnene Preise (Auszug)

CIVIS: Medienpreis für Integration und kulturelle Vielfalt in Europa 2020, Auszeichnung mit dem Hauptpreis (Arkadij Khaet) und in der Kategorie »Young C.« (Arkadij Khaet)

Grimme-Preis 2020, Auszeichnung in der Kategorie Kinder & Jugend

Deutscher Menschenrechts-Filmpreis 2020, Auszeichnung in den Kategorien Hochschule und Bildung u.v.m.

»Was eine Selbstverständlichkeit sein sollte, führt in Deutschland offenbar immer wieder reflexartig zu Verkrampfungen: die Begegnung von Juden und Nicht-Juden im Alltag. Wie sehr das Miteinander nach wie vor von Hass, Unkenntnis und Schuldgefühlen und der Hoffnung auf Vergebung geprägt ist, wird besonders deutlich, wenn man durch die Brille des anderen schaut. Mit seinem aktuellen, rund 30-minütigen Film ›Masel Tov Cocktail‹ hat der jüdische Nachwuchsregisseur Arkadij Khaet nun für eine entsprechende Perspektive gesorgt.«

»Blick hinter das Feigenblatt« von Matthias Matern im Tagesspiegel vom 14.11.2020

1. Abend: 5. August 2021

Junge jüdische Stimmen aus deutschen Filmhochschulen

Masel Tov Cocktail

Regie: Arkadij Khaet, Mickey Paatzsch
Filmakademie
Baden-Württemberg, 2020

Der Film zeigt, was es heißt, als Jugendlicher aus einer jüdischen Familie in Deutschland aufzuwachsen.

Trauerweiden

Regie: Natalia Sinelnikova,
Filmuniversität Babelsberg, 2017

Ein Therapeut verstirbt unter mysteriösen Umständen. Keiner weiß, wie und warum. Auf der russisch-jüdischen Trauerfeier versammeln sich seine Tochter, seine Angehörigen und ehemalige Patient:innen, um den Verlust gemeinsam zu verarbeiten. Jedoch scheint keiner den Verstorbenen gut gekannt zu haben. Immer mehr stellt sich die Frage, um wen die Gäste eigentlich trauern: Um den Toten, um die verlorene Heimat oder einfach um sich selbst?

Wir Sind Wieder Da

Regie: Shirel Peleg, Filmakademie
Baden-Württemberg, 2016

Die neue Generation muss mit der Vergangenheit der alten und aussterbenden Generation umzugehen lernen, während sie versucht voranzuschreiten. Wir Sind Wieder Da erzählt einen Moment aus dem Leben einer neuen Generation von Jüdinnen: Juden im jetzigen Deutschland.

Quelle: Filmakademie, crew united,
16. Juni 2021

Sommerabendkino unter freiem Himmel

2. Abend: 12. August 2021

Eine (negative) Deutsch-Jüdische Symbiosis? Jüdinnen: Juden in der DDR im Rückblick

Swimming Pool am Golan

Regie: Esther Zimmering,
Deutschland, 2018

Die Schauspielerin Esther Zimmering begibt sich in ihrem Dokumentarfilm auf die Suche nach ihrer deutsch-jüdischen Familie und taucht ein in die Vergangenheit.

3. Abend: 19. August 2021

Mauerbrechen – Ein komplexer Dialog zwischen jungen Muslim:innen und jungen Jüdinnen: Juden in Deutschland

Das Unwort

Regie: Leo Kashin,
Deutschland, 2020

Im ZDF-Film »Das Unwort« wird ein 15-jähriger jüdischer Junge an einem Berliner Gymnasium gemobbt. Eltern und Schulleitung wissen keine Lösung, und eine einberufene Schulkonferenz eskaliert völlig.

movieplot.de 16.6.2021

Im Sommer 2021 (Aug.–Sept.) wird an fünf Abenden der Garten der Fraenkelufer Synagoge in ein Open-Air-Kino verwandelt, um zeitgenössische jüdische Filme zu zeigen. Masek Tov Cocktail wird Teil davon sein. Jeder Abend wird einem anderen Thema gewidmet, das gegenwärtiges jüdisches Leben in Deutschland und die Auseinandersetzung mit der Vergangenheit behandelt. Nach den Filmen wird es eine Diskussion mit den Filmemacher:innen, Schauspieler:innen und anderen relevanten Expert:innen geben.

4. Abend: 26. August 2021

Interkulturelle Liebe

Anderswo

Regie: Ester Amrami,
Deutschland 2014

Noa ist vor Jahren aus Israel zum Studieren nach Berlin gekommen. Als man ihr die Forschungsgelder ihres Stipendiums streicht, ist es auch das Ende ihres Herzens-Projekts, einem Wörterbuch für unübersetzbare Wörter. Da sich auch noch ihr Freund Jörg für ein Engagement in Stuttgart bewirbt, fliegt sie kurzentschlossen nach Israel. Zu Hause will sie vom durchwachsenen Alltag abschalten und das Gefühl von Isolation hinter sich lassen. Es dauert jedoch nicht lange, bis Noa feststellt, dass sich die alte Heimat genauso anfühlt wie die Stadt, aus der sie geflohen ist. Plötzlich taucht auch noch Jörg auf, genau am nationalen Gedenktag, sodass Noas zwei Welten endgültig kollidieren.

Wikipedia, 16.6.2021

Es sollen verschiedene Standpunkte aufgezeigt und eine Plattform für offenen Dialog geschaffen werden. Durch das Medium Film und die interessante Zusammenstellung erhoffen sich die Organisator:innen, ein vielseitiges Publikum zu erreichen und eine Brücke auch zu einem nicht-jüdischen Publikum zu bauen.

Weitere Infos: www.facebook.com/ZentrumFraenkelufer/

5. Abend: 2. September 2021

Die dritte Generation – Eine Diskussion auf vielen Ebenen

Displaced

Regie: Sharon Ryba-Kahn,
Deutschland 2020

Für die gebürtige Münchenerin Sharon Ryba-Kahn ist die Vergangenheit nicht vergangen, sie ist allgegenwärtig. Mit den Augen der dritten Generation nach der Shoah blickt Sharon auf sich selbst, auf ihre Familie und ihr deutsches Umfeld. Anlass gibt der Kontakt zu ihrem Vater; viele Jahre lag die Beziehung auf Eis. Er lebt in Tel Aviv, sie in Berlin. DISPLACED ist weit mehr als ein Selbstporträt. Mit bohrenden, oft unbequemen Fragen beleuchtet sie das schwierige Familienverhältnis und das Unbehagen, das sie in Deutschland umtreibt.

Sommerabendkino mit offenem Dialog

Menschen sprechen mit ihren Freund:innen gern über Filme, die sie neulich gesehen haben, vor allem wenn diese einen nachhaltigen Eindruck hinterlassen. Und insbesondere, wenn nicht nur der Film gezeigt, sondern im Nachgang das Publikum ins Gespräch mit den Akteur:innen hinter den Filmproduktionen kommen kann. Das einladende Setting im Garten der Fraenkelufer Synagoge und spannende Begegnungen sorgen dafür, dass sich die abendlichen filmischen Erlebnisse schnell rumsprechen und sogar Menschen, die nicht dabei waren, auf die Filme aufmerksam werden.

Vielfältige Themen und ein besonderer Ort

Die Filme sind zum großen Teil von jüdischen Filmmacher:innen gedreht worden und behandeln allesamt jüdische Themen: jüdische Einwanderung aus der ehemaligen Sowjetunion sowie aus muslimischen Ländern, Beziehung zwischen Jüdinnen:Juden und anderen Minderheiten in Deutschland, jüdisches Leben in der DDR, Vergangenheitsbewältigung bis in die dritte Generation, jüdisches LGBTQ und mehr.

Das Publikum erfährt so in kurzer Zeit etwas über komplexe Schwerpunkte, Dilemmata und historische Ereignisse aus einer jüdischen Perspektive. Diese Vielfalt wird sowohl in der Vergangenheit als auch in der Gegenwart eingeflochten sein und durch die Gespräche mit den unterschiedlichsten Filmemacher:innen unterstützt.

Darüber hinaus hat das Publikum die Möglichkeit, die Fraenkelufer Synagoge, einen historischen und lebendigen jüdischen Ort, der zumeist der Öffentlichkeit

verschlossen und hinter Sicherheitsvorkehrungen versteckt war, als Teil der Kreuzberger Kulturlandschaft zu erleben.

Künstlerische Qualität und offenes Haus

#2021JLID ist Hauptsponsor der Kinosommerabende im Garten der Fraenkelufer Synagoge. Unter dem Namen #2021JLID – Jüdisches Leben in Deutschland werden bundesweit rund tausend Veranstaltungen ausgerichtet, darunter Konzerte, Ausstellungen, Musik, ein Podcast, Video-Projekte, Theater, Filme etc. Ziel des Festjahrs ist es, jüdisches Leben sichtbar und erlebbar zu machen und dem erstarkenden Antisemitismus etwas entgegenzusetzen. Federführend in der Organisation der Filmabende ist das Ehepaar Dr. Dekel Peretz und Nina Peretz, Programmdirektor und Vorsitzende des Vereins Jüdisches Zentrum Synagoge Fraenkelufer.

Dabei beruht das Zustandekommen der Filmabende auf der Zusammenarbeit zwischen dem Team rund um Dr. Dekel Pe-

retz und Nina Peretz, das in den letzten Jahren zahlreiche innovative Veranstaltungen und Ausstellungen auf die Beine gestellt hat, und der Filmkuratorin Dr. Lihi Nagler (Jewish Moving Pictures e.V.). Dr. Lihi Nagler bringt solide Erfahrung aus der Wissenschaft sowie der Organisation jüdischer Filmfestivals in Europa mit. Ihre intensive wissenschaftliche Auseinandersetzung mit der Repräsentation von Jüdinnen:Juden im zeitgenössischen Kino in Israel und Deutschland wird auch in den Diskussionen über die Filme zum Tragen kommen.

Der Verein Jüdisches Zentrum Synagoge Fraenkelufer plant zusammen mit der Berliner Politik und vielen weiteren Unterstützer:innen ein bis dato einmaliges Projekt in Deutschland: den Wiederaufbau des zerstörten Hauptsaaes der Synagoge. Das Ehepaar Peretz ist Teil einer stetig wachsenden jungen jüdischen Gemeinschaft in Kreuzberg, in die sich jede:r einbringt. Entstehen soll ein offenes Haus für jüdische Religions- und Kulturangebote, ein Zuhause für die zahlreichen jüdischen Gruppen und Initiativen in Berlin sowie ein Begegnungsort für jüdische Menschen mit nicht jüdischen Nachbar:innen. Der Wiederaufbau soll voraussichtlich 2023 beginnen. Das Ziel ist, mitten in Berlin wieder einen innovativen Ort für jüdische Religion, Kunst, Bildung und Engagement zu schaffen.

Weitere Infos unter: www.fraenkelufer.de
www.aufbruch-am-ufer.berlin · www.2021jlid.de
www.facebook.com/fraenkelufer
www.facebook.com/ZentrumFraenkelufer
www.facebook.com/Habitat
www.facebook.com/SpitzMagazin/

Instagram:

#Futureufer #Fraenkelufer_synagoge
#Eruvhub #Spitzmagazine

mondial dankt Dr. Lihi Nagler, Dr. Dekel Peretz und Nina Peretz sowie Arkadij Khaet für die freundliche Unterstützung.

Kritisches weißsein und Alltagsrassismus

Lawrence Oduro-Sarpong
beim Podcast »Business for Future«

Business for Future ist ein Podcast für zukunftsorientiertes Wirtschaften, in dem Hannah Rauterberg und Franziska Schölmerich der Frage nachgehen, wie Menschen und Organisationen Verantwortung für aktuelle gesellschaftliche Herausforderungen übernehmen können.

Hannah Rauterberg und Franziska Schölmerich sind Psychologinnen, Beraterinnen bei HRpepper und Freundinnen aus Berlin, die leidenschaftlich gerne Reflexionen anstoßen, sich von anderen inspirieren lassen und Neues ausprobieren. Dafür sprechen sie mit Menschen, die den Mut haben, Dinge infrage zu stellen, über spannende Visionen und verrückte Alternativen. Sie zeigen konkrete Praxisbeispiele, wie wir mit einer verantwortungsvollen Wirtschaft Zukunft gestalten können. Im Mittelpunkt steht dabei immer die Frage: Was können Organisationen und Unternehmen dazu beitragen, dass wir unserer Verantwortung gerecht werden, gemeinsam eine lebenswerte Zukunft zu gestalten?

Es wird diskutiert, welchen Beitrag HR, aber auch jede:r Arbeitnehmer:in bei der Stärkung von Vielfalt und Demokratie im Arbeitskontext leisten kann. Es geht darum, wie politisch die Rolle von HR ist und was jede Person, die im HR-Bereich arbeitet, tun kann, wenn sie diskriminierende Denkmuster oder Verhaltensweisen bei sich oder anderen bemerkt, und warum es uns manchmal so schwerfällt, auch im Arbeitskontext politisch Stellung zu beziehen.

Dabei ist den Psychologinnen bewusst, dass sie als *weiße* Menschen über dieses Thema sprechen, ihre Perspektive daher stark eingeschränkt ist. Aus diesem Grund sprechen sie im zweiten Teil dieser Podcast-Doppelfolge mit einem Organisationsberater, der sich mit Diskriminierung und Rassismus im Arbeitskontext

auseinandersetzt und sie selbst erlebt hat. Sie haben den Schwarzen Antidiskriminierungstrainer Lawrence Oduro-Sarpong zu Gast, der auch selbst immer wieder von Diskriminierung betroffen ist.

Gemeinsam sprechen sie über das Privileg *weißer* Menschen, als Individuum wahrgenommen zu werden; typische Alltagsrassismen; warum wir lieber von Entmenslichung als von Rassismus sprechen sollten; und warum es ganz einfach ist, sich zu positionieren, wenn wir die Menschheit im Herzen tragen.

mondial gibt im Folgenden einen leicht angepassten Auszug aus dem Podcast-Interview vom 27. Oktober 2020 wieder:

Franziska Schölmerich: Lawrence Oduro-Sarpong ist freiberuflicher Trainer, Coach, Mediator und Prozessbegleiter und er berät Organisationen bei Auslandsentsendungen und unterstützt Mitarbeitende, sich auf neue Kulturen und Länder vorzubereiten. Er wird von Organisationen engagiert, wenn es darum geht, sich mit der eigenen Kultur auseinanderzusetzen sowie zu den Themen Diskriminierung und Umgang mit eigenen Privilegien aufzuklären. Er ist in Ghana geboren und aufgewachsen und lebt seit mehr als zwanzig Jahren in Deutschland. Ich habe ihn selbst auf einem Critical-whiteness-Workshop kennengelernt, der mich sehr beeindruckte, und deswegen freue ich mich wahnsinnig, dass er heute bei uns in der Folge zu Gast ist. Herzlich willkommen, Lawrence!

Lawrence Oduro-Sarpong: Danke.

Franziska Schölmerich: Die erste Frage ist ja immer gleich, und zwar: Wie geht es dir denn aktuell?

Lawrence Oduro-Sarpong: Mir geht es gut.

Franziska Schölmerich: Uns interessiert ganz besonders, wie du die Diskussion über Rassismus der letzten Monate in Deutschland erlebt hast?

Lawrence Oduro-Sarpong: Es geht in unterschiedliche Richtungen. Zum einen gibt es Menschen wie Bundesinnenminister Horst Seehofer, der so eine Aussage macht wie: Eine Untersuchung der Polizei sei nicht notwendig, weil Rassismus ja verboten ist. Und auf der anderen Seite gibt es Bürger und Bürgerinnen, die bemüht sind zu verstehen, dass es insbesondere seit den Ereignissen in den Vereinigten Staaten von Amerika und mit dem Tod von George Floyd nicht mehr möglich ist wegzuschau-

Beim kritischen weißsein geht es darum, den Fokus auf das weiße Subjekt zu lenken, denn wenn es um Rassismus im Alltag geht, wird der Fokus immer auf die Betroffenen gelenkt.

Damit eine ebenbürtige Empfindung auf weißer Seite erlebt werden kann, rückt das weiße Subjekt nun ins Rampenlicht.

Deswegen ist im Folgenden weiß kurssiviert und immer klein geschrieben, unabhängig davon, ob als Adjektiv oder Substantiv.

en. Seit diesem Fall ist es klar: Es gibt ein ernsthaftes Problem und seitdem ist die Debatte entfacht.

Wenn ich durch die Republik reise, merke ich, dass immer mehr Leute verstehen, dass sie hinschauen müssen und dass es etwas mit ihnen zu tun hat. Dass es nicht nur die Strömung in Richtung Herrn Seehofer gibt, sondern dass es auch die andere Strömung gibt, wo die Leute sagen: »Ich stelle mich der Sache und schaue mir das an, weil ich verstanden habe, dass es doch etwas mit mir zu tun hat.« Und das ist für mich die gute Nachricht.

Hannah Rauterberg: Du würdest also sagen, es ist nicht nur in den USA, sondern auch in Deutschland klar geworden, dass wir ein ernsthaftes Problem haben?

Lawrence Oduro-Sarpong: Oh ja. Ich meine, wir hören immer wieder von einem – sie nennen das – »Skandal« in der Polizei, wo gesagt wird, es gibt Chatgruppen in NRW, Hessen. Heute früh habe ich im Radio gehört, auch in Berlin. Zu Beginn wird gesagt, das ist eine Randerscheinung, das sind nur ein paar Leute und so weiter. Und mit der Zeit wird immer klarer, dass es ein strukturelles Problem ist. Und ja, deswegen ist es auf jeden Fall in Deutschland auch angekommen.

Franziska Schölmerich: Es wird ja viel zum Stichwort Critical *whiteness* diskutiert [...] und dass es ein erster Schritt sein kann, sich mit seinen eigenen Privilegien als *weißer* Mensch auseinanderzusetzen. Wie würdest du Critical *whiteness* definieren? Was bedeutet das genau?

Lawrence Oduro-Sarpong: Also in meinen Augen ist Critical *whiteness*: *weiß*sein kritisch betrachten. Und wenn man *weiß*sein kritisch betrachtet, dann sieht man, *weiß*sein ist mit Privilegien bestückt. Und diese Privilegien sind eigentlich nichts Außergewöhnliches. Es sind ganz normale menschliche Rechte, die eigentlich alle Menschen haben sollten. Aber aufgrund des Systems, das *weiße* seit Jahrhunderten auf diesem Planeten errichtet haben, ist es so, dass anderen Menschen, die nicht-*weiß* sind, diese menschlichen Rechte verwehrt werden. Deswegen ist *weiß*sein ein Thema.



Was für *weiße* ganz normal ist – als Individuum anerkannt, betrachtet und behandelt zu werden – das habe ich nicht. Ich bin kein Individuum. Wenn ich mich bewege, bin ich Repräsentant einer Gruppe. Und zwar von mehreren Millionen bis hin zu über einer Milliarde Menschen. Und das ist eine Riesenbürde. Und wenn eine *weiße* Person unterwegs ist, ist diese Person nur für sich unterwegs. Wenn sie ein Verbrechen begeht, ist es nicht so, dass alle anderen *weißen* Menschen fürchten müssten, dass es Konsequenzen für sie gäbe. Diese Person ist für sich allein, das ist total entlastend. Aber bei mir ist es so, selbst wenn eine andere Schwarze Person etwas macht, muss ich befürchten, dass es Konsequenzen für mich hat. Und das ist das, was das *weiß*sein so einmalig oder besonders macht. Das ist ein Privileg.

Normalerweise sollten alle Menschen wie *weiße* behandelt und betrachtet werden. Aber es ist nicht der Fall. Deswegen reden wir vom kritischen *weiß*sein. Wir wollen nicht sagen, dass es nicht okay ist, dass sie Individuen sind und dass ihnen diese Rechte gewährt werden. Sondern wir wollen, dass sie verstehen, dass diese Rechte nicht für die gesamte Menschheit gelten und dass *weiße* deswegen in einer Machtposition sind, insbesondere was Deutungshoheit angeht. Und dass sie versuchen, diese Deutungshoheit so einzusetzen, dass es ein ausgewogenes Spiel wird, damit wir alle als Menschen gelten können. Nicht so, wie es jetzt ist, wo *weiße* zu

ihren Rechten kommen, aber die anderen immer nur darum kämpfen müssen. Das ist Critical *whiteness* in meinen Augen.

Hannah Rauterberg: Vielen Dank. Ich habe es, glaube ich, noch nie so klar und prägnant gehört, wie du es jetzt gerade beschrieben hast. Hast du ein ganz einfaches Beispiel für uns, anhand dessen es noch ein bisschen greifbarer oder konkreter wird?

Lawrence Oduro-Sarpong: Wenn ich mit dir eine Weltreise machen würde, wir haben beide deutsche Pässe – und egal wo wir hinkommen, sagen wir zum Beispiel Deutschland, Albanien oder Mexiko – ist es so, dass die Wahrscheinlichkeit, dass die Echtheit meiner Reisedokumente infrage gestellt werden würde, viel höher ist als bei dir. Und das hat nichts mit mir als Person und meinem Charakter oder irgendwas zu tun, sondern nur mit meinem Aussehen als Schwarze Person. Das heißt, *weiße* sind per se nicht verdächtig.

Franziska Schölmerich: Lass uns auch ein bisschen in Richtung von Organisationen schauen. Mich interessiert deine Sicht, wie weit die Leute im Arbeitskontext mit den Erkenntnissen zum Thema Critical *whiteness* sind. Wie ist der aktuelle Stand?

Lawrence Oduro-Sarpong: Ich denke, dass es in den Organisationen, die ich berate, weitestgehend angekommen ist. Es ist für den Großteil der Mitarbeitenden klar, dass es keinen Ausweg mehr gibt. Einige tun sich schwer, einige haben Angst davor. Aber immer mehr sehen, dass sie eher gewinnen, wenn sie sich dem Thema stellen. Deswegen gibt es auch mehr Bewegung in die Richtung, herausfinden zu wollen, was das ist, und eine Auseinandersetzung damit anzustreben. Das ist das, was ich wahrnehme.

Franziska Schölmerich: Wir haben im Vorgespräch über das Thema Abwehrmechanismen gesprochen. Was sind denn typische Abwehrmechanismen, die du bei Menschen in Organisationen siehst?

Lawrence Oduro-Sarpong: Ein typischer Abwehrmechanismus sieht beispielsweise so aus: Wenn etwas passiert, was nicht in

Ordnung ist, wird das lediglich benannt. Anstatt die Sache einzugestehen und zu sagen: »Okay, ich erkenne an, dass das nicht in Ordnung ist. Ich hatte aber nicht unbedingt die Absicht, das zu tun. Aber ich verstehe, dass hier ein Schaden entstanden ist, und ich tue alles, was ich kann, um den Schaden zu reduzieren.« Beim Abwehren wird der Fokus nur auf die nicht vorhandene Absicht, jemandem wehzutun, gerichtet. Damit lässt man die betroffene Person aber allein und lässt auch den Anspruch, den diese Person erhebt, als vielleicht überzogen dastehen, weil die handelnde Person argumentiert, dass sie ohne Absicht gehandelt habe. Das ist das, was die Diskussion dann blockiert. Denn die Verletzung, die Herabwürdigung, hat trotzdem stattgefunden. Der Schaden ist passiert.

Hannah Rauterberg: Lawrence, kannst du uns vielleicht noch mal so einen kurzen Überblick geben, welche Formen von Alltagsrassismus häufig auftreten, auch gerade im Arbeitskontext? Meine Beobachtung

ist, dass es sehr einfach ist festzustellen, dass da jemand einen Kommentar rausgehauen hat, der gar nicht geht. Aber gerade so feine, ganz subtile diskriminierende Verhaltensweisen werden vielleicht häufig gar nicht so wahrgenommen von der Person, die sie selbst ausspricht, oder auch von anderen, die es mitbekommen?

Lawrence Oduro-Sarpong: Im Kern geht es um die Anerkennung der Rechte und Würde unserer Mitmenschen. Ein konkretes Beispiel einer Firmenkultur, in der man sich zunächst siezt: Wenn man im Büro eine:n neue:n Mitarbeiter:in kennenlernt, siezt man sich zuerst, bis man sich einigt, dass ein Du in Ordnung ist. Das ist die Regel in Deutschland, in dieser Organisation. Und ich beobachte, dass es *weiße* gibt, die die Regel einhalten, aber wenn sie auf nicht-*weiße* Menschen treffen, dass sie sofort zum Du übergehen. Die Konvention bei nicht-*weißen* Personen also einfach übergehen, sprich, die Person übergehen. Keinen Respekt zeigen. Das ist

für mich ein Zeichen, dass sie diese Person nicht genauso wertschätzen wie die *weißen* Personen, die sie zunächst siezen und dann erst nach Absprache duzen. Manchmal ist es sogar so, dass die nicht-*weiße* Person siezt und die *weiße* Person duzt zurück. Das sind so Kleinigkeiten. Aber daran erkennt man, dass es in den Augen der handelnden *weißen* Person keine Notwendigkeit gibt, die Regeln bei nicht-*weißen* Personen einzuhalten. Sie sind also für sie nicht gleichwertig wie ihre *weißen* Mitmenschen.

Aber es gibt auch Siez-Situationen im öffentlichen Raum, im Alltag, in denen die Grenze überschritten wird.

Franziska Schölmerich: Wir haben als Reaktion auf den ersten Teil unserer Folge auch Kommentare von nicht-*weißen* Menschen bekommen, die sich fragen: Was muss ich wissen, wenn ich in Deutschland arbeite? Was sollte man als nicht-*weiße* wissen, wenn man sich auf eine Stelle in einer Organisation in Deutschland bewirbt?

Eine Geschichte über Freiheit

Erzählt von Lawrence Oduro-Sarpong

Ein Jäger kommt von der Jagd zurück und hat drei Vögel gefangen. Die Vögel bekommen einen Käfig aus Gold, mit Edelstahlwippe, frischem Wasser und knackigen Körnern. Die Vögel versuchen natürlich zu entkommen, was ihnen nicht gelingt, denn der Käfig ist verschlossen. Dabei verletzen sie sich ständig. Der Jäger, seine Frau und die Kinder sind entsetzt darüber. Aber nach einiger Zeit wird die Situation zur Normalität. Nachdem die Vögel sich mehrfach verletzt haben, versuchen sie auch nicht mehr zu entkommen; sie akzeptieren ihr neues Zuhause und haben auch inzwischen Nachwuchs bekommen, und man kann sogar den Käfig aufmachen, ohne dass die Vögel rausfliegen ...

Lawrence Oduro-Sarpong veranschaulicht den Teilnehmenden in seinen Critical-whiteness-Workshops auf diese Weise, wie es zu seinem Minderwertigkeitsgefühl gekommen ist: »Dass meine Großeltern so unterdrückt wurden, dass man ihnen gesagt hat, sie seien primitiv und können nichts, sie hätten nichts im Kopf, ihre Sprache sei gar keine Sprache, sie sollen erst einmal Englisch oder Französisch lernen usw. – so lange, bis sie eingeschüchtert waren und begriffen: Entweder machen wir das oder wir werden vernichtet. So wie die Vögel. Es wachsen zwei, drei Generationen im ›Käfig‹ heran, und die Kinder kennen nichts anderes, als im ›Käfig‹ zu sitzen. Und mit der Zeit gehen dann auch die Spuren verloren.«

Lawrence Oduro-Sarpong: Viele Organisationen stellen auch explizit nicht-weiße Menschen ein, um nach außen eine Botschaft zu senden, dass sie tolerant, dass sie offen, dass sie weltoffen und dass sie nicht diskriminierend sind. Was sie aber in der Regel nicht tun, ist, dass sie die Kompetenz, das Wissen, den Erfahrungsschatz, den diese nicht-weiße Person in die Organisation bringt, wertschätzen. Oft dient es nur der Kosmetik, die sie nach außen zeigen können: Wir haben hier Person X und Person Y, da kann man doch sehen, dass wir offen sind. Aber es geht um viel mehr als Optik. Es geht darum, dass das, was diese Person an Erfahrung und an Wissen mitbringt, wertgeschätzt wird. Und zwar in dem Sinne, dass, wenn diese Person die Stimme bei wichtigen Themen erhebt, dieser Stimme auch ein Wert beigemessen wird und die Organisation sich damit ernsthaft auseinandersetzt. Aber oft wird abgeblüht. Damit ist klar, dass es nicht darum geht, diese Person wahrhaftig wertzuschätzen, sondern sie zu instrumentalisieren als Schutz vor dem Vorwurf oder dem Erscheinen, dass man nicht weltoffen sei. Und das ist nicht progressiv in meinen Augen.

Franziska Schölmerich: Das geht ein wenig in die nächste Frage über, nämlich was sich von Rassismus betroffene Menschen im Organisationskontext wünschen. Du sagtest, es sei wichtig, dass ihre Meinung und ihre Perspektive wirklich wertgeschätzt werden.

Lawrence Oduro-Sarpong: Ja, aber auch, wenn ihnen etwas im konkreten Fall widerfährt, dass sich die Organisation als Institution positioniert und ihnen erst mal Vertrauensvorschuss schenkt. Das heißt, wenn zum Beispiel gesagt wird, dass Diskriminierung stattgefunden hat, die Organisation das nicht erst mal anzweifelt und fragt: »Wie kommst du zu dem Vorwurf? Kannst du es beweisen?«. Sondern, dass es andersherum ist. Dass davon ausgegangen wird, dass es stattgefunden hat, bis man vom Gegenteil überzeugt ist.

In der Regel ist es so, dass wir gar nicht von jeder Erfahrung erzählen können, die uns als Menschen abwerten. Und zwar, weil wir hier leben und weil wir von

»[...] Eine weiße Person kann sonst was verbrechen. Sie bleibt ein Individuum und keine Gruppe, der sie angehört, muss fürchten, dass irgendwelche Konsequenzen auf sie zukommen. Und das ist das Privileg des Nicht-Markiertseins. Damit lässt man weiß als Norm gelten, und zwar als unbenannte Norm. In Südafrika, ein afrikanisches Land, in dem eine weiße Minderheit lebt, heißen die Schwarzen Südafrikaner Black South African und die anderen heißen einfach South African. Selbst in dem Kontext in Afrika sind die weißen die Südafrikaner und die anderen sind die Schwarzen Südafrikaner. So krass ist das.«

Lawrence Oduro-Sarpong

ihnen umzingelt sind. Das können wir gar nicht alles erzählen. Das heißt, wir berichten eher viel zu wenig, als dass wir übertreiben. Deswegen sollte die Organisation negatives, herabwürdigendes oder abwertendes Verhalten, das eine:r Mitarbeiter:in widerfahren ist, nicht in Frage stellen, sondern verstehen und davon ausgehen, dass sie es bereits zehnmal geschluckt hat.

Hannah Rauterberg: Was würdest du Menschen mitgeben, die im Arbeitskontext beobachten, wie ein Kollege oder eine Kollegin diskriminiert wird, und gerne in den Dialog gehen möchten? Allerdings merken sie, dass die Person, die diskriminiert, abwehrt und beschwichtigt, indem sie sagt: »Ach komm, jetzt stell dich nicht so an. Das war doch nicht so gemeint.«

Lawrence Oduro-Sarpong: Die beobachtende Person ist sehr wichtig für das System der Diskriminierung. Vielleicht konkreter: Eine weiße Person geht eine andere Person rassistisch an. Eine dritte Person, die auch weiß ist, beobachtet, was geschieht. Das ganze System wird durch diese dritte Person als Zuschauer:in stabilisiert oder nicht. Destabilisiert wird es, wenn sich die zuschauende weiße Person positioniert, und zwar unmissverständlich: Wenn sie äußert, dass das, was sie beobachtet hat, nicht akzeptabel ist und ihr wehtut.

Wenn ich die Menschheit in meinem Herzen eingeschlossen habe und sehe, wie eine andere Person entmenslicht wird, muss es mir wehtun. Dann habe ich das Recht dazu, diese Schmerzen zu äußern. Das heißt noch lange nicht, dass ich für die betroffene Person spreche. Ich spreche für mich. »Ich finde das, was du gemacht hast, nicht in Ordnung. Das tut mir weh. Nicht in meiner Anwesenheit. Ich will das nicht. Das Recht dazu habe ich.« Aber um weitere Schritte zu machen, wäre es sinnvoll, sich an die betroffene Person zu wenden, zu sagen: »Hey, ich bin bei dir. Brauchst du etwas? Kann ich etwas für dich tun? Oder was können wir machen?«. Das wäre gut. Oft ist es so, dass weiße Personen meinen, sie müssten – ohne zu fragen – die andere Person unterstützen, und werden aktivistisch,

übernehmen die Regie und das ist eigentlich nicht in Ordnung. Sie sollten eher einen Schritt zurücktreten und fragen, was sie beitragen können. Das muss man trennen können. [...]

Anschließende Themen:

Die Frage »Woher kommst du wirklich?« auf einer Zugfahrt in Deutschland, warum es besser ist von Entmenslichung als von Rassismus zu sprechen, das Thematisieren der Frisur (Politisierung), die AGG-Beweislastumkehr, aus Situationen lernen (Human Resources), die Freiheit, als *weißer* Mensch die Wahl zu haben, sich mit Rassismus zu beschäftigen, eine Utopie für unsere Gesellschaft.

Das komplette Interview ist abrufbar unter:

<https://business-for-future-podcast.podigee.io>

Der Abdruck erfolgte mit freundlicher Genehmigung von Dr. Franziska Schölmerich und Lawrence Oduro-Sarpong, Podcast vom 27. Oktober 2020.

Weiterführende Links

... zum Thema Critical whiteness:

• (Hör-)Buch zum rassismuskritischen Denken von Tupoka Ogette: www.extracism.de/ • Buch zum Alltagsrassismus in Deutschland von Alice Hasters: www.hanser-literaturverlage.de/buch/was-weisse-menschen-nicht-ueber-rassismus-hoeren-wollen/ 978-3-446-26425-0/ • Buch zu Alltagsrassismus und Critical whiteness von Noah Sow: <https://www.bod.de/buchshop/deutschland-schwarz-weiss-noah-sow-9783746006819> • Blog von Noah Sow: <https://www.noahsow.de/blog/>

... zu Gruppen und Vereinen, die sich gegen

Diskriminierung und Rassismus engagieren

• Aufstehen gegen Rassismus: www.aufstehen-gegen-rassismus.de • Verein Exit, an den man spenden kann: www.exit-deutschland.de • Dokumentation einer Fachtagung der Antidiskriminierungsstelle des Bundes zur diskriminierungsfreien Gestaltung der Personalauswahl: http://www.pro-diversity.de/downloads/Dokumentation_VA10102018_ADS.pdf • Charta der Vielfalt: www.charta-der-vielfalt.de/

Zusammengestellt von

Friederike von Denffer und Romy Paulig.

Wir bedanken uns bei Lawrence Oduro-Sarpong für die freundliche Zusammenarbeit. Er ist über folgende E-Mail-Adresse zu erreichen: los@gmx.info



AFRICAVENIR International

African Renaissance, Development, International Cooperation and Peace

Neben seiner Arbeit als Organisationsberater engagiert sich Lawrence Oduro-Sarpong bei AfricAvenir – einer Stiftung des afrikanischen Kontinents, die in ihrer Entstehung und ihrem Ziel einzigartig ist: Sie wurde in Kamerun gegründet und setzt sich für eine Renaissance Afrikas mit seiner Diaspora ein.

AfricAvenir International ist eine politisch unabhängige und gemeinnützige Nichtregierungsorganisation, die sich auf dem Gebiet der politischen und kulturellen Bildung engagiert. Die Hauptgeschäftsstelle in Douala (Kamerun) wurde 1985 von Prinz Kum'a Ndumbe III. gegründet.

Die Gründungsidee und Motivation schilderte Prinz Kum'a Ndumbe III. in einem Vortrag in der Akademie Graz am 30. Mai 1997 wie folgt:

»Eine Idee ließ mich nicht mehr los: Wir müssen einen Freiraum schaffen, eine Stätte des Gedanken- und Erfahrungsaustausches, eine kleine Insel der Hoffnung mitten in der Willkürherrschaft, einen Treffpunkt zum Ausbrüten kühner Ideen und Initiativen zur Rückgewinnung der Eigeninitiative in der Bevölkerung. Unsere Völker müssen ihr Schicksal wieder in die eigene Hand nehmen können. Das wird nicht von außen kommen, trotz der offiziellen Reden in den internationalen Beziehungen. Das wird aber auch nicht von den einheimischen Diktatoren kommen, die die kleinste Bewegung zu kontrollieren gedenken, die eine großzügige Initiative der Bürger als subversiv einstufen. Wie können wir Afrikaner:innen [...] wieder zu uns selbst finden, uns zurückbesinnen, unser menschliches und persönliches Gleichgewicht wieder gewinnen, Selbstvertrauen aufbauen und so die Grundlage für den Sprung in das nächste Jahrtausend schaffen? Nur so wird nachhaltige Entwicklung in unseren Ländern entstehen.«

Prinz Kum'a Ndumbe III. aus dem Königshaus der Bele Bele/Bell, 1946 in Kamerun geboren, wuchs in afrikanischen Kulturen auf und wurde im Alter von 15 Jahren nach Deutschland geschickt, schloss in München das Abitur ab und studierte in Frankreich. An der Universität Lyon promovierte er sowohl in Geschichte als auch Germanistik. 1989 habilitierte er an der FU Berlin. Seitdem pendelt er als Grenzgänger zwischen Afrika und Europa. Sein ganzes Leben hat er sich für die Renaissance und die kritische Aufarbeitung und Rehabilitation der afrikanischen Kulturen und der Geschichte des Kontinents eingesetzt. Seit 2003 lebt Prinz Kum'a Ndumbe III. wieder dauerhaft in Kamerun und widmet den größten Teil seiner Zeit und Energie seinem Lebenswerk – der Förderung der Stiftung AfricAvenir.

Quelle: www.africavenir.org (die Website befindet sich im Aufbau)

Aktuelle Informationen erhalten Interessierte auf den Social-Media-Kanälen:

Instagram: [africavenirinternational](https://www.instagram.com/africavenirinternational)

Facebook: AfricAvenir

Erzählkultur:

Eine Geschichte über Gutes und Böses

Erzählt von Lawrence Oduro-Sarpong

Mit dem lebendigen Geschichtenerzählen ist Lawrence Oduro-Sarpong in der Hafenstadt Tema in Ghana aufgewachsen. Bei Besuchen bei den Großeltern auf dem Land in Juaso kamen nach dem Abendessen alle zusammen und die älteren Geschwister, Cousins, Tanten, Onkel, Großeltern usw. erzählten den Kindern Geschichten. Alle waren durch Gesang involviert; gehörte das Frage-und-Antwort-Singen immer dazu. Selten kam es vor, dass sich eine Geschichte 1:1 wiederholte.

Die afrikanische mündliche Erzählung wird oft inszeniert; traditionell mit Instrumenten, Liedern, Kleidung, Klat-schen und Pantomime begleitet. Am Ende der Geschichten oder Fabeln steht eine Moral oder Erkenntnis. Die Geschichten sollen Kindern helfen, sich auf ihre Zukunft vorzubereiten. Deswegen zeigen sie nicht nur die schönen Seiten des Lebens.

Es gab einmal einen Mann in einem Dorf namens Opoku. Opoku war Bauer. Er hatte die Angewohnheit, egal ob man ihn mit »Guten Morgen« oder »Guten Tag« oder »Guten Abend« begrüßte, immer zu antworten: »Wenn du Gutes tust, tust du es für dich selbst. Wenn du Böses tust, tust du es für dich selbst.« Das war seine Standardantwort. Einige fanden das gut, einige nervte das.

Und es gab eine Frau. Sie hieß Araba. Von Beruf war sie Bäckerin. Frau Araba war genervt von Opokus immer gleichen Antworten. Sie entschied sich, etwas zu unternehmen, und schenkte dem Bauern drei Brote. Opoku nahm die Brote gerne an. Wenn er auf seiner Plantage arbeitete, nahm er normalerweise immer ein paar Zutaten mit, um sich dort ein Essen zu kochen; Obst oder Gemüse erntet er dann vor Ort. Salz und Wasser nahm er zum Beispiel mit zu seiner Farm und Kochbananen oder Spinatsauce kochte er vor Ort. An diesem besagten Tag dachte er, weil er ja diese drei Brote geschenkt bekommen hatte: »Mensch, wie gut, dann brauche ich heute mein Mittagessen nicht extra zu kochen.«

Als Opoku seine wohlverdiente Pause machen wollte, tauchten drei Brüder auf. Sie waren auf Durchreise. Man konnte sehen, dass sie sehr lange gereist und sehr müde waren. Sie sahen ausgehungert aus und fragten auch nach Wasser und Essen. So, wie Opoku war, hatte er Mitleid mit ih-

nen; Opoku sagte: »Okay, ihr seid zu dritt und ich habe diese drei Brote heute geschenkt bekommen. Eigentlich wollte ich davon essen, aber ich habe heute ja schon gefrühstückt und ihr habt, so wie es aussieht, vielleicht tagelang nichts gegessen. Also gebe ich euch diese drei Brote, jeweils einen Laib für jeden.« So verzichtete der Bauer auf sein Mittagessen.

Die drei Männer zogen fort und auf dem weiteren Weg fing nach ungefähr 20 Minuten einer von ihnen an, über Bauchschmerzen zu klagen. Es wurde immer schlimmer und irgendwann kippte er um und verstarb. Nach weiteren zehn Minuten fing auch der Zweite an über Bauchschmerzen zu klagen und auch er überlebte nicht. Der Dritte schaffte es gerade noch zum Dorf – dasselbe Dorf, in dem Opoku und Araba lebten. Am Dorfrand angekommen schrie er mit allerletzter Kraft. Einige Dorfbewohner hörten ihn und gingen zu ihm. Er fiel auf den Boden und konnte gerade noch sagen, dass er mit seinen Brüdern von einer langen Reise zurückkam, nach zehn Jahren Aufenthalt in einem fernen Land, und dass sie auf dem Weg Herrn Opoku getroffen hatten. Dass er ihnen drei Brote gegeben habe und zwei Brüder schon daran gestorben seien. Danach verstarb auch er.

Es herrschte eine düstere Stimmung und Opoku wurde verdächtigt, drei Leute umgebracht zu ha-

ben. Der Fall landete beim König im Palast. Damals war es so, dass die Könige auch ein Gericht hatten – nicht, dass sie selbst die Richter waren, aber das Gericht war in ihrer Obhut. Es gab einen Ältestenrat, der Recht sprach. So wurde der Fall aufgerufen und Opoku musste Stellung beziehen. Er wurde vor den Ältestenrat gezogen und sagte aus, dass es stimmt, dass er den drei Männern die Brote gab, aber dass er sie selbst auch als Geschenk bekommen hatte. Deswegen könne er nicht verantworten, was darin war. Frau Araba musste auch befragt werden. Sie wurde in den Palast gerufen. Sie kam und antwortete, dass sie Opoku drei Brote geschenkt habe, und dann sagte sie Folgendes aus: Die Begrüßung, die er immer gibt – »Wenn du Gutes tust, tust du es für dich selbst. Wenn du Böses tust, tust du es für dich selbst« – habe sie so genervt, dass sie in der Tat vor hatte, ihn zu vergiften. Deswegen habe sie diese vergifteten Brote gebacken.

Schade für sie, denn die drei Männer waren ihre eigenen Söhne, die vor zehn Jahren weggezogen und jetzt auf dem Rückweg waren. Somit hat sie indirekt ihre einzigen drei Kinder, die sie je hatte, umgebracht. Gleichzeitig stand sie wegen Mordes vor Gericht. Normalerweise hätte der Ältestenrat entschieden, die Todesstrafe zu verhängen. Aber – das ist das Interessante – die Richter haben gesagt: »Okay, du hast Mord begangen. Du wolltest nicht dreifachen Mord, sondern einen Mord begehen. Am Ende hast du doch dreifachen Mord begangen und es betrifft dich direkt und persönlich. Du bist dadurch so bestraft, dass wir es nicht für nötig halten, dich auch noch weiter zu bestrafen.« Die Richter haben sie von einer weiteren Strafe befreit. Die Rechtsprechung war: »Okay, du hättest eigentlich bestraft werden sollen, aber das Leben oder dein Verhalten hat dich so bestraft, dass wir von weiteren Strafen für dich absehen.«

Frau Araba antwortete: »Aha, Opoku hatte doch recht: Wenn du Gutes tust, tust du es für dich selbst. Wenn du Böses tust, tust du es für dich selbst. Ich dachte, ich tue ihm etwas Böses und am Ende habe ich mir selbst etwas Böses getan.« Sie war unendlich traurig, aber es war nichts zu retten.



"Ausbildung zum interkulturellen Trainer (m/w/d) in 5 Modulen"

- Zertifizierte und renommierte Ausbildung mit Entwicklung eines eigenen Trainings
- Programm- und Materialentwicklung speziell für interkulturelle Trainer*innen
- Kleingruppen mit max. 14 Teilnehmer*innen
- Experten-Know-How: Erfahrenes bikulturelles Trainerteam mit mehr als 20 Jahren Trainingserfahrung
- Bereits mehr als 850 Absolvent*innen

Nächste Termine mit Start in 2021:

Sequenz 1: 24.09.2021 - 11.12.2021

Sequenz 2: 05.11.2021 - 19.02.2022

Dauer: je 11 Tage plus E-Learning

- Akkreditiertes Weiterbildungsinstitut
- Aufnahme in Trainer*innen-Netzwerk
- Neu: Viele virtuelle Lernelemente & E-Learning
- Weiteres umfangreiches Seminarprogramm

Informationen, Beratung und Anmeldung

IKUD® Seminare

Groner-Tor-Straße 33

37073 Göttingen

0551 | 381127-8

www.ikud-seminare.de

info@ikud-seminare.de

Exklusiv für SIETAR-Mitglieder
150 € Rabatt bis zum 31.12.2021



Anzeige

#ConfrontAsian by Joyce Teng

Luisa Steiner

»I'm tired of being judged just by the way I look and the color of my skin, when I'm able to be more than just being another Chinese person.«

Im Hinblick auf sich selbst erkannte die in Hongkong aufgewachsene Künstlerin Joyce Teng folgende Problematik: »In Großbritannien ist ›Hongkongerin‹ zu einer meiner Hauptidentitäten geworden. Aber wenn mich eine Person in Hongkong fragt, wie ich mich selbst definiere, würde ich sagen: ›Sängerin, Studentin, Kalligrafin, Tochter, Schwester, Fotografin, ...‹ Ich bin es leid, nur nach meinem Aussehen und meiner Hautfarbe beurteilt zu werden, obwohl ich in der Lage bin, mehr zu erreichen, als nur eine weitere Chinesin zu sein. Übrigens, ich möchte Sängerin werden. Keine chinesische Sängerin. Ich bin eine Studentin mit guten Noten. Nicht die chinesische Studentin mit guten Noten.«

Konfrontieren, um wachzurütteln und die Reflexionsfähigkeit von Menschen zu aktivieren – das ist die Intention der Künstlerin. Mit dem Projekt #ConfrontAsian verfolgt sie genau dieses Prinzip, um die teils verborgenen Vorurteile und Stereotypisierungen in Bezug auf asiatisch gelesene Menschen aufzudecken und bewusst zu machen. Denn diese werden, so Joyce, auf der einen Seite von nicht asiatisch gelesenen Menschen unreflektiert reproduziert, auf der anderen Seite aber auch von Betroffenen oft als Gegebenheiten unhinterfragt akzeptiert. Diese Annahmen führen zur Stigmatisierung der Betroffenen und blenden das Beherrschen anderer Fähigkeiten aus.

Konfrontation in einer nicht aggressiven Weise fördert die Reflexion des eigenen Handelns und bringt eine schrittweise Veränderung in der Wahrnehmung von Stereotypen, so Joyces Ansatz.

Bereits in der Vergangenheit hat sie über asiatische Kulturen und deren Darstellung in westlichen Medien geschrieben. Dabei geht es ihr vor allem darum, als eine Art Mittlerin zu fungieren, die asiatische Kulturen expliziter und nuancierter zeigt und einen Raum schafft, in dem asiatische Kulturen differenziert dargestellt sowie vor allem respektiert werden können. Diese Tätigkeit beschreibt sie folgendermaßen: »Wenn ich in meiner Freizeit auf Chinesisch schreibe, entlarve ich Stereotypen, die Asiat:innen gegenüber dem Westen haben. Ich würde mich gerne als Übersetzerin der Kulturen sehen. Ich versuche, so zu schreiben, dass sich beide Seiten gesehen, gehört und verstanden fühlen. Manchmal sind Missverständnisse nicht die ›Schuld‹ von irgendjemandem – es sind meistens die tief verwurzelten systematischen Probleme unserer sozialen Struktur.«

Interaktiv und politisch wachrüttelnd: das Fotoprojekt #ConfrontAsian

Ihr Projekt #ConfrontAsian begann als Fotoprojekt für eine Ausstellung namens »The Body and the City« am Londoner College of Communications (LCC).

Inspiriert wurde ihr Design von Projekten wie Jim Goldbergs Projekt »Rich and Poor« und dem Schulprojekt namens »ON SEX AND GENDER«, das 2014 von einer Gruppe Studierender des Connecticut College in den USA durchgeführt wurde. Dabei Polaroids anstelle von Digitalfotos zu verwenden, hat für Joyce etwas mit Unverwechselbarkeit, Interaktion und Authentizität zu tun.

Das Projekt fand in den vergangenen Jahren vermehrt Anklang in den asiatischen Gemeinschaften und regt auch Nicht-Asiat:innen zum Nachdenken an.

Dabei war Joyces erste Intention, ihre Freund:innen interaktiv und politisch wachzurütteln und ihnen die Problematiken von Mikroaggressionen näherzubringen. Inzwischen appelliert sie darüber hinaus an die Gesellschaft:

»And if we don't let others understand, no one can stand up to racist bullies for us. That's why, again, CONFRONT.«

Confront ourselves – what are we hiding from? What are we denying? Why should we be the ones who feel ashamed when we did nothing wrong?

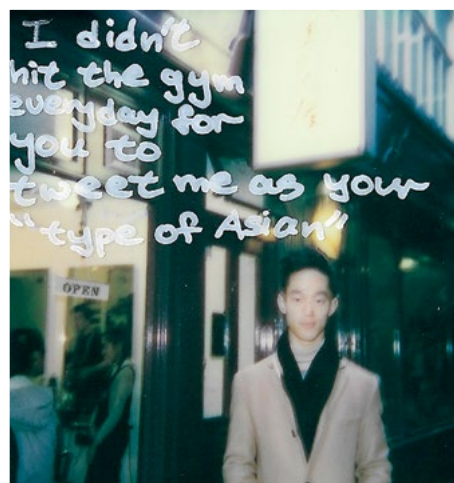
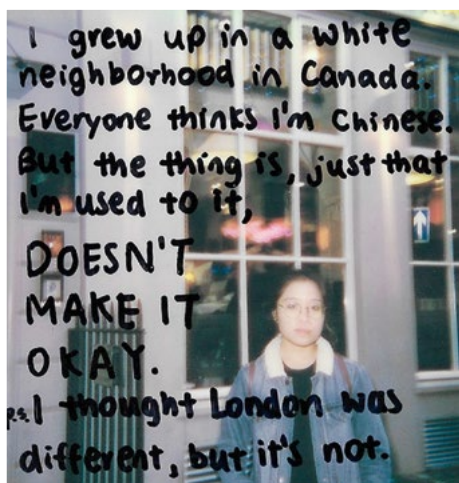
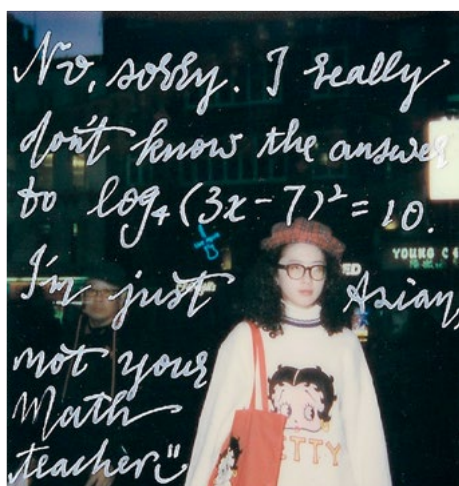
Confront others – ask them: »Why is that?«, when they unintentionally discriminate, to try to stimulate a thinking process and unlearn what the society told them.

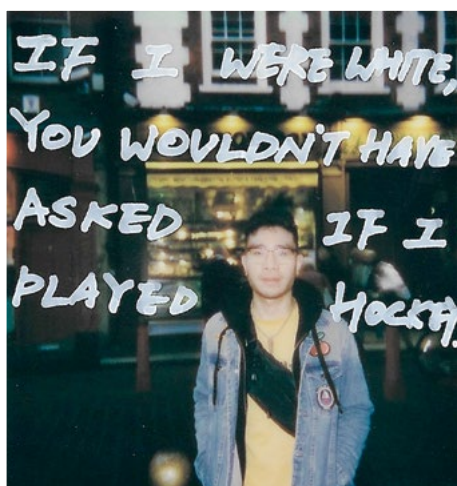
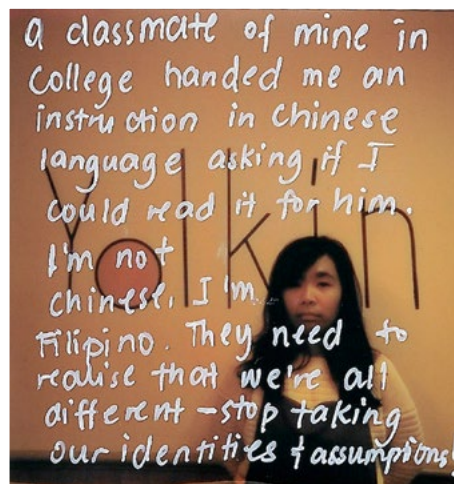
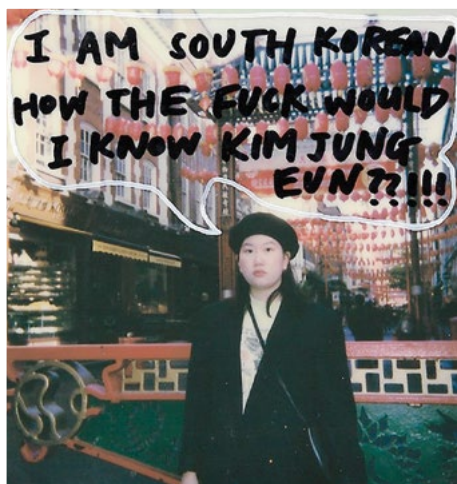
Confront the media, to people.«

Fotos © Joyce Teng 2018–2020. Dieser Beitrag erfolgte in Zusammenarbeit mit Joyce Teng.

Zusammengestellt von

Luisa Steiner, die im Master Soziologie an der Universität Bonn studiert und ihren Bachelor in Asienwissenschaften mit Schwerpunkt Südostasien absolvierte. **Kontakt** luisa.steiner@hotmail.de







Alman

Über antirassistisches Denken und unsichtbare Missstände

Mohamed Amjahid

Jede Person, egal welcher Herkunft, Hautfarbe oder Sozialisation, hat mit inneren Komplexen zu kämpfen, verspürt manchmal Unsicherheiten im Umgang mit dem eigenen Umfeld, fühlt sich missverstanden oder ab und zu von anderen Mitgliedern der Gesellschaft beleidigt. Die aus dieser Gefühlslage heraus resultierenden Verhaltensweisen einzelner Individuen würde ich als menschlich beschreiben: Erwachsene werden zu trotzigsten Kindern, versinken in Selbstmitleid oder fangen an, wild um sich zu schlagen. Manchmal fügen sich diese und weitere Gemütszustände zu einem Wollknäuel der Gefühle zusammen. Der Mensch ist halt ein emotionales Wesen.

Das gilt natürlich auch für *Weiß*e. Ich kann allerdings nicht immer nachvollziehen, wie die Fäden in ihrem inneren Wollknäuel bei politischen Diskussionen rund um Privilegien und Rassismus, Kolonialismus und postkoloniale Machtstrukturen, Empowerment und Wiedergutmachung zusammenlaufen. Manchmal, so habe ich den Eindruck, verheddern sich *weiße* Menschen innerlich wegen Kleinigkeiten, die sie eigentlich locker aushalten müssten. Derweil reicht es sogar, Realitäten nüchtern zu beschreiben oder, auf Evidenzen basierend, einen Witz zu reißen, damit einige *Weiß*e anfangen zu heulen, sich zu beschweren oder regelrecht durchzudrehen.

Im Zuge einer deutschen Twitterdebatte erreichte mich zum Beispiel eine private Nachricht von einem jungen *weißen* Mann. Wir kennen uns aus Uni-Zeiten, und er hat sich mir gegenüber öfter als Verbündeter im Kampf gegen den Rassismus geoutet. So etwas freut mich immer sehr, denn es braucht mehr Alliierte aus der Mehrheitsgesellschaft, um Strukturen der Diskriminierung von verletzlichen Minderheiten gemeinsam aufbrechen zu können. [...]

Zur selben Zeit tobte auf Twitter nämlich eine Diskussion, ob die urbane Wort-

schöpfung Alman, mit der *weiße* Deutsche gemeint sind, beleidigend sei oder nicht. Alman ist an das Wort *Almanya* aus dem Arabischen, Türkischen, Kurdischen oder Persischen angelehnt. *Almanya* bedeutet schlicht: Deutschland. Ich wünschte manchmal, ich hätte das Problem, dass ich mich von so einer Bezeichnung beleidigt fühle. Auf Twitter habe ich mich aber

bewusst entschieden, nichts Unmittelbares zu dieser Debatte beizusteuern. [...]

*Weiß*e Zerbrechlichkeit, aus dem Englischen *White Fragility*, bezeichnet die von Unsicherheit begleitete Interaktion von *weißen* Menschen in einer diversen Gesellschaft, in der immer häufiger von diskriminierten Minderheiten eine strukturelle Kritik an *weißen* Privilegien formuliert wird. Die US-amerikanische Autorin Robin DiAngelo beschreibt, dass *Weiß*e meist in einem sozialen Umfeld leben, das sie vor Race-basiertem Stress schützt. *Weiß*e sind demnach daran gewöhnt, dass ihr *Weiß*-sein gar nicht erst thematisiert wird. Sie existieren im Diskurs nicht als rassifizierte Personen, gar als homogen wahrgenommene Gruppe. Während in Medienberichten, politischen Debatten, Kunst- oder Kulturproduktionen oft von den Türken, den Arabern, den Muslimen, den Juden, den Geflüchteten und so weiter die Rede ist, existieren *Weiß*e in der Öffentlichkeit meist nur als Individuen, als Persönlichkeiten, als Subjekte. *Weiß*e Männer profitieren dabei mehr von dieser Darstellung als Frauen, die manchmal nicht als natürliche Personen, sondern lediglich als Ehefrauen, Partnerinnen oder schlicht Anhang von Männern wahrgenommen werden.

Angehörige der Mehrheitsgesellschaft erwarten aufgrund dieser speziellen Unsichtbarkeit (bewusst oder unbewusst), dass ihre Positionierung und ihre strukturellen Privilegien nicht Gegenstand einer Debatte sein sollten. Eine Haltung, die ihre innere Toleranz gegenüber



Tipp zum Weiterlesen:

Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken

Von Mohamed Amjahid
Erschienen am 1. März 2021
Piper Verlag GmbH
224 Seiten, Klappenbroschur
ISBN: 978-3-492-06216-9
€ 16,00 [D]

rassismuskritischen Debatten schmälert. Viele *Weißer*, erklärt DiAngelo, könnten es nur schwer oder gar nicht aushalten, wenn allgemein über sie gesprochen wird. Egal, was dabei konkret gesagt wird. White Fragility beschreibt also den inneren Zustand *weißer* Menschen, bei dem schon ein Minimum an Racial-Stress unerträglich werden kann. Sie bauen dann eine defensive Haltung auf, wenn sie eine (egal ob harmlose, diplomatische oder humorvoll verpackte) Privilegienkritik hören. [...]

[...] Dem jungen *weißen* Mann schrieb ich letztendlich ein kurzes Gedicht zurück:

**Man ist kein Ally,
sondern wird zum Ally.
Und das ist sehr aufwendig.
Man ist kein Alman,
sondern wird zum Alman.
Und das zum Teil ganz beiläufig.**

Zum Beispiel, indem man sich von seiner *weißen* Zerbrechlichkeit leiten und ihr freien Lauf lässt. Alman ist ein humorvoll gemeinter, lässiger Begriff, der in den urbanen Zentren Deutschlands gewachsen ist, um auf die Stigmatisierung von Nicht-*Weißer* ausgehend von der Mehrheitsgesellschaft in diesem Land zu antworten. Alman ist ein Werkzeug, das vor allem junge People of Color nutzen, um für sich sprechen und ihre Umwelt beschreiben zu können. Wer sich davon beleidigt fühlt, dem sei nahegelegt: Chill auf dein Leben! Das Wort Alman wird kein einziges *weißes* Privileg neutralisieren. [...]

Auszüge aus Kapitel 1, »Vorsicht, zerbrechlich«.

In: *Der weiße Fleck. Eine Anleitung zu antirassistischem Denken* von Mohamed Amjahid, S. 12–19.

Mohamed Amjahid, 1988 in Frankfurt a. M. geboren, ist politischer Journalist und Buchautor. Er lebt in Berlin, schreibt u.a. für den Spiegel, Die Zeit und die taz und wurde mit dem Alexander-Rhomborg-Preis, dem Deutschen Reporterpreis und dem Henri-Nannen-Preis ausgezeichnet. 2018 kuratierte er das politische Programm der Leipziger Buchmesse. 2020 war er Fellow im Thomas-Mann-House Los Angeles.

Der Abdruck erfolgte mit freundlicher Genehmigung von Mohamed Amjahid und dem Piper Verlag, vertreten durch Christina Herborg.

Neue wissenschaftliche Publikationen

Zusammengestellt von Romy Paulig

Atali-Timmer, Fatoş (2021):

Interkulturelle Kompetenz bei der Polizei

Eine rassismuskritische Studie
Opladen, Berlin, Toronto:
Budrich Academic Press
ISBN: 978-3-9666-5039-7 (€ 32,00)

Batino, Jean-Claude/Lüsebrink, Hans-Jürgen (Hrsg.) (2021):
Communication interculturelle en contexte Africain. Défis méthodologiques et modèles pédagogiques: Interkulturelle Kommunikation im afrikanischen Kontext.

Methodische Herausforderungen und pädagogische Modelle
Saarbrücken: universaar
ISBN: 978-3-8622-3290-1 (€ 32,90)

Bizeul, Yves/Rudolf, Dennis (2020):

Gibt es eine kulturelle Identität?

Baden-Baden: Nomos
ISBN: 978-3-8487-5618-6 (€ 59,00)

Cornejo, Renata/Schiewer, Gesine Lenore/Weinberg, Manfred (Hrsg.) (2020):

Konzepte der Interkulturalität in der Germanistik weltweit

Bielefeld: transcript
ISBN: 978-3-8376-5041-9 (50,00 €) oder Open Access (PDF)

Hoke, Stefanie (2021):

Führung von kulturell diversen Teams – Anspruch und Alltag

Eine ethnographische Studie im Kontext internationaler Strategieberatungen.
Münchener Beiträge zur Interkulturellen Kommunikation, Band 31
Münster: Waxmann
ISBN: 978-3-8309-4387-7 (€ 37,90)

Kelly, Natasha A. (2021):

Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!

Reihe Atrium Zündstoff
Zürich: Atrium Verlag
ISBN: 978-3-8553-5114-5 (€ 9,00)

Kourabas, Veronika (2021):

Die Anderen ge-brauchen

Eine rassismustheoretische Analyse von ‚Gastarbeit‘ im migrationsgesellschaftlichen Deutschland.
Bielefeld: transcript
ISBN: 978-3-8309-4387-7 (€ 37,90)

Mast, Maria (2020):

Kulturelle als Spiegel des Denkens

Das Sprechen über Beruf und Alltag in deutschen und spanischen Medientexten. Eine linguistische Studie.
Berlin: J. B. Metzler
ISBN: 978-3-662-61947-6 (€ 69,99)

Meng, Xiangfei (2020):

National Image. China's Communication of Cultural Symbols

Singapur: Springer
ISBN: 978-981-15-3147-7 (€ 69,54)

Sagir, Fatma (Hrsg.) (2021):

Rocking Islam. Music and the Making of New Muslim Identities

Freiburger Studien zur Kulturanthropologie, Band 4
Münster: Waxmann
ISBN: 978-3-8309-4396-9 (€ 29,90)

Scheitza, Alexander (2021):

Interkulturelle Kompetenz bei der Feuerwehr.

Stuttgart: Kohlhammer
ISBN: 978-3-1703-5902-4 (€ 25)



Flagge zeigen ist nicht genug. Über Pinkwashing und Purplewashing

Alejandro Pastor Lara

In ihrem Kampf um Talente haben Unternehmen begonnen, systematisch die Erwartungen, Motive und Verhaltensmuster der Generationen Y und Z zu analysieren, und entwickeln Ansätze, um junge Nachwuchskräfte als Mitarbeiter:innen zu werben bzw. später zu halten. Sie haben so Nachhaltigkeit als Marketinginstrument entdeckt, um ihr Employer Branding zu verbessern und sich mit einem positiveren und inklusiveren Image vor ihrer Konkurrenz am Markt zu positionieren. Die Kategorien »Preissegment« und »Qualität« sind sekundär und zum Standard geworden und bieten kein Unterscheidungspotenzial mehr. Nachhaltigkeit eröffnet jedoch weiterhin enorme Möglichkeiten, Marktanteile zu gewinnen.

Jedes Jahr wiederholt sich die gleiche Szene, wenn der März oder der Juni naht. Unternehmen und Institutionen aller Art bringen Gay-Pride-Fahnen an ihren Gebäuden und Websites an oder replizieren feministische Slogans in ihren sozialen Netzwerken. Es ist zweifellos ein absolut notwendiger Akt der Sichtbarkeit und Rechtfertigung, für den die Mitglieder dieser Gruppen enorm dankbar sind. Allerdings werden diese Aktionen oft zu inhaltsleeren Akten, zu reinen Marketing-Blasen, die keine günstigen Maßnahmen der sozialen Transformation nach sich ziehen oder den Zugang zu Ressourcen für das Wohlergehen von Frauen oder LGBTIQ+ Menschen garantieren. Derzeit gibt es viele Begriffe, die in den sozialen Netzwerken und Medien verwendet werden, um die Marketing-Methoden zu kritisieren, die einige Unternehmen durchfüh-

ren, um ihr Image bei bestimmten Gruppen und Teilen der Gesellschaft zu verbessern. Der Begriff »Greenwashing« prangert z. B. die Praktiken von Unternehmen an, die sich selbst als umweltfreundlich anpreisen. Das Gleiche passiert mit jenen Unternehmen, die sich als Orte der Solidarität und Offenheit mit einigen der am meisten benachteiligten Gruppen in der Gesellschaft, wie Frauen und LGBTIQ+ Menschen, anpreisen und deren Forderungen aufgreifen, oft nur um ihnen ein Produkt oder eine Dienstleistung zu verkaufen.

Der Begriff »Pinkwashing« stammt aus den 1990er-Jahren¹, als ihn die Organisation Breast Cancer Action in den USA verwendete, um die Heuchelei von Unternehmen zu kritisieren, die ihre Gesichter rosa anmalten, um den Kampf gegen Brustkrebs zu unterstützen, ohne

innerhalb ihrer Organisationen echte Arbeit zu leisten, um die strukturelle Ebene dieser Situation anzugehen, da ihre wahren Absichten rein kommerziell waren. Viel später wurde dieser Begriff von Aktivist:innen der sexuellen Dissidenz aufgegriffen, um auf das gleiche Phänomen der Profitmacherei durch Unternehmen hinzuweisen, die einen »gay-freundlichen« Diskurs mit den gleichen Absichten der Aneignung und kommerziellen Ausnutzung verwenden.

Das Konzept des »Purplewashing« entstand durch feministische Kollektive, um politische und geschäftliche Strategien anzuprangern, die versuchen, bestimmte feministische Kämpfe zu instrumentalisieren, indem sie den Diskurs der »Geschlechtergleichheit« benutzen.

Ein plakativer Slogan ist nicht genug

Eines der jüngsten Beispiele dafür, wie eine auf Nachhaltigkeit basierende Kampagne schnell umschlagen und dem Image der Organisation ernsthaft schaden kann, findet sich im Fall der UEFA während der EURO 2020. Obwohl die Organisation eine gute Werbekampagne für die Meisterschaft erstellt hat, die ihr Engagement für soziale Verantwortung und Vielfalt unter dem Slogan #EqualGame², mit dem Ziel, die Vision zu fördern, dass jede:r in der Lage sein sollte, Fußball zu genießen. Erkennbar auch an den Armbinden mit der Aufschrift RESPECT und #EqualGame, die Schiedsrichter und Kapitäne der einzelnen Mannschaften bei jedem Spiel trugen.

Seit Beginn der Meisterschaft zeigten die Aktionen und Entscheidungen der UEFA jedoch, dass es sich eher um einen Slogan als um eine konkrete Maßnahme zur Förderung der Vielfalt auf dem Spielfeld handelte. So eröffnete die UEFA nach dem ersten Spiel der deutschen Fußballnationalmannschaft eine Untersuchung, weil ihr Kapitän Manuel Neuer eine Armbinde mit der Regenbogenflagge getragen hatte. Diese Episode war zwar umstritten, wurde aber relativ zugunsten der UEFA entschieden, als die Ermittlungsakte ohne Sanktionen für den deutschen Verband geschlossen wurde.

Die umstrittenste Episode war jedoch die Weigerung des Europäischen Fußballverbands, die Allianz-Arena für das Spiel Deutschland – Ungarn in Regenbogenfarben erstrahlen zu lassen, wie es die Münchner Stadtverwaltung beantragt hatte. Obwohl die Erklärungen plausibel und in Übereinstimmung mit ihren Statuten waren – da die Aktion als politischer Protest gegen ein vom ungarischen Parlament verabschiedetes Gesetz gedacht war, das die Verbreitung von LGBTIQ+ Inhalten und Unterricht in Schulen und Ausbildungseinrichtungen verbietet – und die UEFA eine unpolitische Organisation ist, wurde die Entscheidung von gesellschaftlichen Gruppen aller Art automatisch als völliger Mangel an Engagement für Vielfalt und Toleranz interpretiert. So sehr, dass sogar der Bürgermeister von München die Entscheidung der UEFA gegenüber den Medien als »beschämend« bezeichnete. Von diesem Moment an überschlugen sich die Ereig-



Quelle: Twitter UEFA (23.06.21)

nisse und es wurde sowohl in den sozialen Netzwerken als auch in verschiedenen Städten in ganz Deutschland zu Protesten und Petitionen aufgerufen, was das Ansehen der Organisation sehr beeinträchtigte.

Die Probleme für das Image des Europäischen Fußballverbands würden hier jedoch nicht enden, denn Tage später wurde beim Viertelfinalspiel Dänemarks gegen die Tschechische Republik in Aserbaidschan ein Bild verbreitet, das zeigt, wie Mitglieder der Stadionsicherheit dem dänischen Fan Kristoffer Føns eine Regenbogenfahne abnehmen³. »Sie kamen einfach und haben mir die Fahne aus den Händen genommen, ohne etwas zu sagen. Ich sagte mehrmals: ›Die UEFA sagt, es ist okay‹, weil das die UEFA so nach dem Fall Neuer kommuniziert hatte. Aber sie nahmen sie«, so Kristoffer Føns.

Die Reaktion der UEFA auf all das hätte nicht unglücklicher ausfallen können. Am nächsten Tag beschloss sie, das Logo in allen sozialen Netzwerken zu ändern und die Regenbogenflagge einzubinden, was das Bild noch verstärkte, dass das ganze Manöver letztlich nur ein »Pinkwashing« war und dass es nie die Absicht gegeben hatte, von Slogans zu Fakten zur Verteidigung von Freiheiten und Toleranz überzugehen.

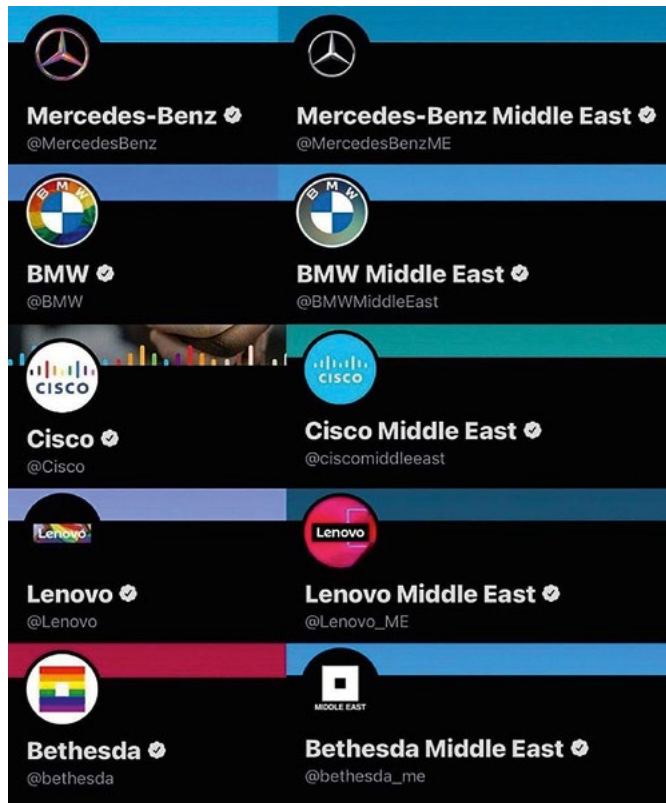
Dies ist jedoch kein Einzelfall, und wie jedes Jahr im Monat Juni gab es wieder Beschwerden über Pinkwashing bei großen Unternehmen in sozialen Netzwerken wie Twitter und Instagram. Man wirft ihnen vor allem vor, dass sie dies in anderen Ländern, in denen die Situation von LGBTIQ+ Menschen nicht anerkannt wird, nicht tun,

während sie in westlichen Ländern ihre Logos und Websites mit Regenbogenflaggen füllen. Wie das Foto mit Logos großer internationaler Firmen eindrücklich zeigt (siehe nächste Seite).

Wie wir sehen können, gibt es einen schmalen Grat zwischen der Gewinnung von Talenten und der Bindung jüngerer Kund:innen und der Anwendung von Praktiken, die das Unternehmen in Misskredit bringen können. Im Jahr 2019 wurden 3721 Mitglieder der LGBTIQ+ Bewegung zum Thema befragt⁴, ob die Marketingbotschaften großer Firmen zur Regenbogen-Bewegung ehrliches Engagement oder eine PR-Strategie widerspiegeln. Lediglich 21 % der Befragten hatten den Eindruck, dass die öffentlichen Botschaften aufrichtig waren. Verbraucher:innen suchen heutzutage aktiv nach Belegen, dass sich eine Firma tatsächlich für den angepriesenen Zweck einsetzt. Reine PR-Strategien ohne etwas dahinter werden in Internetforen schnell aufgedeckt.

Weniger Slogans und mehr engagierte Werte

Der Diskurs von Vielfalt und Toleranz, wenn er nicht von konkreten Aktionen innerhalb und außerhalb der Organisation begleitet wird, kann zu einer bloßen Hygienemaßnahme werden: ein Thema, das zwar angesprochen wird, aber keinen Mehrwert mehr schafft. Ohne zu ignorieren, dass eine Kampagne, die nur darauf ausgerichtet ist, das Employer Branding zu verbessern, früher oder später in sozialen Netzwerken und als Pinkwashing oder Purplewashing ent-



Quelle: Twitter, verschiedene Firmen (23.06.21)

larvt wird. Deshalb gilt es, so argumentieren Experten wie Robert Franken⁵, einen Blick in die Medien zu werfen und zu analysieren, welche Themen gerade aktuell sind und für welche Themen Unternehmen derzeit am meisten kritisiert werden. Mit welchen Themen könnte sich das Unternehmen als Vorreiter positionieren?

Zweifelloos sind die Rechte von Transgender-Menschen heute eines der heißesten Themen in den Medien hinsichtlich der Anforderungen der LGBTIQ+ Community. Dreißig Prozent der homosexuellen Menschen und mehr als vierzig Prozent der Transgender-Personen in Deutschland berichteten, am Arbeitsplatz diskriminiert zu werden. Das geht aus einer Studie des Deutschen Instituts für Wirtschaftsforschung (DIW) hervor.⁶ Das Gleiche gilt für Themen, die Frauen betreffen, vor allem wenn es um das Thema »Mutter sein« und die mangelnde Vereinbarkeit von Familie und Beruf geht.

Viele Führungskräfte verschiedener Unternehmen haben erkannt (oder wurden von ihren Kommunikationsteams gewarnt), dass die Forderungen der Arbeitnehmenden ein effektives Instrument sind, um sich vor der Konkurrenz zu positionieren und ihr Employer Branding zu verbessern. In einer vernetzten Welt, in der Mitarbeitende und Stakeholder auch Ersteller:innen von Inhalten in sozialen Netzwerken sind, können Mitarbeitende zu echten Multiplikator:innen und Botschafter:innen ihrer Marke werden. Was aus Sicht der Personalabteilung wie eine fantastische und kostengünstige Möglichkeit erscheint, Talente anzuziehen, ist nicht einfach zu erreichen. Es ist jedoch von entscheidender Bedeutung, eine Unternehmenskultur zu schaffen, die sich wirklich mit diesen Themen be-



IKUD
Seminare

Fortbildung Prozessbegleiter*in für Diversity Management & Interkulturelle Öffnung

- Aktiv interkulturelle Öffnungsprozesse begleiten
- Ganzheitliche Organisationsentwicklung im Hinblick auf Aspekte der Vielfalt kennenlernen
- Personalmanagement interkulturell & inklusiv ausrichten
- Praxisbezug: Jede*r entwickelt ein Diversity Management-Konzept
- Kleingruppen mit max. 14 Teilnehmer*innen
- Experten-Know-How: Erfahrenes Trainerteam mit mehr als 20 Jahren Trainingserfahrung

Nächste Termine: 12.01. - 29.04.2022 und 11.05. - 09.09.2022

Dauer: je 8 Tage - im virtuellen Klassenraum

- Akkreditiertes Weiterbildungsinstitut
- Umfangreiche virtuelle Begleitung: E-Learning-Plattform
- Weiteres umfangreiches Seminarprogramm mit Interkulturellen Trainings, Train the Trainer-Kursen, Seminaren zu Diversity u.v.m.



© Rawpixel.com - stock.adobe.com

Informationen, Beratung und Anmeldung

IKUD® Seminare

www.ikud-seminare.de

Groner-Tor-Straße 33

info@ikud-seminare.de

37073 Göttingen

0551 | 381127-8

Anzeige

fasst und auf Werten wie Zugehörigkeit sowie gegenseitigem Lernen basiert – und Vielfalt als Chance und nicht als Belastung sieht. Nur so können Mitarbeitende zu den besten Influencer:innen werden.

In diesem ganzen Prozess ist es wichtig, dass das Image, das Firmen projizieren wollen, und ihr Handeln Hand in Hand gehen. Es geht darum, glaubwürdig auf dem Markt zu sein und sowohl zukünftigen Mitarbeitenden als auch Verbraucher:innen und Stakeholdern Vertrauen und Sicherheit zu geben. Es geht darum, abzuschätzen, welche Themen das Unternehmen zu einer Referenz am Markt machen kann und diese ohne Angst zu verteidigen. Oder dass sich Führungskräfte, Personalverantwortliche und Mitarbeiter:innen an öffentlichen Debatten zu kontroversen Themen offen beteiligen können. Kurz gesagt, was die Gesellschaft von Unternehmen und Organisationen verlangt, sind Authentizität, Offenheit und Beständigkeit, was die sozialen Ansprüche angeht. Es hat keinen Sinn, eine Fahne am Eingang des Hauptsitzes aufzuhängen und ein Foto in ein soziales Netzwerk hochzuladen, wenn es im Moment der Wahrheit keine Werte und Handlungen gibt, die diese Aktion innerhalb oder außerhalb des Unternehmens unterstützen. Leere Handlungen in einer Welt wie der heutigen werden zu leicht aufgedeckt.

Das Engagement von Marken für eine Bewegung muss real und in der Kommunikation das ganze Jahr über konsistent sein, sonst kann eine ernsthafte Reputationskrise entstehen. Diversity und Inklusion müssen das ganze Jahr über präsent sein, nicht nur einen Monat lang. Und jetzt sagen Sie mir: Ist Ihr Unternehmen wirklich inklusiv und vielfältig oder betreibt es Pinkwashing/Purplewashing?

Quellen

- 1 <https://liebertpub.com/doi/abs/10.1089/env.2010.0026> (letztes Abrufdatum: 04.07.21)
- 2 www.uefa.com/insideuefa/social-responsibility/respect/ (letztes Abrufdatum: 04.07.21)
- 3 www.sueddeutsche.de/sport/regenbogefahne-baku-uefa-1.5341923 (letztes Abrufdatum: 05.07.21)
- 4 www.statista.com/chart/18519/consumer-feelings-for-pride/ (letztes Abrufdatum: 04.07.21)
- 5 www.zukunftsinstitut.de/menschen/tup-autoren/robert-franken/ (letztes Abrufdatum: 03.07.21)
- 6 www.diw.de/de/diw_01.c.798197.de/publikationen/weekly_reports/2020_36_1/lgbtqi_people_on_the_labor_market_highly_educated_frequently_discriminated_against.html (letztes Abrufdatum: 05.04.21)

Alejandro Pastor Lara ist akademischer Mitarbeiter an der Fakultät Wirtschaft der Hochschule Furtwangen. Aktuell promoviert er an der Universidad de Málaga in Spanien mit dem Thema: »Diversity Diskurs als Employer Branding Strategie in DAX und IBEX 35 Unternehmen«. Seine Forschungsthemen sind: Diversity and Inclusion, Managing Diversity, Inclusion in Remote Teams, Managing People. Außerdem ist er zertifizierter Interkultureller Business-Trainer und arbeitet als freiberuflicher interkultureller Trainer mit seiner Firma Multicultural/ International HR. Er ist Mitglied des Vorstands von SIETAR Deutschland e.V.

Kontakt pastor-lara@sietar-deutschland.de

mondali
Wandkalender 2022

Der interkulturelle Wandkalender mit zwölf farbenfrohen Motiven und jeder Menge interessanten Informationen zu jedem einzelnen (Feier-)Tag des Jahres.

mondali
WeltKulturKalender
mondali-kalender.de

Equal Game?

Rassismus und Antirassismus im Fußball

Jonas Keil

Rassismus und Fußballkultur sind zwei tiefgreifend miteinander verbundene Themen. Dass ab den 1990er-Jahren (und teilweise schon früher) vermehrt Schwarze Spieler:innen aus u. a. afrikanischen Ländern in die europäischen Fußballprofiligen wechselten, war ein ganz normaler Globalisierungseffekt des Spieler:innentransfermarkts. Dass diese Spieler:innen es schwer hatten, Fuß zu fassen, da sie permanent mit Rassismus im Stadion und außerhalb des Stadions konfrontiert waren, war eine ganze Zeit lang gesellschaftliche Normalität. Eine Normalität, die eine lange kolonialistische Vergesellschaftungstradition hat und mit der in Deutschland nach der NS-Zeit nur bedingt gebrochen wurde. »Rasse« wird von Rassist:innen gemacht. Nicht-weiße Spieler:innen müssen im Fußballgeschäft seit Jahrzehnten unter diesen konstruierten Unterschieden leiden und gegen sie ankämpfen, sei es im Stadion, auf der Straße oder im Fernsehen.

Viele Menschen, die Fußball schauen, werden auf Inklusionskampagnen des DFB (Deutscher Fußballbund), der UEFA (Union des Associations Européennes de Football) oder der FIFA (Fédération Internationale de Football Association) aufmerksam. »No to racism« heißt es dort oder »Equal Game« oder »Wir sind Vielfalt«. Häufig sind Spieler:innen verschiedenster Herkunft und/oder Hautfarbe die Gesichter der Kampagnen. Keine Frage, die Kampagnen sind teilweise gelungen, es kommen Menschen verschiedener Herkunft zu Wort und die Message ist im Grunde immer ähnlich: »Rassismus ist das Falsche«, »Wir dulden keinen Rassismus im Fußball« oder sogar »Der Fußball kann helfen Rassismus zu bekämpfen«. Eine post-rassistische, dis-

kriminierungsfreie Zone, proklamiert und ausgerufen von Verbänden, in denen (fast) nur weiße Männer das Sagen haben. Rassismus ist existent – natürlich auch im Fußball – und welche Formen er annehmen kann, wie er sich anfühlt, können nur Menschen beurteilen, die ihn am eigenen Leib erleben. Es offenbart sich schnell ein Widerspruch – zwischen den normativen Vorstellungen großer Fußballverbände und der Realität für die von Rassismus betroffenen Menschen auf und abseits des Fußballplatzes.

Dass es Rassismus im Fußball gibt, in allen Ligen, in allen Teilen Deutschlands und Europas, auf wie neben dem Platz, das kann ich sogar als weißer Mann sagen, da ich es oft genug beobachtet habe. Dass

gruppenbezogene Menschenfeindlichkeit im Fußball existiert, wissen oder ahnen viele, die sich mit diesem Sport beschäftigen oder ihn selbst einmal ausgeübt haben. Dass es schon seit den 1970er-Jahren direkt und alltäglich betroffene Fußballer:innen gibt, die selbstermächtigt gegen Rassismus ankämpfen, sich wehren und die »Es gibt Menschenrassen«-Theorie dahin zurückdrängen, wo sie hingehört, nämlich tief ins Abseits, wissen hingegen nur wenige.

Der Film »Schwarze Adler« zeichnet die Lebensgeschichten einiger dieser Pionier:innen in eigener Sache nach. Er lässt allein die Betroffenen zu Wort kommen. Schnell wird nicht ganz überraschend klar: Rassismus existiert. Und wer ihn bekämpfen will, muss das Problem bei der Wurzel packen und nicht von oben herab.

Kostedde und Hartwig – Stars ohne Lobby

Als erster bekannter Schwarzer Fußballer in Deutschland gilt Erwin Kostedde, Sohn eines afroamerikanischen GIs und einer Deutschen. Seine erfolgreichste Zeit hatte er Anfang der 1970er-Jahre bei den Kickers aus Offenbach. 1974/1975 absolvierte er drei Spiele für die deutsche Nationalmannschaft. Für viele gilt er bis heute als Pionier, da er es in einer Zeit, in der offene Formen des Rassismus völlig normal und

fernsehtauglich waren, als Schwarzer Spieler in den deutschen Fußballmainstream schaffte. Auf Kostedde folgte Jimmy Hartwig, ebenfalls Sohn eines afroamerikanischen GIs und einer deutschen Mutter, der seine erfolgreichste Zeit 1978–1984 beim Hamburger SV erlebte und zwei Länderspiele für Deutschland absolvierte. Der Film »Schwarze Adler« lässt Kostedde und Hartwig von ihren Erfahrungen erzählen, immer »der Andere«, der Fremde, der Schwarze inmitten von *weißen* Mitspielern, *weißen* Trainern, *weißen* Funktionären, *weißen* TV-Moderatoren oder *weißen* Fans zu sein. So berichtet Kostedde davon, wie er gemeinsam mit Berti Vogts, Jupp Heynckes und weiteren großen Namen im Aufgebot der Nationalelf steht. Wie er Teil der Mannschaft ist, aber eben doch nicht Teil des Teams. Wie er isoliert und gehemmt ist und schlecht spielt. »Wenn die Leute dir auf dem Weg zum Stadion sagen: ›Wir wollen keinen Schwatten‹ – dann geht das rein«, sagt er im Film. »Man muss Charakter haben. Und ich hatte Charakter, aber in Deutschland muss man sein wie Berti Vogts, dann kommt man gut durch.« Kostedde hatte großes Talent und galt als technisch stärkster Mittelstürmer der Bundesliga. Doch aus Sicht der unwesentlich älteren Männer um ihn herum, die noch in der Hitlerjugend aufgewachsen waren, hatte er die »falsche Hautfarbe«. Der Rassismus, den Kostedde aus den 1970er-Jahren beschreibt, ist ein selbstverständlicher, jederzeit im Alltag spürbarer, tief institutionalisierter Rassismus.

Jimmy Hartwig schließt sich an: »Was Erwin Kostedde passiert ist, ist mir auch passiert.« Hartwig war selbstbewusst, auf dem Platz und außerhalb mit allen Wassern gewaschen und dennoch geriet er immer wieder unter die Räder und macht sowohl im Stadion als auch außerhalb Erfahrungen mit Rassismus. Dass er es schwerer hatte, Anerkennung für seine sportlichen Leistungen zu erhalten, schwerer hatte, ein deutscher Star zu werden, und dass diese Erschwerungen als Selbstverständlichkeiten gelten, lässt Hartwig nicht auf sich sitzen. »Ich bin als einer der besten Mittelfeldspieler Europas ausgezeichnet worden und hab' nicht Nationalmannschaft gespielt. Jetzt frage ich Sie: An was liegt das? Hätte ich mir die Haare färben oder Kontaktlinsen einsetzen sollen?«, fragt er einen



»Wir schämen uns für alle, die gegen uns schreien«, Anthony-Yeboah-Graffiti in Frankfurt-Niederrad.
(Foto: privat, 2021)

Moderator 1992 nach Ablauf seiner aktiven Karriere im aktuellen Sportstudio des ZDF. Das Publikum lacht über seinen Witz, über seine Schlagfertigkeit, doch davon kann sich Hartwig im Nachhinein nichts kaufen. Er sucht die Bühne im Anschluss an seine Fußballkarriere im Theater und wird professioneller Schauspieler.

Unter den großen Stars der Bundesliga in den späten 1980er- und frühen 1990er-Jahren waren Souleymane Sané, Anthony Yeboah und Anthony Baffoe. Sie gelten heute als die ersten bedeutenden afrikanischen Spieler der Bundesliga. Sané (übrigens Vater des heutigen Nationalspielers Leroy Sané) kommt aus dem Senegal, Yeboah ist Ghanaer, Baffoe Sohn ghanaischer Eltern. Auch sie waren selbstbewusste Spieler. Auch sie mussten es mehr sein als ihre *weißen* Kollegen. Auch sie versuchten, sich gegen strukturelle Benachteiligungen und Otherring zu wehren.

»Weil meine Eltern mich hier gemacht haben«

Insbesondere von Anthony Baffoe gibt es zahlreiche sehenswerte Fernsehauftritte. Aufgewachsen in der Nähe von Köln als Sohn eines ghanaischen Diplomaten, ent-

scheidet er sich – die Ausgrenzungserfahrungen von Kostedde und Hartwig bewusst vor Augen habend –, für Ghana zu spielen. In der Heimat seiner Eltern wurde er zu einem Popstar. In Deutschland ist er nicht nur Leistungsträger bei den verschiedenen Bundesligaklubs, für die er spielt, sondern auch einer derjenigen, die das Erbe Jimmy Hartwigs antreten – in der deutschen Öffentlichkeit ein Vorreiter für die Anerkennung Schwarzer Profifußballer auf und neben dem Platz zu sein. Baffoe ist witzig, eloquent, führt offen rassistische Gegenspieler auf dem Platz genauso vor wie rassistische Altherrenwitz-Sportkommentatoren im Fernsehen. Der Fernsehmoderator des ZDF fragt ihn: »Ihre Eltern stammen aus Ghana. Wie kommt es, dass Sie in der Nähe von Köln geboren wurden?« Baffoe, stirnrunzelnd: »Weil meine Eltern mich da gemacht haben.« Es sind kurze, klare und das Gegenüber enttarnende Antworten auf kolonialrassistisch eingefärbte »Aber wo kommst du wirklich her«-Fragen alter, grauer Fernsehleute in den Wendejahren der Bundesrepublik. Baffoe gewinnt das Publikum auch außerhalb des Platzes für sich, seine provokative Schlagfertigkeit wird schnell zum Kult – »Eines mal vorweg,



Raheem Sterling, Manchester-City-Spieler, wird 2018 bei einem Auswärtsspiel in London rassistisch beleidigt. (Foto: © IMAGO/PA Images)

ich bin nicht euer »N...!«, sagte er in der Kabine, als er sich seinen Mitspielern bei den Stuttgarter Kickers vorstellte.

Auf dem Platz bleiben die rassistischen Anfeindungen, unter denen er und viele andere Spieler of Colour zu jener Zeit leiden, fast unerträglich für ihn. Ein damals viel gesungener Sprechchor von den Tribünen lautet: »Husch, husch, husch, »N...« in den Busch!«. Im Aktuellen Sportstudio sagt Baffoe: »Wenn die das singen, sag sich immer, die sind ja nur neidisch, weil sie sich ständig unter die Sonnenbank legen und nicht braun werden.« Keine Schwäche zeigen, nicht die Opferrolle reproduzieren, cool und witzig bleiben. Doch wenn er nach den Spielen nach Hause fährt, sind die Wut, Verzweiflung und Trauer teilweise kaum auszuhalten, wie er im Film »Schwarze Adler« eindrücklich beschreibt.

»Wir schämen uns für alle, die gegen uns schreien«

Rassistische Schmähesänge, Bananenwürfe, rassistische Beleidigungen vom Spielfeldrand, und das über Jahre hinweg – Baffoe (Fortuna Düsseldorf), Yeboah (Eintracht Frankfurt) und Sané (SG Watten-scheid 09) haben schließlich genug gehört und gesehen. Im Jahr 1990 verfassen sie einen offenen Brief, in dem sie klarmachen, dass es so nicht weitergehen kann, und veröffentlichen diesen in der BILD-Zeitung. Seine berühmteste Textstelle lautet: »Wir schämen uns für alle, die gegen uns schreien.« Ein riesiges Häuserwand-Graffiti mit dem Gesicht Yeboahs zeugt bis heute von

der Aktion, gut sichtbar von der S-Bahnstation Frankfurt-Niederrad, nachts angestrahlt und für viele das Erste, was sie auf dem Weg vom Frankfurter Flughafen in die Innenstadt wahrnehmen. Es ist ein fester Bestandteil des Stadtbilds und der Fankultur von Eintracht Frankfurt, die bis heute als überwiegend antirassistisch gilt und Anthony Yeboah als Legende feiert. Gelesen werden kann es als eine Würdigung des Muts von Yeboah, Sané und Baffoe und als Warnung für Gegenwart und Zukunft.

Zwischen Erfolg, neuer Norm und ewigem Gestern

Mit Gerald Asamoah (Schalke 04) stand schließlich 2001 zum ersten Mal ein Spieler, der in Afrika (Ghana) geboren wurde, im Aufgebot der deutschen Nationalmannschaft. Am Ende seiner Karriere hatte Asamoah 46 Spiele für Deutschland bestritten und sechs Tore erzielt. Die Schwarze Fußballerin Steffi Jones bestritt 1993 ihr erstes Länderspiel für das deutsche Frauen-Nationalteam und brachte es am Ende ihrer Karriere auf satte 111 Länderspieleinsätze. Die Geschichten beider sind zuerst sportliche Erfolgsgeschichten und beide Karrieren waren möglicherweise weniger permanent als die von Kostedde, Hartwig und Baffoe. Und doch gab es heftige Beleidigungen, von denen Asamoah berichtet, besonders bei Auswärtsspielen in Ost-Deutschland. Aber auch subtilere Formen im Alltag in West-Deutschland. »Nicht alle Rassisten werfen Bananen«, sagte er in einem Inter-

view mit der ZEIT, in Anspielung an seine unzähligen Erfahrungen mit subtileren, alltäglichen Rassismusformen.

Und auch auf Schalke selbst, dem Verein, in dem Asamoah als Legende gilt, kommt es bis heute zu rassistischen Ek-lats im Stadion. Anfang des Jahres 2020, kurz bevor pandemiebedingt keine Zuschauer:innen mehr die Spiele besuchen durften, wurde der Hertha-BSC-Spieler Jordan Torunarigha von Schalker Fans mit rassistischen Sprüchen und Affenlauten beleidigt. Torunarigha verliert die Fassung, fängt noch auf dem Feld an zu weinen und will das Spielfeld verlassen. Mitspieler er-mutigen ihn weiterzuspielen, Torunarigha, hoch emotionalisiert, sieht im Verlauf der Begegnung die Gelb-Rote Karte. Nach dem Spiel springen ihm Mitspieler, Gegenspieler und Funktionäre beider Vereine zur Seite. Später verurteilt das DFB-Sportgericht den Verein Schalke 04 pauschal zu einer für das Fußballgeschäft marginalen Geldstrafe in Höhe von 50.000 Euro. Die Rassist:innen von der Tribüne werden nicht gefasst, sondern gehen wie so oft in der Masse unter.

Und dennoch: Torunarigha erhält viel Solidarität und Aufmerksamkeit für das, was ihm widerfahren war. In Zeiten von Black Lives Matter scheint das Thema Rassismus im Sport nun vielleicht (endlich) in der Mehrheitsgesellschaft angekommen zu sein. Im Übrigen gibt es in den Profi- und Amateurligen inzwischen sehr viele Schwarze Spieler:innen. Es ist längst zur Normalität geworden und entsprechend schwieriger, weil noch weltfremder, eine rassistische, ausschließende Norm setzen zu wollen.

Zwischen Verweigerung durch Kniefall und Verweigerung des Kniefalls

Der Kniefall des Footballspielers Colin Kaepernick während der US-amerikanischen Nationalhymne vor einem Spiel seiner Mannschaft in der National Football League (NFL) ging 2016 um die Welt. Kaepernick wollte in der bis dahin von Verbandsseite tunlichst apolitisch gehaltenen NFL auf die durch Polizeigewalt ermordeten Black and People of Color in den USA aufmerksam machen und ein Zeichen des Protests gegen rassistisch motivierte Gewalt setzen. Er verlor daraufhin seine

Spielerzulassung und wurde um eine große Spielerkarriere gebracht. Gleichzeitig wurde er zur Ikone der »Black Lives Matter«-Bewegung und zum symbolischen Vorreiter für Schwarze Profisportler:innen in aller Welt. Die höchste englische Profifußballliga (Premier League), die als die weltweit stärkste Fußballliga der Welt gilt, ging in der Saison 2020/21 sogar so weit, die Geste Kaepernicks für alle Spieler als mehrsekündige Pflichtgeste vor jedem Spiel einzuführen. Auf Pfiff des Schiedsrichters knien sich alle 22 Spieler hin, auf einen zweiten Pfiff stehen sie wieder auf und das Spiel kann beginnen. Antirassismus auf Schiedsrichterkommando. Die (im Vergleich zu den sonst im Profifußball kursierenden Summen) geringe Geldstrafe des DFB an den FC Schalke 04 nach der rassistischen Fangewalt, der institutionalisierte Kniefall in der englischen Premier League sowie unzählige großangelegte, farbenfrohe Kampagnen von DFB, DFL, UEFA und FIFA zeigen, wie die großen Verbände sich vom Thema Rassismus reinwaschen wollen. Das Image reinhalten bedeutet, das Thema Rassismus mit schillernden Diversity-Kampagnen von sich wegzuhalten. Colin Kaepernicks Kniefall war ein geschichtlich relevanter, emanzipativer Moment, seine Institutionalisierung ist es nicht. Sie ist eine Marketingstrategie mit dem Ziel, den »Guten Fußball« zu verkaufen, ein Moment des Washing (siehe Beitrag »Flagge zeigen ist nicht genug. Über Pinkwashing und Purplewashing« von Alejandro Pastor Lara in diesem Heft).

Was in den Stadien, Kneipen und allen traditionell fußballnahen Räumen geschieht, entscheiden die Vereine, ihre Fans und am Ende kleine Personengruppen im Block. Fußballstadien sind oft hitzige, testosteronschwangere Orte, an denen Männer, aber auch Frauen, ihren Wunsch nach Identität auf einen Verein projizieren, wobei das gegnerische Team und deren Spieler:innen das Nicht-Identische darstellen. Läuft das Spiel gegen das eigene Team, brechen schnell offene Aggressionen aus den Menschen heraus, denn das ist im Stadion erlaubt. Schreien, anfeuern, schimpfen ... Wer einmal im Stadion war, kennt das und kennt den latenten Eindruck, dass manche Schreihälse im Block den Hordenmoment des Stadions nutzen, ihren Hass auf

Schiedsrichter:innen oder gegnerisches Team – oder eben einzelne Spieler:innen dieses gegnerischen Teams – in der Anonymität der Masse ungestört herauszulassen. In Zeiten, in denen offen gezeigter Rassismus außerhalb des Stadions, in rechtspopulistischen Internetblasen und Kneipen, aber auch in Wahlprogrammen und Bundestagsreden wieder salonfähig wird und der deutsche Innenminister strukturellen Rassismus in Deutschland für nicht existent erklärt, verschieben sich die Normen um das eigentlich längst interkulturell geprägte Fußballfeld herum. Das Stadion wird wieder vermehrt zu einem Schmelztiegel, einem Verdichtungsraum rassistischer Deutungsmuster, vorgetragen durch Zuschauer:innen, die durch das Internet politisch und durch die Stadionatmosphäre emotional aufgeheizt zugleich sind.

Wilfried Zaha hat im März dieses Jahrs als erster Spieler der Premier League den Kniefall vor einem Spiel seiner Mannschaft Crystal Palace verweigert. Zahas Verweigerung war keine Verweigerung gegenüber Kaepernick, sondern eine Verweigerung gegen die sinnlose Verdinglichung antirassistischen Muts. »Im Moment spielt es keine Rolle, ob wir knien oder stehen, einige von uns werden immer noch beschimpft«, sagt der Ivorer, der aus Angst vor rassistischen Beleidigungen schon keine Privatschichten mehr auf den von ihm benutzten Social-Media-Plattformen lese, wie er sagt.

Gerade im Internet scheint der rassistische Hass immer zügelloser zu werden, zumal wenn User:innen sich anonyme Fake-Profilen erschaffen, die juristisch – schon gar nicht in der Breite – kaum nachverfolgt und enttarnt werden können. Anfang Mai entschieden sich die Clubs aller englischen Profifußballligen zu einer Protestaktion und boykottierten ein Wochenende lang geschlossen alle Social-Media-Plattformen. Nur zwei Tage nach der Aktion wurden neue, zügellos rassistische Verunglimpfungen auf Facebook gegen Raheem Sterling (Manchester City) zur Anzeige gebracht. Zaha fordert, »dass wir als Gesellschaft eine bessere Erziehung in den Schulen fördern sollten, und dass die Unternehmen der sozialen Medien stärker gegen Leute vorgehen sollten, die andere online beleidigen – nicht nur Fußballer«. Auch Sterling gehört zu denjenigen, die vieles versuchen,

»Schwarze Adler«

»Schwarze Adler« ist ein Dokumentarfilm des deutschen Regisseurs Torsten Körner und des Produzenten Leopold Hoesch aus dem Jahr 2021.

Der Film thematisiert die Erlebnisse Schwarzer Spieler aus dem deutschen Fußballnationalteam und dem deutschen Profifußball. Guy Acolatse, Otto Addo, Gerald Asamoah, Anthony Baffoe, Cacau, Rigobert Gruber, Jimmy Hartwig, Steffi Jones, Erwin Kostedde, Jean-Manuel Mbom, Patrick Owomoyela, Beverly Ranger, Shary Reeves und Jordan Torunarigha werden dazu interviewt.

In »Schwarze Adler« sprechen sie über ihren Weg zum Profisport, ihre Karrieren und ihre Erfahrungen mit rassistischen Vorurteilen und Anfeindungen. Angefangen mit Erwin Kostedde, der 1974 als erster Schwarzer Spieler in der deutschen Nationalmannschaft debütierte, erzählt der Film, wie sich Erfahrungen mit Rassismus in der Gesellschaft und ganz speziell im Profifußball änderten oder auch gleich blieben. Dabei wird auf Sprechertext und Kommentierung verzichtet.

Die Protagonist:innen erzählen ihre Geschichten selbst, illustriert durch verschiedene Archivausschnitte von 1945 bis 2021.

(Wikipedia, Abrufdatum: 11. Juni 2021)

Der Film ist auch in der ZDF-Mediathek abrufbar (bis 15. Juni 2022).

www.schwarzeadler-film.com

um sich Gehör zu verschaffen. Unter dem Titel »We are tired – I will never tire of being black« startete er beispielsweise eine antirassistische Kampagne, der sich viele bekannte Spieler anschlossen, darunter David Alaba (FC Bayern München), der sagt: »Wenn wir nicht aktiv darüber sprechen, sind wir ein Teil des Problems.« Nicht zuhör-

ren, nicht die Wut nachempfinden wollen, nicht im Moment rassistischer Gewalt aus Solidarität dazwischengrätschen und sich von Top-down-Diversitykampagnen reinwaschen zu lassen, wird auch im Fußball nichts ändern. »Mitgegangen ist mitgefangen, wie man im Deutschen sagt. Wenn jemand neben dir solche Laute macht und du machst nichts und meldest ihn nicht, dann bist du Mittäter«, sagt Antonio Rüdiger, deutscher Nationalspieler mit familiären Wurzeln in Sierra Leone und frisch gebackener Champions-League-Sieger mit dem FC Chelsea London. In seinem lesenswerten offenen Brief mit dem vielsagenden Titel »This Article Will Not Solve Racism in Football« (zu finden auf theplayertribune.com) reflektiert er über seine Rassismus- und auch Klassismuserfahrungen als im migrantisch geprägten Berlin-Neukölln aufgewachsener Junge. Rüdiger beschreibt, ähnlich wie Erwin Kostedde, dass er immer mehr geben musste als andere um ihn herum, um sich durchzubeißen, und dass ihm genau diese notwendige Aggressivität dann wiederum vielfach als disziplinarischer Makel und Ausdruck Neuköllner Problemviertel-Attitüde ausgelegt wurde – besonders dann, wenn es für seine Teams sportlich schlecht lief.

»Every once in a while, we have a big social media campaign, and everybody feels good about themselves, and then we go back to normal [...]. Posting, posting, posting. Feeling like we have done something. And yet we have done nothing. Nothing changes«, sagt er und plädiert dafür, dass Rassismus ein Dauerthema ist, mit dem sich auch nicht-Schwarze Menschen außerhalb von Social-Media-Postings beschäftigen. Bücher über Black History zu lesen, könne dazugehören, vor allem aber Menschen unmittelbar zuzuhören, die Rassismus erleben mussten. Als positives Beispiel erzählt er von seinem Mitspieler Daniele De Rossi aus seiner Zeit bei der AS Roma in Italien. Dieser habe sich nach einem Spiel, in dem Rüdiger von Lazio Rom Fans rassistisch beleidigt worden war, in der Kabine zu ihm gesetzt und ihm gesagt, dass er gerne versuchen wolle, Rüdigers Schmerz nachzuempfinden und zu erfahren, was gerade in seinem Kopf vorgehe – »He did not tweet. He did not post a black square. He cared.«

In eine sehr ähnliche Kerbe wie Rüdiger schlägt Kevin-Prince Boateng, aufgewachsen in Berlin-Wedding als Sohn einer deutschen Mutter und eines ghanaischen Vaters, der als weiterer Pionier im Kampf gegen Rassismus im Fußball beschrieben werden kann. In seinem Beitrag »To My White Brothers and Sisters« (ebenfalls zu finden auf theplayertribune.com) erzählt er noch einmal die Geschichte zu einer Aktion, die ihn vor einigen Jahren weltberühmt gemacht hat. In einem Freundschaftsspiel im Jahr 2013, mit seinem damaligen Klub AC Mailand, wurden er und Schwarze Mitspieler seines Teams von den gegnerischen Fans bei jedem Ballkontakt mit Affenlauten beleidigt. Boateng platzt der Kragen, er hebt den Ball auf, schießt ihn in Richtung Tribüne und verlässt das Spielfeld. Alle seine Mitspieler, egal welcher Hautfarbe, begleiten ihn und sein Kapitän, der Italiener Massimo Ambrosini, versichert dem Schiedsrichter auf Rückfrage: »If Prince doesn't play, no one plays.«

Auch Boateng führt dieses für ihn wichtige Beispiel heran, auch Boateng hat wie Rüdiger Momente in seiner Profikarriere erlebt, die nicht nur für sich genommen schrecklich waren, sondern die ihn an vorangegangene Erlebnisse mit Rassismus aus der Kindheit und Jugend erinnerten, diese wieder hochholten, die an das Aktuelle andockten und eine Wut und Trauer erzeugten, die mehr war als nur Wut und Trauer über den einzelnen Moment. Boateng will als Vorbild vorangehen, sich zeigen – nicht als Diversity-Posterboy einer großen Organisation, sondern als ein Mensch unter vielen, der seine Reichweite als Fußballprofi nutzen will, seine Erfahrungen in den Mittelpunkt zu rücken und diese Erfahrungen nicht von Imagekampagnen wegpflücken und marktgerecht verwerten zu lassen. Er selbst hat schlechte Erfahrungen mit der FIFA gemacht, wurde durch seine Popularität, die er mit seiner Aktion, das Spielfeld zu verlassen, erlangt hatte, Teil einer schnell ausgerufenen Task Force der FIFA gegen Rassismus, die weitestgehend ergebnislos blieb und genauso schnell wieder aufgelöst wurde. Ähnlich wie Rüdiger setzt Boateng auf die Macht der »Black Lives Matter«-Bewegung und fordert seine weißen Mitmenschen zum Zuhören, zu Empathie und daraus resultierend zu nachhaltiger Unter-

stützung auf: »The other day I saw a video on Instagram in which a college teacher tells a room full of people: ›Stand up if you want to be treated like a black person.‹ Nobody stands up. [...] I want to say this again: White brothers and sisters, you are the ones who can change this world. We need you now. Especially now. You need to help us. Because you don't want to be treated like us.«

Das Thema Rassismus im Fußball scheint größtenteils nur dann relevant, wenn es der Vermarktung nützt, dem Reinwaschen des Vereins- oder Verbandimages vom Unschönen. Zugehört wird den betroffenen Spieler:innen bis heute viel zu wenig, denn echte Wut und Verzweiflung sind nicht erwünscht, sie lassen sich nicht gut verkaufen. Doch egal, ob Rüdiger oder Kostedde, es gibt allein im deutschen Kontext unzählige Fußballspieler:innen aus verschiedenen Generationen, die Erfahrungen mit Rassismus gemacht haben und denen zugehört werden sollte. Der Film »Schwarze Adler« hat hierfür auf vorbildhafte Weise eine Plattform geschaffen. In ihm rufen keine *weißen* Menschen eine bunte Wunschgesellschaft aus oder sagen, dass Rassismus etwas bitte immer schon Überwundenes sei (Stichwort: Post-Rassismus). Es kommen einzig die Betroffenen zu Wort und sonst niemand. *Weiß*e Menschen können durch Hingabe und wirkliches Zuhören aus den Erzählungen lernen, was Rassismus für Menschen bedeutet, die ihn ein Leben lang erlebt haben. Sie können von den Erzählungen Jimmy Hartwigs und Anthony Baffoes im Film oder den Texten und Interviews von Kevin-Prince Boateng oder Antonio Rüdiger lernen, was echter Widerstand bedeutet. Selbstverständlich über von Eckfahnen begrenzte Räume hinaus. Denn der Fußball als Sport mag Menschen aller Herkunft vereinen, aber die Fußballwelt ist keine eigene heile Welt, sondern Teil der realen Welt mitsamt ihren Problemen.

Jonas Keil hat Politikwissenschaft mit Schwerpunkt Migrationsdiskurse studiert und ist seit 2017 für SIETAR Deutschland in der Öffentlichkeitsarbeit tätig. Seit der EM 1996 ist er glühender Fußballfan. Bei der EURO 2020 hält er es mit Italien und Österreich, sonst mit der Eintracht aus Frankfurt.

Stereotype im interkulturellen Training

Drei Haltungstipps für Trainer:innen

Jessica Haß

Interkulturelles Training in der Krise – das Konzept der Interkulturalität ist in den letzten Jahren zunehmend in die Kritik geraten. Besonders aus Sicht von Ansätzen wie Diversity oder Antirassismus wird häufig der Vorwurf geäußert, interkulturelle Trainings beförderten Stereotype, anstatt sie zu bekämpfen. In der Tat scheinen insbesondere kulturspezifische Trainings dem Anspruch von Auftraggeber:innen bzw. Teilnehmenden gerecht werden zu müssen, schnelle Orientierung zu vermitteln. So balancieren interkulturelle Trainer:innen ständig auf einem schmalen Grat zwischen notwendiger Komplexitätsreduktion und Kulturalisierung. Insbesondere die häufig im Training zur Anwendung gebrachten Konzepte der Vergleichenden Kulturforschung von Hofstede, Thomas & Co. sind Gegenstand der Kritik, weil sie stereotype Sichtweisen auf andere Kulturen erzeugen und verfestigen können. Wie können wir als Interkulturalist:innen mit Stereotypen im Training besser umgehen?

Können wir einen so komplexen Gegenstand wie Kultur überhaupt beschreiben, ohne zu stereotypisieren? Jürgen Bolten gibt bereits 2001 als Antwort auf die eigene Frage: Es geht natürlich nicht – und fordert ein Neu-Denken, das die kulturwissenschaftliche Paradigmenverschiebung der letzten Jahrzehnte in interkulturelle Trainings übersetzt (vgl. Bolten 2016). Im Folgenden möchte ich einige Gedanken dazu mit Ihnen teilen.

Darstellungen, die der Komplexität ihres Gegenstands nicht gerecht werden können, sind erkenntnistheoretisch unbefriedigend. Aber nicht nur das: Wie uns die Sozialpsychologie lehrt, können Stereotype auch großen Schaden anrichten. Sie können uns hemmen, in unserer Leistung beeinträchtigen und schlimmstenfalls in Diskriminierung und Rassismus münden.

Ein interkulturelles Training soll Trainees, die sich beispielsweise auf eine Entsendung ins Ausland vorbereiten, eine Orientierung an die Hand geben. Kulturbeschreibungen mit klaren Zuordnungen stiften ein Gefühl der Orientierung – keine Frage. Solche Kulturbeschreibungen sind perspektivengebundene Konstruktionen, die kulturellen Gruppen oder Personen aufgrund ihrer Zugehörigkeit zu diesen Gruppen Merkmale zuschreiben – also notwendigerweise stereotypisieren. Eine der Kernfunktionen von Stereotypen ist es, die Komplexität der Außenwelt zu sortie-

ren. Ganz ohne Stereotype funktionieren also weder unsere Wahrnehmung noch unsere Kommunikation.

Wenn Kulturbeschreibungen (z. B. auf der Ebene von Landes- oder Nationalkulturen) wirklich eine Orientierung sein sollen, würde es jedoch bedeuten, dass sich das Handeln von Individuen aufgrund der Beschreibung einigermaßen sicher voraussagen lässt – denn mit Individuen habe ich es im Alltag nun einmal zu tun. Das ist aber aus drei Gründen nicht der Fall:

1. Menschen gehören nicht nur einer einzigen Kultur an, sondern werden durch zahlreiche Kulturen beeinflusst. Und hier sprechen wir noch nicht einmal von den Folgen von Globalisierung, Migration und zunehmender Hybridisierung. Es ist viel simpler: Jede Gruppe, jedes Kollektiv, dem wir angehören, bildet zu einem gewissen Grad eine eigene Kultur aus. Unternehmens-, Vereins-, Familienkulturen usw. beeinflussen unser Wahrnehmen und Handeln und wir verhalten uns an den jeweiligen Kontext angepasst. National- oder Landeskultur spielt im Einzelfall oft eine untergeordnete Rolle.
2. Menschen werden durch ihre Kultur(en) beeinflusst, aber nicht determiniert. Wir sind Individuen und können uns auch kulturellen Normen entgegengesetzt verhalten. So wie unsere Kulturen uns beeinflussen, wirkt

unser individuelles Handeln auf unsere Kulturen zurück. So wird Kultur jeden Tag neu ausgehandelt und ist ständig im Wandel.

3. Handeln ist in konkrete situative Kontexte eingebettet, die komplex sein können und sich nur schwierig voraussagen lassen. Dazu zählen u. a. auch Machtgefälle zwischen Akteur:innen, die die Handlungsoptionen im Einzelfall stark einschränken können.

Ein interkulturelles Training, das ganz frei von Stereotypen ist, mag es nicht geben. Doch können wir den Grad der Stereotypisierung auf einem möglichst niedrigen Level halten. Der Schlüssel dazu lautet in erster Linie: Haltung.

Mut zu Komplexität

Menschliches Handeln ist komplex. Lassen Sie sich nicht dazu verleiten, zu stark zu simplifizieren. Das Orientierungsgefühl, das durch vermeintlich eindeutige Zuschreibungen gestiftet wird, ist trügerisch. Komplexität zuzulassen, bedeutet, den Trainees etwas zuzumuten, aber auch, ihnen etwas zuzutrauen. Ihre Teilnehmenden bewältigen das, denn sie bewegen sich selbst tagtäglich in der VUCA-Welt.

Scheuen Sie sich nicht davor, mit einem auf Mehrfachzugehörigkeiten bezogenen Kulturbegriff zu arbeiten, der dynamische Wandelprozesse und Hyb-

reidisierungen einbezieht. Klaus P. Hansen (2009) bietet hier mit dem Begriff der Multikollektivität ein gut verständliches Konzept an. Die Arbeit damit sollte jedoch idealerweise mehr als ein Lippenbekenntnis sein. Immer wieder homogenisierende und auf Nationalkulturen bezogene Kulturbeschreibungen zu liefern, um in einem Nebensatz darauf zu verweisen, dass Kultur nicht an den Grenzen eines Nationalstaates endet, genügt nicht, um ein vielfältiges und differenziertes Bild zu vermitteln. Sich mit den Trainees explizit darüber zu verständigen, was sie unter Kultur verstehen, ist sinnvoll. Denn der essenzialistische Alltagsbegriff von Kultur, der sich stark auf den Ebenen von Nation oder Religion bewegt, lässt sich nur so aufbrechen. Das heißt aber keineswegs, dass Sie sie mit wissenschaftlich abstrakten Vorträgen langweilen müssen. Reflexionen über Wirklichkeit und Wahrnehmung lassen sich gut im Rahmen von Debriefings erfahrungsorientierter Methoden anstoßen. Machen Sie sich dabei Methoden vermeintlich konkurrierender Ansätze zunutze. So kann die Einbindung von Inhalten und Methoden aus klassischen Diversity-Trainings dabei helfen, einen offenen Kulturbegriff verständlich und anschlussfähig zu transportieren. Wenn der Blick auf die multiplen, sich überschneidenden Zugehörigkeiten der Teilnehmenden gerichtet wird, wird auch die Heterogenität innerhalb von fremden Kollektiven leichter begreiflich. Diversity-Trainings arbeiten ebenso wie interkulturelle Trainings unter einem Differenzparadigma. Wird jedoch der Fokus auf die Multikollektivität von Menschen gelegt, geht es nicht nur um die Akzeptanz von Unterschieden, sondern Teilnehmende werden sich gleichzeitig ihrer Gemeinsamkeiten bewusst.

Die Erforschung und Nutzung von Kulturdimensionen gehört trotz berechtigter Kritik zu den bedeutendsten Errungenschaften der Kulturvergleichenden Psychologie. Kritikwürdig an den Ansätzen ist vor allem, dass sie sich meist vorwiegend oder ausschließlich auf nationalkulturelle Kontexte beziehen, denen sie konkrete Punktwerte auf einer Skala zuweisen. Die Grundidee hingegen ist plausibel: Der Menschheit sind bestimmte Probleme ge-

meinsam, für deren Lösung verschiedene Gruppen jedoch unterschiedliche Strategien entwickelt haben. Dass Menschen einen unterschiedlichen Umgang mit Zeit, Raum, Beziehungen, Ungleichheit, Unsicherheit und so weiter pflegen, ist kaum zu bezweifeln. Die Bandbreite der Umgangsformen, die innerhalb von Nationalstaaten auftreten, ist aber relativ groß. Wenn Sie Stereotypisierungen minimieren wollen, sehen Sie daher lieber von eindeutigen Zuordnungen ab. Die perspektivenreflexive Anwendung von Kulturdimensionen im Sinne von Wahrnehmungsdimensionen ist hingegen sehr zu empfehlen. Schließlich bieten sie Anknüpfungspunkte für ein Verständnis darüber, unter welchen unterschiedlichen Grundannahmen Menschen Situationen wahrnehmen und in der Folge ihr Handeln entsprechend ausrichten können.

Machtsensibilität im interkulturellen Training

Trifft Kultur A auf Kultur B, entsteht Interkultur C – so unsere vereinfachte und idealtypische Vorstellung der Aushandlungsprozesse in der interkulturellen Kommunikation. Wir sollten jedoch nicht vergessen, dass Akteur:innen häufig ungleiche Ausgangspositionen haben, weil sie mit einem unterschiedlichen Maß an (Deutungs-) Macht ausgestattet sind. Das ist nicht nur der Fall, wenn es ein formales Hierarchiegefälle gibt, etwa in der Kommunikation zwischen Führungskraft und Mitarbeiter:in. Auch Mitglieder gesellschaftlich marginalisierter Gruppen finden in der Kommunikation viel zu oft nicht in gleichem Maße Gehör und können sich in Diskurse nicht auf Augenhöhe einbringen. Nicht zuletzt führen Ausgrenzung und Diskriminierung zu Sprachlosigkeit und wortwörtlich zu Ohnmacht, die interkulturelle Verständigung erschwert und im Extremfall blockiert. Deswegen ist es unabdingbar, das Thema Macht in der interkulturellen Kommunikation wie im interkulturellen Training stets mitzudenken.

Beziehen Sie auch individuelle Unterschiede in Fallanalysen ein. Machen Sie den Trainees klar, dass in einem interkulturellen Training zwar die Betrachtung von Kultur in den Mittelpunkt gerückt wird, in der alltäglichen Lebenspraxis aber individuelle Differenzen einen ebenso großen Einfluss ausüben. Empfehlenswert ist die konsequente Anwendung der im KPS-Dreieck (vgl. Leenen/Grosch 1998) abgebildeten Perspektiven, das heißt, dass die Frage nach kulturellen, persönlichen und situativen Einflüssen idealerweise an jedes behandelte Fallbeispiel gestellt wird.

Prozessfokussierung stärken

Während verwandte Ansätze eine sinnvolle Bereicherung für interkulturelle Trainings darstellen können, wäre es nicht zielführend, wenn Sie Ihr interkulturelles Training einfach durch ein Diversity-Training ersetzen. Die große Stärke des interkulturellen Ansatzes besteht in seinem dynamischen Potenzial – das jedoch nicht genutzt wird, wenn Sie sich beispielsweise auf die Vermittlung von Wissen über Kulturunterschiede beschränken würden. Wird das Präfix »inter-« in »interkulturell« ernst genommen, steht das hochdynamische Moment der Hybridisierung im Dritten Raum (vgl. Bhabha 2000) im Fokus. Diversity-Trainings richten den Blick idealtypisch eher auf das Nebeneinander von Kulturen und ihre gegenseitige Anerkennung. In interaktionsorientierten interkulturellen Trainings hingegen geht es um das Miteinander.

Interkulturelle Kompetenz lässt sich durch das Erklimmen dreier Kompetenzstufen erreichen:

Stufe 1: Bewusstsein für Kultur und Interkulturalität, was das Bewusstsein für die Kultur- und Perspektivengebundenheit von Wahrnehmung einschließt,

Stufe 2: Selbsttranszendenz, die sich auf die Fähigkeit und Bereitschaft zum empathischen Einfühlen und Eindringen in andere Perspektiven bezieht, und

Stufe 3: Aushandlungskompetenz, die sowohl das explizite Verhandeln im Kontext strategischer Kommunikation als auch das eher implizite diskursive Aushandeln von Interkulturen umfasst (detailliertere Betrachtung vgl. Haß 2020: 186 ff.)

Wenn Sie sich der hier vertretenen Auffassung von Kultur und interkultureller Kompetenz anschließen, folgt daraus als konkrete Empfehlung, neben Perspektivenreflexivität und Selbsttranszendenz die Aushandlungskompetenz der Teilnehmenden durch gezielte Übungen zu trainieren. Diese Fähigkeiten lassen sich zum Beispiel durch gut durchdachte Simulationen und Rollenspiele fördern.

In der Quintessenz laufen die vorangegangenen Empfehlungen darauf hinaus, die Prozessfokussierung von interkulturellen Trainings zu vertiefen. Zu Sicherheit und Orientierung gelangen Trainees dann weniger durch vermeintlich abgesichertes spezifisches Kultur-»Wissen«, sondern durch die Stärkung einer kulturübergreifenden interkulturellen Kompetenz. Dazu gehört auch das Bewusstmachen der Alltäglichkeit von Interkulturalität. Hierin liegt ein weiterer Vorteil der Arbeit mit einem auf Mehrfachzugehörigkeiten beruhenden, offenen Kulturbegriff: Die Teilnehmenden werden sich darüber klar, dass sie sich bereits tagtäglich in interkulturellen Situationen wiederfinden und ständig Interkulturen aushandeln. So bekommen sie die Sicherheit, um auch in anderen interkulturellen Kontexten erfolgreich zu agieren.

Konstruktivistische Haltung einnehmen

Kognitivistische, das heißt trainerzentrierte bzw. instruktionsorientierte Lehr-/Lernansätze weisen tendenziell ein höheres Stereotypisierungspotenzial auf als andere Ansätze, auch wenn es dabei natürlich immer auf das behandelte Thema und die konkrete Umsetzung ankommt. In Ihrer Expert:innenrolle als Trainer:in kommt Ihnen eine besondere Deutungsmacht im Training zu, mit der es bedacht umzugehen gilt. Wird Kultur-»Wissen« als objektiv wahres und unumstößliches Wissen vermittelt und rezipiert, birgt dies eine hohe Gefahr für die Erzeugung bzw. Verfestigung von Stereotypen. Besteht eines Ihrer Trainingsziele darin, dass die Teilnehmenden ein Verständnis für den Konstruktcharakter kultureller Deutungen und kultureller Wahrnehmung entwickeln, so erreichen Sie das am besten durch Methoden, die in Einklang mit kon-

struktivistischen Lehr-/Lernansätzen stehen. Welche das sind, ist nicht pauschal zu beantworten, denn es kommt auf die konkrete Umsetzung im Trainingskontext an. Ein hohes Potenzial bergen sicherlich Rollenspiele. Auch Planspiele, selbstreflexive und explorative Verfahren sowie Wahrnehmungsübungen lassen sich mit konstruktivistischen Ansätzen gut vereinbaren. Es ist dementsprechend nicht notwendig, das Rad immer wieder neu zu erfinden: Viele bewährte Trainingsmethoden können sinnvoll eingesetzt werden. Wichtiger sind der bewusste Umgang damit und die konkrete Ausgestaltung. Werden etwa Critical-Incidents-Analysen multiperspektivisch und multidimensional durch die Teilnehmenden bearbeitet, stellen sie eine hilfreiche Methode dar. Gehen Sie kulturreflexiv vor (Nazarkiewicz 2016): Wenn Critical Incidents sowohl aus einer alltagsweltlichen als auch aus einer systemisch-konstruktivistischen und aus einer machtkritischen Perspektive betrachtet werden, werden nicht nur einseitig (national)kulturelle Einflüsse auf die Situation verdeutlicht, sondern auch zahlreiche weitere kulturelle Kontexte sowie situative Einflüsse, hier insbesondere die gegebenen Machtkonstellationen in einer Situation. Sehen Sie davon ab, eine vermeintlich eindeutige »Lösung« für die als kritisch erlebte Interaktionssituation zu liefern. Das mag bei den Trainees im ersten Moment vielleicht zu Frustrationen führen. Nutzen Sie diese als Ausgangspunkt für die gemeinsame Reflexion über den Umgang mit Unsicherheit.

Ihre Aufgabe als Trainer:in besteht darin, den Teilnehmenden durch den bewussten Einsatz von Sprache zu signalisieren, dass ein Austausch über »das Fremde« immer nur ein Austausch über Bilder und Vorstellungen vom Fremden sein kann. Auch dies gehört zu einer kulturreflexiven Haltung. Unsere kulturell vorgeprägte Wahrnehmung, von der aus wir uns an Abstraktionen über die Welt versuchen, ist notwendigerweise Ausgangspunkt eines jeden Verstehens. Im interkulturellen Training reflektieren Teilnehmende und Trainer:in damit in erster Linie Deutungsmuster. Narrative Ansätze, die persönliche Geschichten und Erfahrungen in den Mittelpunkt des Interesses stellen, sind nur in

geringem Maße stereotypisierungsgefährdet – vorausgesetzt ihre Subjektivität und ihre Perspektivengebundenheit sind den Trainees bewusst.

Das Gewicht eher auf teilnehmerzentrierte Verfahren zu legen, heißt im Übrigen nicht, dass instruktionsorientierte Verfahren völlig von der Trainingsagenda verbannt werden sollten. Auch Vorträge, Trainingsvideos, hinführende Fragen oder praktisches Üben vorgegebener Aufgaben haben, bewusst und gezielt eingesetzt, ihre Berechtigung. Die Erfahrung der Lernenden in den Mittelpunkt stellen, bedeutet jedoch im Umkehrschluss, die Ergebnisoffenheit des Lernprozesses zu akzeptieren – auch wenn es manchmal schwerfällt.

Literatur

- Bhabha, Homi K. (2000 [1994]): *Die Verortung der Kultur*. Stauffenberg, Tübingen • Bolten, Jürgen (2016): **Interkulturelle Trainings neu denken**. In: *Interculture Journal*, 15 (26), S. 75–92 • Bolten, Jürgen (2001): **Kann man Kulturen beschreiben oder erklären, ohne Stereotypen zu verwenden?** Einige programmatische Überlegungen zur kulturellen Stiltforschung. In: Jürgen Bolten/Daniela Schröter (Hrsg.): *Im Netzwerk interkulturellen Handelns*. Sternenfels, Berlin, S. 128–142 • Hansen, Klaus P. (2009): **Kultur, Kollektiv, Nation**. Verlag Karl Stutz, Passau • Haß, Jessica (2020): **Stereotype im interkulturellen Training**. Springer VS, Wiesbaden • Leenen, Wolf R./Grosch, Harald (1998): **Interkulturelles Training in der Lehrerfortbildung**. In: Bundeszentrale für politische Bildung (Hrsg.): *Interkulturelles Lernen. Arbeitshilfen für die politische Bildung*. Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung, S. 317–340 • Nazarkiewicz, Kirsten (2016): **Kulturreflexivität statt Interkulturalität?** In: *Interculture Journal*, 15 (26), S. 23–32

Dr. Jessica Haß ist seit 2013 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Universität der Künste Berlin. Sie lehrt und forscht schwerpunktmäßig zu Fragestellungen interkultureller Kommunikation. Daneben ist sie seit mehreren Jahren als interkulturelle Trainerin, insbesondere im Migrationskontext, tätig. Im Rahmen ihrer Promotion zum Thema »Stereotype im interkulturellen Training« sprach sie mit Trainer:innen in ganz Deutschland. Das Ergebnis sind unter anderem 14 praktische Handlungsempfehlungen an Trainer:innen für die Gestaltung interkultureller Trainings.

Kontakt je.hass@udk-berlin.de

multilogue:

an un-alienated environment for collaboration in diversities

Nikola Hale

»Oh, I was so upset after my last online meeting with Thomas and Bernhard about the course design, I was shaking!« my friend Mia told me at dinner around her outdoor fireplace last weekend. She was talking about a graduate seminar on Architecture and Psychology planned with two colleagues, professors of psychology. »What's going on Mia?« I asked my architect friend. We've known each other for years, enjoying not only our friendship, but also sharing our ideas about how we teach at the university. We have taken similar paths in our teaching careers, separate from one another and in different countries and disciplines. We both departed early on from the traditional expectations of being a »sage on the stage« for our students. Initiating from Paulo Freire's »Pedagogy of the Oppressed«, we have arrived at a flipped educational paradigm of our role as a »guide on the side« (King 1993). Mia continued: »Oh, Thomas and Bernhard are so full of themselves and their way of teaching; how are we ever going to agree on how to work together?«

Exasperated, she explained, »They have no respect for French writers who have greatly influenced my work and have no idea what co-designing a course means. When I first explained my concept to them,

they seemed committed. But now, I feel like giving up! Why bother? They're just so stuck in their ways.«

An example of an alienated environment for collaboration in diversities

What's missing here? If I reveal the ages of the protagonists or their nationalities or academic schools of influence, will your brain jump to assumptions about them? Or can we decelerate those fast-brain reactions, as Kahneman (2011) has called them?

Let me uncover brief profiles of the three: Mia is French, 57 years old, currently dean of her department, educated in Paris and Zürich; Thomas is 38, English/German, a colleague of Mia's in Darmstadt who studied in Tübingen and Bernhard, German, professor emeritus, age 72, last taught in Berlin. Do these superficial biographies help us decode the situation? Or do they filter our perception and create attributions even more darkly?

If we dig deeper, we learn that Mia was steeped in the Cultural Turn revolution from a French perspective, nourished by the '68 generation and Derrida, Foucault, Deleuze, et al. All we know about Thomas and Bernhard's frames of reference is that they belong to different generations of a mainly German perspective on psychology and practice traditional lecture methods. Does this background information bring us any closer to discerning best approaches for the course designers so that they can more easily collaborate?

Perhaps all three are merely demonstrating ethnocentric attitudes and behaviors. After all, the more experience we have, the more stuck we may become in our convictions, even it's just about who has the best recipe for carrot-ginger soup. In the face of disagreement, we commonly revert to our default comfort zones and socio-cultural

»knowns«. Mia's situation reminds me of the Zen master Shunryu Suzuki's adage (1970), »In the *beginner's mind* there are many possibilities, but in the *expert's* there are few.« Yet I propose that the problems here are based on more than merely the common blindness of the expert.

A helicopter view of the system in which the actors find themselves helps us. When collaboration from multiple perspectives gets stuck, we cannot resolve the obstacles with the same mindset that caused the issues. We need to change the environment in which the actors are working. I focus here on enabling the actors themselves to co-create a new collaboration space, the Multilogue. The Multilogue does not negate or dilute the diversities and multiple perspectives, nor does it only focus on the commonalities. A Multilogue approach goes through and beyond what formerly existed to construct a new and dynamic transcultural collaboration space.

Having just spent a year of the pandemic trying to stay connected and useful, we have had to pivot to virtual communities, of practice, of work and of life. The Multilogue considerations in this piece apply to online and in-person capacity-building, and support situations such as that of Mia and her colleagues above, in creating a fertile collaboration space together.

From the Cultural Intermezzo to a New Cosmopolitanism to the Multilogue

A neo-cosmopolitan approach to how interculturalists could respond to the disruption of the pandemic was introduced in my article, Riptide (2020). This continued my thinking about liminality, or in-betweenness from an earlier piece, the Cultural Intermezzo (2012). In both, we explored ways to support cooperation among actors coming from diverse cultural collectivities, be they



ethnic, national, generational, professional, occupational, organizational, or other groups. The term introduced in riptide was the »multilogue«, which I explained is performative, contextual and situation-dependent. Since that article, friends and colleagues have asked me to explain what I mean by »multilogue«. Here, I am attempting to fulfil that request.

The Multilogue is a safe space for collaboration in which all voices matter. It requires a huge leap of faith that it will be valuable to move away from defending my opinions. If we are ready to stay open to deviant views and behaviors, we will ultimately, build and nurture working relationships with people who are not in our usual tribe, our echo chamber.

The multilogue is not just many people talking with many people. It is the flavor, the feeling, the texture, aromas, sounds and sights of this collaboration space with many-in-many conversations. As I envision it, the multilogue serves as a structure, similar to the »liberating structures« which have recently come into our line of vision as trainers, provided by Lipmanowicz and McCandless (2014). The Multilogue structure is not static; we cannot believe it or see it until we, the actors create it together. It is, at first, »a place beyond belief« as Nathan Coley illuminates in his travelling installation. It is built on multiple perspectives of peers, who do not expect to receive a prefabricated system or space delivered to them, but instead, want to build a collaborative space together.

When I say structures, I don't mean structured; I mean elements which didn't exist before. Collaboration practitioners can design structures which enable discovery. And yet, we cannot predict what will emerge out of this space, since that will depend on the actors, their history, external conditions, power dynamics, et al. What we CAN design are possibilities for exploration and potentially, innovation. This is what fascinates me.

What is this -logue stuff?

Why multilogue and not dialogue?

There is nothing intrinsically good or bad about monologues or dialogues or multilogues; what's different is the intention, the expectations and the impact achieved. A

monologue is one person talking, either to themselves or to others. On the stage, a monologue can be a magical way for us to shift our perspectives and get inside the character's head to understand how they feel. A dialogue obviously has more than one party involved; the assumption here is that ideas are exchanged. Does every so-called dialogue you hold really fulfill this expectation, or do we actually find ourselves all too often in the middle of two veiled monologues?

The Zen teacher, Diane Musho Hamilton, provides an aspirational definition, calling a dialogue the »cornerstone of all significant change in our society and the basis of our efforts to create fairer, more equitable conditions for everyone.« If this were true for all dialogues, we would not need to work on creating compassion, equality, inclusion of diversities, and social justice. Given that not every dialogue fulfills this high standard, I would like to explore concepts which go deeper in achieving the compassionate level of collaboration Hamilton describes.

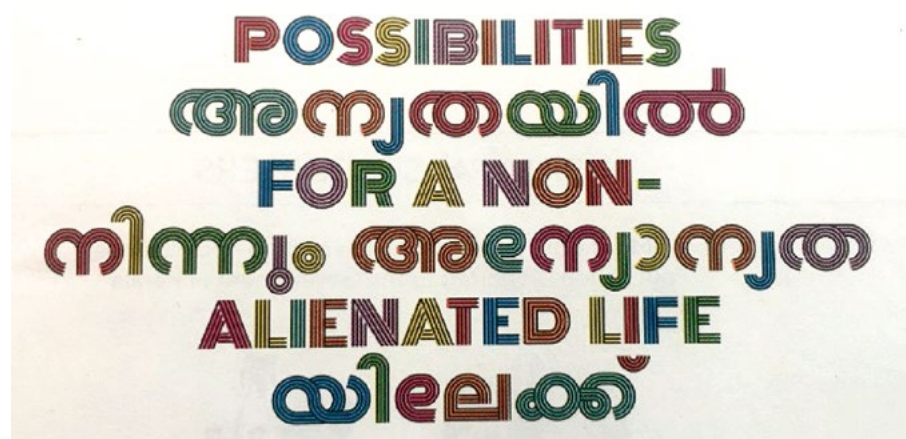
Multilogue. In »riptide: a cosmopolitan perspective«, written in April 2020, I used the term »multilogue« for the first time to connote more than just the number of actors. Now a year later, simplified definitions of multilogue as a social interaction between numerous people in virtual meeting spaces have appeared in social media. However, the attributes of how these multilogues are created, the psychological safety required for true collaboration to happen and the feelings evoked in these spaces have not yet been sufficiently delineated. What has been missing were the quality, intention, composition, context and purpose of

these many-in-many collaboration spaces. The multilogue considerations I propose can apply to capacity-building online and in-person, and support situations such as that of Mia, Thomas and Bernhard, in enabling actors to create their own safe collaboration space together.

What is this supposed to mean: a multilogue provides an »un-alienated« environment for collaboration?

When I used the word, »un-alienated« at the beginning of our lockdown and was feeling rather alienated myself, a friend asked why I used what he considered a negative term, instead of a positive affirmation of what was desirable. I chose »un-alienated« deliberately, just as we talk about »un-learning« old narratives about ourselves as we pass through stages of our lives. This choice was inspired by an art exhibition in Kerala in 2018, entitled »possibilities for a non-alienated life«. The curator, Anita Daube, had the vision of offering radical new propositions about modern culture and society, with works by lesser known economically and socially marginalized and non-binary Indian artists.

Especially over the past year, the riptide of the pandemic has unveiled our blindneses, the weaknesses of our societies, and the naked gaps in equality, which contribute to the alienation that we have experienced in our societies, neighborhoods and workspaces. External pressures and fear of the unknown have given us a coronacoaster of experiences and realizations about what is really essential and whose voice matters. Now, how can we create un-alienated lifespaces in which we can learn and grow?



My search is to build an environment with you, in which our nervous system is not poised for flight, freeze or flight, but instead we feel alert, psychologically safe, open and curious. We know that even if someone speaks or acts in a manner which we don't like or agree with, we can sit with that difference. We don't have to defend, counter-argue or ignore, we can just listen at first before exploring with compassion.

Already in 1999, Amy C. Edmondson coined the term on everyone's lips today, »psychological safety« which she defined as a sense of confidence that the team will not embarrass, reject or punish someone for speaking up«, among other characteristics, and which greatly impacts group dynamics and individual agency.

The main attribute of building the multilogue is the actors' ability to co-create and maintain psychological safety. The major challenges are how to sustain what one trainee called »friction without fire« and »deviance without division«. By regularly returning to the mindful query, »are we here for each other or for our own egos?«, our group's multilogues can only become stronger. We become simultaneously freer to ideate and also more deeply connected to our true selves. An iterative process, like a spiral, supports coming back at times to questions about how present we are for each other, what we do and don't reveal, how we define participation and what we contribute to growth. Perhaps you and your colleagues in your communities of practice would like to explore the following proposals, tailoring them to your group's needs.

Are you, in your community of practice, creating a multilogue?

Your community of practice can be any group of people who, »you regularly meet and work with and with whom you share a concern or a passion for something you do and (want) to learn how to do it better« (Lave/Wenger-Trayner 1991).

1. A multilogue is re-negotiated every time participants come together; it is fleeting in nature. The multilogue continues to be co-created with intention, regularly reflected on by all actors present in that specific moment, for a particular situation, and context.



2. No collaboration group can sustain the intensity of the expectations of the multilogue at every moment; actors in the group will weave in and out of multiloguing moments.
3. The challenge is to bring the group back to the multilogue, if the interactions begin veering off towards toxicity or ego-land, complacent echo chambers or groupthink.
4. The multilogue feels safe, people feel welcome and welcomed, regardless of status, title or role. Actors stay alert and conscious of the impact and consequences of their behaviors.
5. Participation has diverse connotations; people feel comfortable to participate, in the way and frequency they want to. All voices matter. If people want to share, we listen without resorting to unsolicited advice, blame or judgment.
6. This space provides us access to diverse sets of experience, if we stay open and available to others' insights. Even in conflict, we are present for each other and we remind ourselves of the potential growth by shifting our own perspectives. In the multilogue we are all learners, not assuming, not expecting, staying spacious, many-to-many.

The multilogue doesn't exist until you build and nourish it! And the supportive environ-



ment you construct is less of a thing and more of an approach. It is a dynamic, ongoing process which needs regular attention like a seedling. It needs to sprout, grow roots, be planted, fertilized, watered, and protected from predators and harsh conditions.

Mia, Bernhard, and Thomas have now begun preparing the soil for their garden of innovation. Are you ready to bring the patience of the gardener's hand to nurturing your Multilogue?

Nikola Hale, global collaboration enabler, explorer of the interface between being and doing, standing on my head, walking down the path, trying to see more.

Contact nikohale@t-online.de

References

- Edmondson, Amy C. (2019): **The Fearless Organization**. Wiley, New Jersey • Hale, Nikola (2020): **Riptide: a cosmopolitan approach**. In: *mondial 2020*, p. 30–33 • Hale, Nikola (2012): **The Mobius Map for living and working on the Cultural Intermezzo**. In: *CULTUS 2012* (5), p. 93–112 • Hamilton, Diane Musho/Wilson, Gabriel Menegale/Loh, Kimberly (2020): **Compassionate Conversations: How to speak and listen from the heart**. Shambhala Publications, Colorado • Kahneman, Daniel (2011): **Thinking, fast and slow**. Farrar, Straus and Giroux, New York • King, Alison (1993): **From sage on the stage to guide on the side**. In: *College Teaching*, Vol. 41 (1), p. 30–35 • Lave, Jean/Wenger, Etienne (1991): **Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation**. *Learning in Doing: Social, Cognitive and Computational Perspectives*. Cambridge University Press, Cambridge • Lipmanowicz, Henri and McCandless, Keith (2014): **The surprising power of liberating structures: simple rules to unleash a culture of innovation**. Liberating Structures Press • Suzuki, Shunryu (1970): **Zen mind, beginner's mind (shoshin)**. Weatherhill, New York, Tokyo

Picture Credits

- A place beyond belief by Nathan Coley, seen at Kochi-Muziris Biennale, Kerala, 2019, used with permission of Nathan Coley, own photo of light installation. • Possibilities for a Non-alienated Life by Anita Dube, curator of exhibition, exhibition catalogue cover from Kochi-Muziris Biennale, Kerala, 2019 (Fair, non-commercial use,) own photo of catalogue • Spiral staircase: Photo © Robin Schreiner on Unsplash • Garden © jorg-hofmeier on Unsplash

Zurück in den Hörsaal

Geflüchtete und migrierte Lehrkräfte auf dem Weg in die deutsche Schule

Katja Kansteiner und Irina Wöhler

In Deutschland wieder als Lehrer:in arbeiten zu können, das wäre zu schön, um wahr zu sein. Migrierte und geflüchtete Lehrkräfte tun viel dafür, um an deutschen Schulen als voll anerkannte Kolleg:innen angestellt zu werden.

»Äh nein. Ich ähm (..) ähm. Wie kann ich sagen? Ich habe die Hoffnung verlieren. Ich habe gesagt: »Nie kann ich nicht als Lehrerin in Deutschland arbeiten.« Weil ich muss äh im normale Studium studieren. Und das sehr schwierig. Die Sprache ist eine große Herausforderung für mich und die zweite, ich habe eine Familie, zwei Kinder. Ich bin sehr verantwortlich für meine Kinder, sie haben auch Schule. (.) Äh und ich habe niemand hier in meine Stadt. Ich muss immer gesund und stark für meine Kinder sein. Und immer da sein. Und das war sehr schwierig. Dann ich habe gesagt: »Ne, ich werde niemals wieder eine Lehrerin.« Aber wegen IGEL-Projekt, Gott sei Dank. Hoffentlich es klappt.«

Das Brückenprogramm IGEL

Um dieses Ziel zu erreichen, nehmen die IGEL-Studierenden an der Pädagogischen Hochschule Weingarten einige Mühen auf sich. Hier wird das Brückenprogramm IGEL – Integration geflüchteter Lehrer:innen in die Lehrer:innenbildung¹ angeboten, über das migrierte und geflüchtete Lehrkräfte auf den Quereinstieg in das Lehramtsstudium vorbereitet werden, um nachzuholen, was in Deutschland noch erforderlich ist. Will man nicht nur als Assistenz in der deutschen Schule mitwirken, sondern eigenständig unterrichten, braucht man ein Zweifachstudium und den erfolgreich absolvierten Vorbereitungsdiens.

»Und dann, wenn ich nach Deutschland gekommen bin, bin ich ein bisschen überrascht, dass man hier noch ein anderes Fach oder ein zweites Fach braucht, damit man ein Lehrer werden kann.«



Bei internationalen Studierenden, wie es die geflüchteten und migrierten Lehrkräfte sind, werden Zeugnisse und Berufserfahrungen von der Schulaufsicht geprüft und häufig wird ein Teil anerkannt, aber ergänzende Studien an einer Hochschule verlangt.

Weil es hilfreich ist, auf den Quereinstieg ins Studium gut vorbereitet zu sein, bietet das IGEL-Programm u. a. einen Medienkurs und einen Bildungs- und Wissenschaftssprachkurs, die an die Arbeitsweise an deutschen Hochschulen heranzuführen.

»Hier an der Hochschule ist mehr methodisch, wie man unterrichtet. Wir hatten zu Hause zum Beispiel Fachdidaktik, aber wir haben nicht so über Methodik gesprochen. Das war nicht so ausführlich. Und eher mehr auswendiglernen.«

»Hier in Deutschland gibt es viele Regeln, viel mit Laptops zum Beispiel, wir haben keine Erfahrung.«

Darüber hinaus macht ein bildungswissenschaftlicher Vorkurs mit dem Schulsystem und den Qualitätsanforderungen an Unterricht vertraut. Er bringt den Teilnehmer:innen die aktuellen wissenschaftlichen Diskussionen, wie sie in Deutschland geführt werden, näher. Dies ermöglicht ihnen auch, die entsprechende Fachsprache aufzubauen.

»Ich dachte, die Schule und Klassenzimmer sollte eigentlich gleich sein und deswegen kann ich das so gut machen wie zuhause. Es gibt überhaupt kein Unterschied außer Sprache und die Kultur. Und wirklich meine erste Vorstellung war, ich kann einfach vorne in Klassenzimmer stehen und dann erklären und dann auch Schülerinnen und Schüler fragen, ob sie gut verstanden haben oder nicht. Nach dem Programm habe ich das ganz anderes gesehen.«

Oft lernen die Teilnehmer:innen dabei noch neue Ideen über Schul- und Unterrichtsentwicklung kennen und nicht selten fühlen sie sich herausgefordert, ihre bisherigen Erkenntnisse und Berufserfahrungen daran zu spiegeln – manchmal kritisch, manchmal bestärkend.

»In meinem Land, ich denke, es geht mehr um Persönlichkeit. Mehr um Persön-





lichkeit als Medien und verschiedene Methoden, die ein Lehrer benutzen kann. Es geht darum, wie viel Interesse ein Lehrer von seinen Schülerinnen und Schülern hat.«

Mühsam, aber lohnenswert

Doch obwohl alle Teilnehmer:innen mit großer Motivation in das IGEL-Programm einsteigen, sind manche Situationen mühsam. Zunächst einmal müssen sie damit umgehen, dass ihr Hochschulabschluss, der im Herkunftsland zum Unterrichten berechtigt, in Deutschland nicht die volle Anerkennung findet. Manche erleben dies als Missachtung ihres Könnens, andere nehmen es leichter und erhoffen sich eine gute Vorbereitung für das Unterrichten oder entdecken ihre Freude am Studium wieder.

»Wir lernen zum Beispiel, was ist guter Unterricht. Das wird an der PH unterrichtet, das musst du als Lehrer in Deutschland wissen. Und das habe ich in meinem Land gar nicht gelernt. Ich weiß es nicht. Es hat mir sehr geholfen. Beim Seminar konnte ich letztes Mal erklären, was sind Kompetenzen.«

»In unserer Heimat, wenn du 40 Jahre alt bist, bist du alt, und alte Leute können nichts mehr machen. Und hier in Deutschland bist du jung, und unter den jungen Studenten an der PH. In Deutschland in der Gesellschaft fühle ich mich frei, wirklich besser. Alles neu in meinem Leben.«

Da viele Teilnehmer:innen bereits Familie haben und einige, wenn sie das Studium aufnehmen, aus den Unterhaltsleistungen der Jobcenter fallen, birgt die Dreifachbelastung, Familie, Studium und

Job das Risiko, nicht allen Anforderungen gerecht werden zu können. Drei Personen mussten aus diesem Grund im Laufe der zwei Jahre, die das IGEL-Programm bereits angeboten wird, das Studium abbrechen. Jene IGEL-Studierenden, die BAföG erhalten, sind deutlich besser abgesichert und für das Studium entlastet.

»Ich war am Anfang des Programms überfordert. Es ist nicht einfach, die Familie, Studium und Arbeit, alles unter ein Dach bringen.«

Da einige der internationalen Studierenden aus Hochschulkulturen kommen, die fast ausschließlich am Prinzip der klassischen Vorlesung orientiert sind, lernen sie im Studium alternative Lehr- und Prüfungsformate, wie zum Beispiel die Portfolioarbeit, kennen.

Während des Quereinstiegs und im weiteren Verlauf des Studiums werden die Teilnehmer:innen dann u. a. von studentischen Buddies unterstützt. Diese bieten ihnen ein Angebot adaptiv ausgerichteter Lernwerkstätten. Hier werden Texte besprochen, Präsentationen durchgespielt, für Klausuren geübt oder auch über die Studienorganisation informiert.



»Wir haben viel von Buddies gelernt und bekommen immer viel Unterstützung. Und für mich besonders wichtig, ich habe pädagogische Fachwörter gelernt und wie die Lehrerin mit Schüler in eine Klasse umgehen soll.«

»Eine Freundin von mir hat an der PH angefangen, aber ohne IGEL-Programm.

Sie hat mir gesagt, wir haben nur eine E-Mail und ein Passwort bekommen, ich weiß nicht, wie ich meinen Stundenplan machen kann, wie ich mich in Veranstaltungen anmelden kann. Vor einem Jahr war ich auch in dieser Situation und habe Hilfe bekommen. Da habe ich gemerkt, dass wir große Chancen bekommen haben als IGEL-Studentinnen.«

Und nicht zuletzt ist da die deutsche Sprache, die die Teilnehmer:innen in all ihren Facetten bei jedem Schritt mitlernen – Umgangssprache, Bildungssprache, Wissenschaftssprache, Unterrichtssprache ...



»Wenn wir sprechen, haben wir natürlich unser Akzent, aber wegen Richtigkeit sollen wir ganz genau und richtig sprechen, weil der Transfer von Information hängt von unserer Richtigkeit, von der Sprache ab. Und wenn ich nur in meiner Muttersprache denke und übersetze, manchmal verliert sich die Bedeutung. Und aus diesem Sinne können die Schülerinnen und Schüler nicht alles verstehen. Deswegen es ist wichtig für mich, ich muss mein Deutsch verbessern. Eigentlich nicht nur verbessern, ich muss Deutsch beherrschen.«

Die geflüchteten und migrierten Studierenden sorgen sich wegen des hohen Niveaus, das sie bis zum Schuleintritt noch erreichen müssen (C2 ist Voraussetzung für den Schuldienst). Die Programmverantwortlichen erkennen jedoch immer wieder, wie schnell die Sprachkompetenz wächst, und machen ihnen Mut.

»Wir gehen davon aus, dass jemand, der es schafft, die wissenschaftlichen Texte zu bearbeiten, auf diesem Weg auf das



notwendige Sprachniveau kommt. Und sie können außerdem in unserer C2-Werkstatt üben.«

In wertvollem Austausch miteinander

Durch das Integrationsprogramm IGEL lernen jedoch nicht nur die geflüchteten und migrierten Lehrkräfte dazu, sondern auch die Programmverantwortlichen und Mitglieder der Hochschule. Durch den regen Austausch mit den IGEL-Studierenden in informellen Gesprächen oder im Rahmen von Interviews und Gruppendiskussionen der Begleitforschung erweitert sich der Wissenshorizont über die differenten Schul- und Ausbildungssysteme der Herkunftsländer ebenso wie das Verständnis für die Lebensumstände, in denen die Teilnehmer:innen waren und jetzt in Deutschland sind.

»Ich habe großen Respekt vor der Leistung, die die Teilnehmer:innen erbringen. Neben der Familie und einem Nebenjob zu studieren, das kommt unter Studierenden häufiger vor. Das aber noch in einer anderen Sprache und mit dieser Motivation zu bewältigen, finde ich klasse.«

Außerdem führt die Zusammenarbeit mit den IGEL-Studierenden einige der Dozierenden zu erweiterten Perspektiven auf heterogene Lerngruppen an der Hochschullehre und wie ihre Lehre durch die Orientierung an sprachsensibler Lehre besser für die Gruppe internationaler Studierender zu bewältigen wird.

»Also das Thema Sprache, die Sensibilität für Sprache, für Begriffe teilweise. Aber auch eben gerade Begriffe, die man so viel-

leicht auch unbewusst benutzt, dass da noch mal eine stärkere Reflexion notwendig ist, um klar zu gehen, dass alle das gleiche Verständnis haben, was hinter diesem Begriff dann auch steckt. Dass man da eben viel kleinschrittiger mit manchen Begriffen umgehen muss. Und das habe ich aber auch im Hinblick dann auf die große Seminargruppe gemerkt, dass es auch den normalen Studierenden quasi hilft, wenn man da begrifflich dann noch mal kleinschrittiger geht oder reflektiert.«

Manch bewegende Situation ist außerdem entstanden, wenn der eine oder die andere geflüchtete Lehrkraft im informellen Gespräch vertrauensvoll Einblick in den schmerzhaften Weg der Flucht gibt.

»Ich spüre, dass da ein großer Rededarf ist. Es reißt mich dann manchmal aus der Projektberatungshaltung raus, weil ich nicht mehr weiß, ob ich da richtig reagiere. Aber ich verstehe besser, warum manche sich so verhalten, wie sie es tun. Mich bewegt, wenn ich auf einmal nicht mehr den IGEL-Studenten sehe, sondern die Person mit ihrer heftigen Geschichte.«

Nicht zuletzt gibt es auch für das Bildungssystem aus Brückenprogrammen wie IGEL dazuzulernen. Personen, die als voll-



ausgebildete Lehrkräfte aus anderen Ländern nach Deutschland kommen, stoßen auf ein formal starres Bildungssystem. Hilfreich wäre ein flexibleres System, das nicht auf eine qualitätsvolle Ausbildung verzichtet, aber zweierlei ermöglicht: als Lehrkraft mit nur einem Schulfach zu arbeiten und in-

ternationalen Studierenden ein Weiterqualifizierungsangebot zu stellen, das näher an der konkreten Schulpraxis und mit größerer Passung zum individuellen Entwicklungsbedarf gestaltet ist. Es würde zeitlich moderater ausfallen können und damit das Risiko verringern, dass potenzielle Lehrkräfte ausscheiden (müssen). Auch die Entwicklung diversitätsorientierter Schulen würde von den hoch motivierten und engagierten Lehrkräften profitieren.

Anmerkung: Einige der Stimmen stammen aus einer Interviewstudie, die im Rahmen des internationalen Programms R/EQUAL – Requalification of (recently) immigrated and refugee teachers in Europe² durchgeführt wurde.

Notizen

- 1 <https://aww-phweingarten.de/de/weiterbildung/igel>. Wir verwenden die Begriffe ‚geflüchtet‘ und ‚migriert‘, weil das für die Anerkennungs- und staatlich finanzierte Versorgung ausschlaggebende Kategorien sind, die sich auf die Studienbedingungen auswirken. Im internationalen Diskurs wird von ‚international students‘ gesprochen.
- 2 <https://blog.hf.uni-koeln.de/immigrated-and-refugee-teachers-requal/>

Prof. Dr. Katja Kansteiner ist Erziehungswissenschaftlerin an der Pädagogischen Hochschule Weingarten und leitet das Requalifizierungsprogramm IGEL. Ihre Forschungsschwerpunkte sind u. a. Personal- und Führungskräfteentwicklung im Schulbereich sowie Gender- und Diversitätsperspektiven auf Schule. Sie lehrt in Lehramts- sowie anderen bildungswissenschaftlichen Studiengängen und leitet den internationalen Studiengang Master Schulentwicklung. **Kontakt** kks@ph-weingarten.de

Irina Wöhler ist ausgebildete interkulturelle Trainerin und Beraterin, geboren und aufgewachsen in Russland, lebt und arbeitet seit 1998 in Deutschland. Sie unterstützt seit Mai 2020 das Team des Integrationsprojekts IGEL mit Rat und Tat bei der Entwicklung und Durchführung von Projektmaßnahmen, Beratung der Projektteilnehmer:innen. **Kontakt** woehler@ph-weingarten.de oder www.irina-woehler.com

Close-up

Interkulturelle Porträts von Tamara Vogel

Honduras

Eine junge Ärztin ergreift selbst die Initiative – und hilft Menschen, die alles verloren haben

Die Corona-Pandemie hat Honduras schwer getroffen. Daneben hat das mittelamerikanische Land mit den Folgen zweier Hurrikans zu kämpfen. Die junge Ärztin Paola Vázquez steht täglich an vorderster Corona-Front – und hilft notleidenden Menschen in einer der gefährlichsten Städte der Welt.

Paola Vázquez ist erschöpft. Die junge Ärztin hat eine 12-Stunden-Schicht auf der Corona-Station im Krankenhaus Leonardo Martínez Valenzuela in San Pedro Sula hinter sich. Langsam streift sie ihren speziellen Anzug ab, den sie neben einer Maske,

Haube und doppelten Handschuhen während eines jeden Diensts trägt. Seit Beginn der Pandemie steht die Chirurgin an vorderster Corona-Front.

Im vergangenen August erkrankte sie selbst an Covid-19, litt an Symptomen

wie Husten, Glieder- und Rückenschmerzen sowie dem Verlust ihres Geruchs- und Geschmackssinns. »Ich würde sagen, dass ich jetzt definitiv mehr Empathie für meine Patienten habe. Wenn mir jemand von seinen Rückenschmerzen erzählt, dann glaube ich das sofort, weil ich genau weiß, wie qualvoll das sein kann«, erzählt Vázquez.

Für die 33-Jährige stand schon immer fest, dass sie Ärztin werden will. »Manche studieren Medizin vor allem des Gelds wegen. Das war bei mir nie der Fall. Ich bin nicht reich, sondern mache meinen Job, weil ich ihn liebe und anderen helfen will.«

Dramatische Folgen zweier aufeinanderfolgender Hurrikans

Als im vergangenen November gleich zwei schwere Hurrikans über Honduras hereinbrachen, half sie jeden Tag nach ihrer Schicht im Krankenhaus als Ärztin in Notunterkünften und verteilte Hilfsgüter.

Die beiden Wirbelstürme »Eta« und »Iota« haben in Zentralamerika katastrophale Schäden angerichtet. Tausende Men-



Paola wollte seit ihrer Kindheit Ärztin werden.



Paola mit ihren Kolleg:innen in Schutzbekleidung.



Tamara Vogel ist als Auslandskorrespondentin multimedial in der Welt unterwegs. Ihre Recherchen führten sie unter anderem nach Russland, Israel und Argentinien. Am liebsten berichtet sie aus Lateinamerika und porträtiert Menschen, die eine besondere Lebensgeschichte haben. Darunter: eine indigene Modedesignerin aus Mexiko, die das Erbe ihrer Vorfahren bewahren will, ein Venezolaner, der seinen Job aufgab, um Tag und Nacht gegen die Regierung seines Heimatlands zu protestieren, und ein junger Koch, der die Küche Nordmazedoniens revolutioniert. Foto © Katerina Zarubina, 2020 **Kontakt** vogeltamara@gmx.net

schen verloren innerhalb von Stunden ihr Zuhause. Die massiven Regenfälle rissen Brücken und Straßen mit sich. Ganze Dörfer waren von der Außenwelt abgeschnitten.

»In der schlimmsten Woche von ‚Eta‘ habe ich kaum geschlafen und ununterbrochen gearbeitet«, erinnert sich Vázquez. In ihrem Haus türmten sich Kisten und Plastiksäcke mit Kleidung, Nahrungsmitteln und Medikamenten – Spenden, die sie von Privatpersonen bekommen hatte und mit ihren Kolleg:innen und Freund:innen an Obdachlose und Notunterkünfte verteilte. Auf die Hilfe des Staats könne man sich hier nicht verlassen. Korruption ist in Honduras allgegenwärtig. Daher gilt für die Honduranerin ein landesübliches Sprichwort: »El pueblo ayuda al pueblo« (zu Deutsch: »Die Menschen helfen den Menschen«).

Eine der gefährlichsten Städte der Welt

Die junge Frau lebt mit ihrem Mann und ihrer französischen Bulldogge in San Pedro Sula, nach der Hauptstadt Tegucigalpa die

zweitgrößte Stadt von Honduras. Aufgrund der Drogenkriminalität galt sie lange Zeit als gefährlichste Stadt der Welt. Kriminelle Gangs wie die »Mara Salvatrucha« kontrollieren hier ganze Stadtteile. Gerade dort mangelt es häufig an einem Zugang zu medizinischer Versorgung.

Immer wieder wagt sich Paola Vázquez in die gefährlichsten Zonen der Stadt, um dort Sprechstunden anzubieten und Medikamente sowie Lebensmittel zu verteilen.

»In viele dieser Bezirke komme ich nur mit Kontaktpersonen, die dort leben, rein. Bei anderen braucht man sogar polizeilichen Schutz. Das ist sehr kompliziert, weil ich oft nicht so helfen kann, wie ich es gerne würde«, sagt Vázquez.

»Es fehlt an Lebensmitteln und Medikamenten«

Täglich wird die Honduranerin mit den verheerenden Auswirkungen der Pandemie und der beiden Hurrikans konfrontiert. »Die Menschen schlafen auf der Straße, haben nichts zu essen und es fehlt an Me-

dikamenten. In vielen Notunterkünften kümmere ich mich um Neugeborene, die unterernährt sind«, berichtet die Ärztin.

Die zunehmende extreme Armut, Bandenkriminalität und die schlechte Gesundheitsversorgung treiben immer mehr Menschen in die Flucht: Tausende Honduraner:innen haben sich zu Fuß Richtung USA aufgemacht.

Aktuell wird in Honduras neben der älteren Bevölkerung auch das Gesundheitspersonal gegen das Coronavirus geimpft. Es geht nur sehr langsam voran – doch Vázquez erhielt bereits die erste Impfung mit dem Vakzin von AstraZeneca.

Für die junge Ärztin sei ein Lächeln ihres Gegenübers die beste Belohnung am Ende eines langen Arbeitstags. »Vor Kurzem habe ich mich in einer Notunterkunft um ein kleines Mädchen gekümmert, das nur einmal am Tag etwas zu essen hatte. Trotz ihrer Armut und trotz ihres Hungers hat sie die ganze Zeit gelächelt. Das hat mich so bewegt, weil wir die Dinge, die wir haben, oft nicht zu schätzen wissen«, sagt die 33-Jährige.



Paola sammelt in ihrem Haus Spenden für die Opfer der Hurrikans.



Paola mit ihrem Ehemann. (Alle Fotos © privat, 2020)



»Ich vermisse Italien«, sagt Jivka Stoyanova wehmütig. Für sie gibt es keinen Ort in Italien, den sie nicht schön findet. »Auch das kleinste Dorf fasziniert mich, mit seiner eigenen Kirche, einer Trattoria oder Bar, die Omas und Opas, die draußen sitzen. Von überall kommt dieser Duft von frisch gebackenem Brot.« Jivka führt zwei Restaurants in Berlin, eines in Charlottenburg und das andere in Kreuzberg, die sich auf ein regionales Traditionsgericht der Romagna, die Piadine, spezialisiert haben.

Die Piadina Romagnola ist eine klassische Spezialität der Emilia Romagna (dem Landstrich zwischen Bologna und Rimini). Historisch ist die Piadina bereits aus der Zeit um 1200 v. Chr. bekannt. Als »Brot der Romagna« war es vorrangig bei der bäuerlichen Bevölkerung üblich, die sich den Genuss ungesäuerten Brots nicht leisten konnte. Bei der Piadina handelt es sich um eine Art Fladenbrot, das in einer fettfreien Pfanne oder traditionell auf einer Terrakotta-Platte mehr heiß getrocknet als gebacken wird. Bei Jivka werden die Piadine vor den Augen der Gäste live gebacken und frisch belegt: Mozzarella, Parmesan, Rucola, verschiedene Schinken aus eigener Herstellung, Salami, gegrilltes Gemüse etc.

Doch donnerstags ist Italien ganz nah: direkt aus Neapel wird der Mozzarella Fior di Latte, die »Blume der Milch«, geliefert – und das aus derselben Molkerei, die eine der ältesten und bekanntesten Pizzerias Neapels ebenfalls mit Mozzarella beliefert, der L'Antica Pizzeria da Michele. Mit Gelassenheit führt Jivka ihre international zusammengesetzten Restaurantcrews von insgesamt rund zwanzig Mitarbeitenden. Eine gute Atmosphäre und vertrauensvolle Kommunikation ist ihr sehr wichtig und oberstes Ziel, damit sie die jungen Mitarbeitenden lange halten kann. »Ich bin mehr eine Freundin, nicht so direkt und eher ruhiger. Ich rede viel mit meinem Team und erkläre die Sachen in Ruhe. Außerdem helfen wir uns auch so gegenseitig im Leben, nicht nur auf der Arbeit«, so die Restaurantbesitzerin.

Zu Jivkas Führungsstil gehört es auch, die La Piadinas einmal im Jahr dichtzumachen. Das gesamte Team fliegt dann nach Neapel zu einem Pizza-Festival. Sie verbringen dort gemeinsam ein paar richtig schöne Tage, probieren viele neue Spezialitäten aus und haben die eine oder andere Inspiration im Gepäck, wenn sie nach Berlin zurückkehren.

La Piadina in Kreuzberg, am Mariannenplatz 23 in 10997 Berlin

La Piadina in Charlottenburg, in der Leonhardtstraße 7 in 14057 Berlin

15 Fragen an Jivka

1. Mein deutsches Lieblingswort ist ... lebendig, wahrscheinlich weil mein bulgarischer Vorname (Jivka) übersetzt in Deutsch lebendig bedeutet.

2. Mein bulgarisches Lieblingswort ist ... §

епротивоконституционствувателствувайте! Das längste Wort in Bulgarien, übersetzt: »Nicht gegen die Verfassung handeln!« Dafür stehe ich auch.

3. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ... Der Geruch von frisch gegrillten Paprika aus Omas Garten, der Duft der selbst gepflückten reifen rosa Tomaten und Pfirsiche und der Duft von frisch gebackenem Brot.

4. Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst ... ein großes Festmahl für alle, bei dem wir uns viel zu erzählen und viel Spaß haben – bis in die frühen Morgenstunden.

5. Als Königin von Berlin würde ich ... den Motor unserer Gesellschaft, den Mittelstand, in vielerlei Hinsicht entlasten und mein Motto wird sein: »Eine Königin beschwert sich nicht über Missstände – sie geht selbst mit gutem Beispiel voran.«

6. Wenn ich Deutschland mit Bulgarien vergleiche, dann ... finde ich, dass beide Länder in vielerlei Hinsicht ziemlich verschieden sind, aber ich deswegen glücklich bin, die Vorzüge beide Länder genießen zu können.

7. Ich glaube an ... die Menschlichkeit und das Miteinander. §

8. Ein Restaurant zu führen, bedeutet für mich ... eine große Verantwortung gegenüber meinen Mitarbeitenden zu haben und gleichzeitig auch die Möglichkeit, meinen Gästen unvergessliche kulinarische Momente zu bescheren.

9. Das ist mein Team ... eine bunte Mischung von jungen Menschen aus vielen verschiedenen Ländern und Kulturen, die Spaß und Herzblut an der Arbeit haben.

10. Was ich schon immer gerne mal machen wollte, ... eine kulinarische mehrmonatige Reise um die ganze Welt.

11. Diese Website würde ich der Welt empfehlen ... derzeit keine. Ich mag Websites, die einem wirklich das Leben erleichtern und weiterbilden.

12. Als 13-Jährige wollte ich gerne werden ... Tänzerin. Habe auch lange Zeit Volkstänze getanzt.

13. Glücklich machen mich ... natürlich meine Familie und die Gesichter meiner glücklichen und zufriedenen Gäste.

14. Mich ärgert im Moment ... die fehlende Wertschätzung der Politik gegenüber hart arbeitenden Menschen.

15. Diese Menschen möchte ich gerne kennenlernen ... keine besonderen Personen, nur ehrliche, verantwortliche und fröhliche Menschen aus der ganzen Welt.



15 Fragen an Isaac

»Einen Burrito, eine Quesadilla oder lieber Tacos?«, so lautet die Frage aller Fragen, wenn man im Condesa in München sitzt und Streetfood aus Mexiko genießen möchte. Authentic Mexican Taste oder Geschmack gibt es hier und das ist nicht das einzige Mexikanische: An türkis-grünen und pinken Wänden hängen Bilder von Sandstränden, mexikanischen Orten oder Frida Kahlo. Auf Absätzen stehen La-Catrina-Skulpturen, die den Día de los Muertos, den Tag der Toten in Mexiko, symbolisieren, und von der Decke herab baumeln Piñatas. Und es gibt das A und O: ¡Spanisch! Und das ist Programm. »¿Hola, was darf's sein?«

Isaac Pastrana, seine Schwester Alma und sein Schwager Georg – alle keine Gastronom:innen – entwerfen 2012 einen Plan für Konzeptgastronomie und bilden als Profi-Team dabei sämtliche Kompetenzen ab: Personal, Finanzen, Koordination, Design, Training. Wichtigstes Credo: Spanisch. Alle Mitarbeiter:innen sprechen gerne und fließend Spanisch, egal wo sie es gelernt haben oder wo sie herkommen. Dabei transportiert das Spanisch-sprechen genau das, was durch die Dekoration und die Farben in den mittlerweile drei Läden zur Corporate Identity gehört: Es geht um die Kultur, um die Stimmung in den Condesas, und darum, wie die Gäste begrüßt und bedient werden. Farben und Dekoration spielen in Mexiko eine wichtige kulturelle Rolle und nicht nur das möchte der Wahl-Münchner zeigen, sondern auch: Professionalität und Kompetenz sind nicht an Herkunft gebunden.

Die fünfzig Mitarbeiter:innen in den Restaurants stehen an erster Stelle, so der Geschäftsführer. Deswegen betrachtet er es als seine Aufgabe, alles für sie bereitzustellen, damit sie gut arbeiten können und sich wohlfühlen. Denn sie verdienen vollen Respekt und ein gutes Leben; er möchte ihnen eine faire Chance geben. Das Condesa-Handbuch soll dafür sorgen: In ihm steht haargenau, was von Service und Küche erwartet wird und was ihnen zu steht. Die Arbeitszeiten sind fix und Überstunden sollen vermieden werden. Fallen dennoch welche an, dann ist das Isaacs Problem – und nicht das des Personals.

Kontakt www.vamosacondesa.com · **Instagram** #condesalovers



- 1. Mein deutsches Lieblingswort ist ...** Sommer.
- 2. Mein spanisches Lieblingswort ist ...** Tacos.
- 3. Diesen Geschmack oder Geruch verbinde ich mit meiner Heimat ...** der Geruch von frisch produzierten Maistortillas.
- 4. Wenn ich Familie im Ausland besuche, mache ich zuerst ...** Tacos essen gehen.
- 5. Als König von München würde ich ...** die Mietpreise begrenzen, dass jeder sich München leisten kann.
- 6. Wenn ich Deutschland mit Mexiko vergleiche, dann ...** würde mir die spanische Sonne fehlen, aber andersrum auch der deutsche Sommer (und deutsches Bier).
- 7. Ich glaube an ...** Karma. §
- 8. Ein Restaurant zu führen, bedeutet für mich ...** viel Verantwortung, viel Arbeit, aber auch viel Freude.
- 9. Das ist mein Team ...** Leute, die sich hart bemühen, ihre Träume zu verwirklichen.
- 10. Was ich schon immer gerne mal machen wollte, ...** eine sechs Monate lange Weltreise.
- 11. Diese Website würde ich der Welt empfehlen ...** www.vamosacondesa.com
- 12. Als 13-Jähriger wollte ich gerne werden ...** Besitzer eine Fluglinie.
- 13. Glücklich macht mich, ...** meine Schallplatten zu hören.
- 14. Mich ärgern im Moment ...** die Corona-Situation, die Gewalt gegen Frauen und die Inakzeptanz gegenüber transsexuellen Menschen.
- 15. Diese Menschen möchte ich gerne kennenlernen ...** Dalai Lama, Angela Merkel, Roger Waters, Madonna, Alexander McQueen

Notabene ...

Hannah Arendt (1906–1975)

Die Freiheit, frei zu sein

Biografie

Hannah Arendt wurde am 14. Oktober 1906 in Linden bei Hannover geboren. Nach der Schule begann sie an den Universitäten Marburg, Freiburg im Breisgau und Heidelberg Theologie und Philosophie zu studieren. Ihre eigenen Erfahrungen als *weiße* Jüdin sowie ihre Flucht in die USA haben ihr Denken stark beeinflusst. Arendts Werke sind eigenwillig, da sie nicht in der wissenschaftlichen Tradition des Widerlegens anderer, bereits existierender Theorien stehen, sondern eigene Theoriwelten erschafften, in denen Worte eigens definiert werden. Sie sind dadurch innovativ und geben kritische Denkanstöße.

Die Freiheit, frei zu sein

Der 1967 fertiggestellte Text ist 2007 zunächst im amerikanischen Original online erschienen. Jetzt liegt er bereits seit zwei Jahren in deutscher Übersetzung vor. Der Essay »Die Freiheit frei zu sein« stammt aus Arendts Werksammlung »Über die Revolutionen«. Arendt geht darin sowohl auf die realpolitische Bedeutung als auch die historische Entstehung des Freiheitsbegriffs, ein. Anhand der Beispiele der Französischen und US-amerikanischen Revolution erörtert sie den Begriff der Revolution. Diese Überlegungen sind grundlegend für ihr Verständnis von Freiheit.

Das Ziel einer Revolution war, so Arendt, bis ins 18. Jahrhundert, das politische System zu restaurieren. Aus dieser Notwendigkeit heraus fanden die ersten Revolutionen statt. Der Inhalt dieser Restaurationen war die Freiheit. Im Zuge der Französischen und US-amerikanischen Revolution änderte sich dies jedoch. Zum ersten Mal traten Revolutionen in unserem heutigen Verständnis auf. Es handelte sich nicht (mehr) um eine Wiederherstellung des politischen Systems, sondern um die Erschaffung von etwas Neuem. »Der Versuch, alte Rechte und Privilegien wiederherzustellen und wiederzubeleben, mündete in das genaue Gegenteil.« Arendt widersetzt sich der Darstellung der Französischen wie auch US-amerikanischen Revolution als Gegenrevolutionen. Hierbei ging es nämlich nicht darum, den Status quo wiederherzustellen.

Im Zuge des radikalen Wandels in der Bedeutung des Begriffs Revolution ändert sich gleichermaßen für Arendt der Begriff der Freiheit. Ausgehend von diesen Analysen überlegt sie weiter, worum es sich bei Freiheit genau handelt, und wirft die Frage auf, »wo der Wunsch nach Befreiung, also frei zu sein von Unterdrückung, endet und der Wunsch nach Freiheit, also ein politisches Leben zu führen beginnt.«

Es ist festzuhalten, dass Revolutionen, die als Ziel eine Befreiung haben, die Bevölkerung lediglich von einem Regime befreien. Die Freiheit setzt demnach eine Befreiung voraus. Frei, so Arendt, sind jedoch nur diejenigen, die öffentlich frei sind und somit im Austausch mit anderen

teilhaben. Frei unter Gleichen. Darunter versteht Arendt das politische Handeln.

Ein politisches Leben zu führen, bedeutet den Zugang zum öffentlichen Raum sowie die Beteiligung an den Regierungsgeschäften. Die Freiheit im Arendtschen Sinn geht somit über die Abwesenheit von Herrschaft und Bürger:innenrechte hinaus. Diese können zwar das Ergebnis von Befreiungen sein, aber sind nicht der Wesenskern der Freiheit. Sie grenzt sich somit ebenfalls vom negativen Freiheitsbegriff ab, der lediglich die Abwesenheit von Zwängen beschreibt. Arendt plädiert für eine öffentliche Freiheit.

Sie unterteilt das menschliche Dasein in das Arbeiten, Herstellen und Handeln. Im Gegensatz zum Herstellen, das ein solitärer Akt ist, geht es in der öffentlichen Sphäre der Politik immer um das gemeinsame Handeln und Aufeinanderbezogen-sein. Sich wahrnehmen. Wenn politisch handeln zusammen handeln heißt, dann braucht es Orte, an denen Menschen sich begegnen. Arendt nennt als historischen Ursprung die griechische Polis. Dort bestehe die Möglichkeit des politischen Handelns. In ihm sieht Arendt die Freiheit als solche und die Auflehnung gegen »Unheil und Zwangsherrschaft«.

Derartige Räume gibt es heutzutage vielerlei. Sowohl online als auch offline treffen sich Menschen in geschlossenen oder für die Öffentlichkeit einsehbaren Räumen. Einige davon sind Menschen mit bestimmten Erfahrungen vorbehalten und dienen als Schutzraum. Andere hingegen schließen Menschen aus bzw.

»*Will man die Menschen daran hindern, dass sie in Freiheit handeln, so muss man sie daran hindern, zu denken, zu wollen, herzustellen, weil offenbar all diese Tätigkeiten das Handeln und damit auch Freiheit in jedem, auch dem politischen Verstande implizieren.*«

Hannah Arendt

Quelle: Hannah Arendt (1994): *Freiheit und Politik*, in: »Zwischen Vergangenheit und Zukunft. Übungen im politischen Denken I«, S. 204

verwehren ihnen die Chance auf Eintritt. Diese Entwicklungen stellen Arendts Theorie auf die Probe. Ihr Verständnis vom Privaten und Politischen als getrennt voneinander wird aus heutiger feministischer Perspektive kritisiert. Die Trennung der Lebensnotwendigkeiten vom Bereich des Politischen wird als Abwertung weiblicher Tätigkeitsbereiche gesehen.

Literatur

Arendt, Hannah (2018): **Die Freiheit, frei zu sein.** Aus dem amerikanischen Englisch von Andreas Wirthensohn. Nachwort von Thomas Meyer. Im Original erschienen 1967. Piper, München • Arendt, Hannah (1963): **Über die Revolution.** Piper, München • Lanner, Melanie (2021): **Was ist Freiheit?** In: www.freitag.de/autoren/mlanner/was-ist-freiheit (Abrufdatum: 08.06.2021) • Opitz, Michael (2021): **Ihre Freiheit kennt weder Not noch Furcht.** In: www.deutschlandfunkkultur.de/hannah-arendt-die-freiheit-frei-zu-sein-ihre-freiheit-kennt.1270.de.html?dram:ar_ticle_id=408561 (Abrufdatum: 07.06.2021)

**Notabene ...
to be continued**

Notabene ...

Angela Y. Davis (*1944)

Freedom is a constant struggle

Biografie

1944 in den USA geboren, wurde Angela Y. Davis bereits in ihrer Kindheit politisiert. Als Tochter einer Schwarzen Mittelklasse-Familie im Süden der USA (Alabama), war sie strukturellem Rassismus von klein auf ausgesetzt. Diese Erfahrungen bezeichnet sie selbst als den Ursprung ihres Engagements. Sie studierte unter anderem in Frankfurt bei Adorno, Horkheimer und Marcuse. Neben ihrer außerordentlichen akademischen Laufbahn war Davis zu jedem Zeitpunkt politisch aktiv, und zwar in- und außerhalb universitärer Kontexte. Als Philosophin, Schriftstellerin und Politikerin macht sie nach wie vor auf strukturellen Rassismus aufmerksam, zum Beispiel indem sie für die Rechte politischer Gefangener eintritt. 1971 war sie selbst angeklagt und saß im Gefängnis. Ihre Arbeiten beschäftigen sich mit den Themen: Freiheit, Gerechtigkeit und Aktivismus.

Freiheit für Angela Y. Davis

1971 titelte DER SPIEGEL »Rettet Angela vor dem Justizmord«. Die damals 27-jährige Aktivistin wurde des Mordes und der

erpresserischen Entführung bezichtigt, aber nach zweijähriger Prozessdauer in allen Punkten der Anklage freigesprochen. Die Anklage zog eine Welle der internationalen Solidarität nach sich. Sowohl aus West- als auch aus dem damaligen Ost-Deutschland und vielen weiteren Staaten wurde Davis unterstützt. Nach ihrer Freilassung sagte die Aktivistin: »Es gibt nichts, wirklich gar nichts, was mich davon abhalten kann, weiter für die Freiheit meiner Leute zu kämpfen. Es gibt keinen Grund zu weinen, weil ich eingesperrt wurde. Aber es gibt immer einen Grund, stark zu bleiben und weiterzukämpfen.« Als Unterstützerin der Black-Panther-Bewegung in den USA wurde sie auf die Liste der »Ten Most Wanted Fugitives« der FBI gesetzt. Bereits damals setzte sie sich für die Selbstbestimmung und Freiheit afroamerikanischer Menschen ein und forderte eine Reform der Justiz. Sowohl die Gefängnisse als auch die Polizei sollten antirassistisch umstrukturiert werden. Diese Forderungen haben durch die Black-Lives-Matter-Bewegung höchste Aktualität.

Frei zu sein ist für Angela Davis weder ein Zustand noch eine politische Gegebenheit. Sie betont stattdessen die wandelbare Form des Begriffs und damit verbunden dessen Vieldeutigkeit. Freiheit wird vor allem durch die Bevölkerung, das Kollektiv, ausgestaltet. In ihrem Buch *Freedom is a Constant Struggle* schreibt sie: »in dem Prozess, in dem wir gemeinsam kämpfen, lernen wir neue Möglichkeiten zu erkennen, die wir sonst nie gesehen hätten, und so bereichern wir unsere Vorstellung von Freiheit«. Ihre antikapitalistische und aktivistische Überzeugung sowie die Erfahrung als lesbische und Schwarze Frau im Süden der USA spiegeln sich deutlich in dieser Interpretation wider. Freiheit bedeutet immer auch Handeln und Widerstand. In dieser Hinsicht sind sich Arendt und Davis einig.

In *The Meaning of Freedom* bezeichnet Angela Y. Davis den globalen, neoliberalen Kapitalismus als Bedrohung für die Freiheit. Die Logik des freien Markts und des Wettbewerbs habe die tatsächliche Freiheit der Individuen untergraben. Weltweite Privatisierungen beispielsweise

se seien eine Gefahr für die Demokratie. Davis stellt die Frage nach den Bedingungen des Freiseins: Welchen Wert hat es, (politisch) frei zu sein, wenn es an grundlegenden Bedürfnissen wie Essen oder etwa einem Dach über dem Kopf mangelt? Hiermit grenzt sie sich wiederum deutlich von Hannah Arendt ab. Freiheit be- oder entsteht nicht in einem luftleeren Raum, sondern ist an konkrete soziale und ökonomische Bedingungen geknüpft.

Im westlichen politischen Diskurs, vor allem in den USA, werde Demokratie oftmals mit Freiheit gleichgesetzt, wenn eigentlich, so Davis, der Kapitalismus als solcher gemeint ist. So kritisierte sie beispielsweise George W. Bush für seinen sogenannten »Krieg gegen den Terror« im Namen der Demokratie. Davis vermutet dahinter vielmehr einen kapitalistischen Kampf unter dem Deckmantel der Demokratie. Davis' Verständnis von Freiheit ist demokratisch, aber keineswegs liberal. Demnach sucht sie die Verantwortlichkeit eben nicht bei den einzelnen Menschen, sondern systemimmanent.

Die Möglichkeit, eine eigenverantwortliche Entscheidung zu treffen auf Basis der Chancengerechtigkeit ist für Davis der Kern der Freiheit. Nur unter entsprechenden Bedingungen können alle Menschen gleichermaßen politisch wie auch individuell frei sein. Sie rückt damit die strukturellen Voraussetzungen in den Fokus und spannt den Bogen zwischen individueller Wahlfreiheit (Agency) und Gemeinwohl.

Darüber hinaus bezieht Davis das Private – im Gegensatz zu Hannah Arendt – in ihren Freiheitsbegriff mit ein. Auf die gleiche Weise, wie wir als Individuen das Politische beeinflussen, wirken sich die Strukturen und Prozesse auf unser persönliches Leben aus. Das Private ist politisch. Angela Davis meint damit, dass zwischenmenschliche Beziehungen ebenso wie unser Innerstes von Ideologien geprägt sind. Eine dieser Prägungen ist Rassismus. Rassisti-

»All around the world people are saying that we want to struggle to continue as global communities, to create a world free of xenophobia and racism, a world from which poverty has been expunged, and the availability of food is not subject to the demands of capitalist profit. I would say a world where a corporation like Monsanto would be deemed criminal. Where homophobia and transphobia can truly be called historical relics along with the punishment of incarceration and institutions of confinement for disabled people; and where everyone learns how to respect the environment and all of the creatures, human and non-human alike, with whom we cohabit our worlds.«

Angela Y. Davis

<https://criticallegalthinking.com/2013/11/25/transcription-angela-davis-freedom-confiscant-struggle-closures-continuities/>

sche Denkstrukturen und Wissensbestände werden durch das politische System an die Bürger:innen weitergegeben und diese reproduzieren sie im Privaten. Auf diese Weise wirkt nicht nur Rassismus, sondern auch andere Formen der Unterdrückung. Diese Analyse ist mit zwei konkreten Forderungen verbunden. Einerseits nimmt es die einzelnen Bürger:innen in die Pflicht, sich und ihre Überzeugungen kritisch zu hinterfragen und demnach zu handeln. Es reiche nicht, so Davis, antirassistisch eingestellt zu sein, sondern es sei notwendig, antirassistisch zu handeln. Andererseits fordert Davis einen strukturellen Wandel im Bildungssystem und die Verteilung öffentlicher Gelder. Dies schließt auch eine Polizeireform ein. Auf diese Weise können die Bildung und dadurch die Menschen frei werden.

Literatur

Davis, Y. Angela (2016): **Freiheit ist ein ständiger Kampf**. Unrast Verlag, Münster • Davis, Y. Angela (2012): **Meaning of Freedom – And Other difficult dialogues**. City Lights Publishers, San Francisco • Davis, Y. Angela (2008): **The Meaning of Freedom**. In: www.sfaq.us/2016/06/angela-davis-the-meaning-of-freedom/ (Abrufdatum: 08.06.2021) • Geißler, Ralf (2012): **Freiheit für Angela!** In: www.deutschlandfunkkultur.de/freiheit-fuer-angela.932.de.html?dram:article_id=207146 (Abrufdatum: 08.06.2021) • Giroux, A. Henry (2013): **Angela Davis, Education and the Meaning of Freedom**. In: www.huffpost.com/entry/angela-davis_b_3055913 (Abrufdatum: 08.06.2021)

Zusammengestellt von

Marco Werner, der Politikwissenschaften und Soziologie in Stuttgart und Bordeaux studierte. Mittlerweile lebt und arbeitet er in Berlin. Als freischaffender Autor und Erzieher ist er an der Schnittstelle von Politik und Pädagogik sowie Theorie und Praxis tätig. **Kontakt** marcowerner261@gmail.com

**Notabene ...
to be continued**

»Unsere Mitglieder haben Verwandte in der ganzen Welt«

SIETAR Deutschland präsentiert seine kulturelle Vielfalt am Diversity-Tag

Christina Röttgers

Stellen Sie sich vor, es ist internationaler Diversity-Tag und SIETAR Deutschland als größter Verband von Interkulturalist:innen ist nicht dabei?

Monika Krause und ich wollten uns das lieber nicht vorstellen und suchten daher kurzerhand nach einem geeigneten Format, um SIETARs große kulturelle Vielfalt und Expertise einem breiteren Publikum zugänglich zu machen.

Unseren Mitgliedern wollten wir damit die Gelegenheit geben, sich und ihr Herkunfts- oder Arbeitsland vorzustellen. Den Teilnehmer:innen des Diversity-Tags wollten wir wiederum die Möglichkeit bieten, Anregungen für den Austausch mit Kolleg:innen aus anderen Ländern mitzunehmen.

In unserer Einleitung des per Zoom durchgeführten Abends hieß es schließlich: »Lassen Sie sich mitnehmen auf diese virtuelle Reise nach Südamerika und Asien. An deren Ende werden Sie, so hoffen wir, viel Gesprächsstoff für eine Unterhaltung mit Kolleg:innen aus diesen Ländern haben. Vielleicht werden Sie aber auch einfach eine weitere Geschichte im Kopf haben, die das medial geprägte Bild einiger Länder etwas relativiert und mehr in den Lebens- und Arbeitsalltag blickt. Das ist unser Ziel für heute Abend.«

Gut acht Wochen vorher hatten wir mit dieser Idee eine Einladung an alle Regionalgruppen verschickt und freuten uns



sehr über das deutschlandweite Interesse, das daraus folgte.

In einem Zoom-Call mit allen Interessierten wurde dann das Konzept auf die Länder und die Anzahl der Präsentationen gemeinsam abgestimmt. Acht Mitglieder hatten sich letztlich bereiterklärt, ihre Herkunfts- und Arbeitsländer vorzustellen: in Südamerika waren das Kolumbien, Peru und Argentinien, in Asien die Mongolei, Afghanistan, Indien (zu zweit) und Indonesien. Wir freuten uns, Länder zu präsentieren, die weniger häufig oder eher einseitig in den Nachrichten auftauchen. Es sollte eine bunte Mischung an Präsentationsformen werden, so wurde auch teilweise recht persönlichen Geschichten eine Bühne geboten. Da wir auf jeden Fall auch den Teilnehmer:innen die Möglichkeit zur Interaktion bieten wollten, einigten wir uns noch am ersten Vorbereitungsabend auf Kurzpräsentationen in zwei Blöcken, jeweils gefolgt von Break-out-Sessions.

In zwei weiteren Terminen wurden der Ablauf und das Timing geprobt. Monika

Krause und ich waren von der Professionalität aller Präsentierenden begeistert. Das Schönste beim ersten Durchlauf war, dass wir alle diese Fülle an Einblicken und Vielfalt in der Darstellung als große Bereicherung empfunden haben.

Kostproben gefällig?

- In Indonesien hat die Darstellung der Corona-Impfung Eingang in die mit traditionellen Masken ausgeführten Tanzrituale gefunden, erzählte Sebastian Kelbling.
- Erika Shishido Lohman erklärte unter anderem die hora peruana.
- Luisa Fernanda Rueda Diaz verriet, wie ihr Großvater in Kolumbien in größte Gefahr geriet und ausgerechnet sein politischer Gegner ihm half zu überleben.
- Kirsten Wächter und Linda Hagen forderten uns mit weniger bekannten Bildern zu Indien heraus – von einem Jaguar, Tata und unberührbaren Ministerpräsidenten.
- Ghotai Sardehi-Nurzai sprach über die

verschiedenen Religionen, vier Klimazonen, Gastfreundschaft und Tanzrituale in Afghanistan.

- Die Geschichte der deutschen Einwanderer:innen in Argentinien war unter anderem das Thema von Eleonora Bourbon. Diese brachte das Akkordeon mit – und der Rest ist Tangogeschichte.
- Shijir Purevdorj schilderte eindrücklich zehn Besonderheiten der Mongolei, u. a. das Vermächtnis der Uiguren – die mongolische Schrift – und die Bedeutung der Sternschnuppen.

Zum Glück konnten diese seltenen Schätze mit circa 80 registrierten Teilnehmer:innen

geteilt werden. Wie in allen vorgestellten Ländern üblich gab es zum Abschluss auch ein kleines Gastgeschenk: persönliche Literatur- und Filmempfehlungen für alle Länder per PDF.

SIETAR hat so viel zu bieten und zu teilen. Wir würden uns freuen, dieses Format beim nächsten Diversity-Tag zu wiederholen oder sogar eine Reihe mit den Kurzvorträgen zu den verschiedenen Ländern im YouTube-Kanal von SIETAR Deutschland zu starten. Dieser erste Abend kann dort auf jeden Fall schon angeschaut werden: https://www.youtube.com/watch?v=gz-Ro7V_vRbg&t=2272s

Autorin

Christina Röttgers leitet die Regionalgruppe Köln-Rhein-Ruhr und ist seit 2006 Mitglied bei SIETAR Deutschland. Ansonsten arbeitet sie selbstständig als Kulturexpertin und Dozentin für interkulturelle Themen und Diversity an der CBS International Business School und an der Rheinischen Fachhochschule.

Kontakt contact@christinaroettgers.com, regionrheinruhr@sietar-deutschland.de
www.christinaroettgers.com

SIETAR Deutschland Regionalgruppen

Die Regionalgruppen richten sich an alle, die sich auf lokaler Ebene zu interkulturellen Themen austauschen möchten. Regionalgruppen treffen sich regelmäßig, meist an Abendterminen. Impulsbeiträge von Mitgliedern der Regionalgruppe oder externen Referent:innen regen die Diskussion an. Möchten Sie an einem Treffen teilnehmen, eine nächste Veranstaltung organisieren oder eine Regionalgruppe gründen? Gerne können Sie Kontakt mit Gaby Hofmann in der Geschäftsstelle von SIETAR Deutschland e.V. aufnehmen. **Tel.: 0621-717 90 02 oder hofmann@sietar-deutschland.de**

Der Arbeitskreis

Jobintegration in Hamburg

wird geleitet von Erika Shishido-Lohmann und Ute Lorenzen.

Kontakt:

ak-ioe@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Berlin/Brandenburg

Stefanie Vogler-Lipp,
Anna Misztella und
Corinne Wilhelm
regioberlin@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Frankfurt/Rhein-Main/Unterfranken

Prof. Dr. Renate Link und
Dr. Pritima Chainani-Barta
regiofrankfurt@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Hamburg/Nord

Dr. Heike Pfitzner
und Timo Tekhaus
regiohamburg@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Köln/Rhein/Ruhr

Christina Röttgers
und Jacky Crawford
regionrheinruhr@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe München

Susanne Doser
regiomuenchen@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Westfalen

Ghotai Sardehi-Nurzai
und Mechthild Müller
regiowestfalen@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Stuttgart

Monika Krause
regiostuttgart@sietar-deutschland.de



Regionalgruppe Südbaden

Dr. Peter Weber
regiosuedbaden@sietar-deutschland.de

SIETAR Deutschland e.V.

ist eine Plattform für den interdisziplinären und fachlichen Austausch zu interkulturellen Themen in Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft. Sie richtet sich an Menschen, die Interesse an interkulturellen Fragen und Herausforderungen haben und in einem entsprechenden Spannungsfeld leben, forschen, trainieren, beraten oder vermittelnd in der Öffentlichkeit wirken.

SIETAR Deutschland e.V. lebt durch das Engagement und die Vielfalt seiner Mitglieder. Dabei gibt **SIETAR Deutschland e.V.** Impulse für das Zusammenleben und Wirken in einer kulturell heterogenen Gesellschaft.

SIETAR Deutschland e.V. ist Teil des weltweit größten Netzwerks auf dem Gebiet interkultureller Zusammenarbeit und Internationalisierung.

SIETAR Deutschland e.V.

Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim
Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 04
office@sietar-deutschland.de

www.sietar-deutschland.de

Information und Fortbildung
durch reguläre Webinar-Angebote
von SIETAR Deutschland &
SIETAR Europa

Teilnahme an den
Weiterbildungen von
SIETAR Deutschland zu
Mitgliederkonditionen

**Möglichkeit
der Vernetzung**
und des fachlichen Austauschs
durch die kostenlose Teilnahme an den
SIETAR-Regionalgruppentreffen

Stärkeres Eigenmarketing durch
Angabe der SIETAR-Mitgliedschaft
im Trainer:innenprofil und in Ihrem
Online-Auftritt

Zugang zu aktuellen
Trainer:innengesuchen und Stellen-
gesuchen und damit Chance auf
mehr Aufträge

Aktuelle Informationen
zu interkulturellen Veranstaltun-
gen, Themen, Gesuchen aus dem
elektronischen Newsletter
»SIETAR Bote«

Zugang zum weltweiten
SIETAR-Netzwerk und vergünstigte
Teilnahme an SIETAR-Veranstaltungen und
Angeboten, z.B. am SIETAR-Deutschland-
Forum oder am europäischen
SIETAR-Kongress

**Erhalt des
zweimonatlichen
Online-Journals von
SIETAR Europa**

Kostenfreie Zusendung
von **mondial**, dem führenden
Fachblatt für interkulturelle
Fragestellungen aus Theorie
und Praxis

**Chance zur
Mitgestaltung** des
Vereins und dessen
Zukunft

Als Existenzgründer:in
im ersten Gründungsjahr oder
Student:in zahlen Sie bei Ihrem
Beitritt zu SIETAR Deutschland e.V.
lediglich 50,00 €



SIETAR DEUTSCHLAND

Society for Intercultural Education,
Training and Research



Hier könnte Ihre Anzeige stehen.

Nutzen Sie die Chance, um auf sich und Ihr Unternehmen aufmerksam zu machen!

mondial gehört im deutschsprachigen Raum zu den führenden Fachmagazinen für interkulturelle Fragestellungen aus Theorie und Praxis. Die gesamte Auflage wird als Abonnement verteilt oder von kulturell interessierten Leser:innen erworben. Aus Erfahrung wissen wir, dass **mondial** und somit Ihre Anzeige gerne weitergereicht werden.

Weitere Auskünfte erteilt Ihnen gerne

Gaby Hofmann · office@sietar-deutschland.de · Tel. 0621-717 90 02 · Fax 0621-717 90 046



Die Mediadaten von **mondial** finden Sie auf unserer Website www.mondial-journal.de



Impressum

mondial

SIETAR Journal für interkulturelle Perspektiven · Herausgegeben von SIETAR Deutschland e.V. · Vereinsnummer: VR 5517
Postfach 31 04 16 · 68264 Mannheim · www.sietar-deutschland.de **Erscheinungsweise** ein- bis zweimal jährlich
Inhalt Namentlich gekennzeichnete Beiträge geben die Verfasser:innenmeinung wieder und nicht notwendigerweise die der Redaktion. **Chefredaktion** Friederike von Denffer · Berlin · denffer@mondial-journal.de **Redaktion** Romy Paulig · Chemnitz · paulig@mondial-journal.de · Luisa Steiner · Bonn · steiner@mondial-journal.de · Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Marco Werner · Berlin · werner@mondial-journal.de · Christiena Kirchhoff · Warstein · kirchhoff@sietar-deutschland.de **Mitwirkende** Mohamed Amjahid · Nikola Hale · Jessica Haß · Max Hughes · Katja Kansteiner · Jonas Keil · Lawrence Oduro-Sarpong · Alejandro Pastor Lara · Lili Nagler · Arkadij Khaet · Isaac Pastrana · Robert Paulig · Romy Paulig · Dekel Peretz · Nina Peretz · Hannah Rauterberg · Christina Röttgers · Franziska Schölmerich · Luisa Steiner · Jivka Stoyanova · Joyce Teng · Tamara Vogel · Irina Wöhler **PR und Anzeigen** Jonas Keil · Frankfurt am Main · keil@sietar-deutschland.de · Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Vertrieb** Gaby Hofmann · Mannheim · office@sietar-deutschland.de **Satz und Layout** Dirk Biermann · Potsdam · biermann@potsdam.de · **Druck** GS Druck und Medien GmbH Potsdam · **Redaktionsadresse** Friederike von Denffer · Wundtstraße 58 · 14057 Berlin · Tel. 030-88 53 23 12 **Copyright** Die Redaktion ist bestrebt, in allen Publikationen die Urheber:innenrechte zu beachten. Sofern nicht anders angegeben liegen die Copyrights von Texten, Abbildungen und Grafiken bei den Autor:innen bzw. Verlagen. Jede Verwendung in anderen als den gesetzlich zugelassenen Fällen bedarf der vorherigen schriftlichen Einwilligung der Copyright-Halter:innen. Bitte wenden Sie sich mit Anregungen und Ideen für Beiträge an die Redaktion. ISSN 1867-0253 · www.mondial-journal.de · **Klimaneutral gedruckt** Coverbild: Photo by ricardo-resende on Unsplash



SIETAR weltweit

SIETAR in Europa

SIETAR Deutschland (Germany) www.sietar-deutschland.de
SIETAR España (Spain) www.sietar.es
SIETAR France www.sietar-france.org
SIETAR Ireland <https://sietarireland.wixsite.com/sietarireland>
SIETAR Italia (Italy) www.sietar-italia.org
SIETAR Nederland (Netherlands) www.sietar.nl
SIETAR Österreich (Austria) www.sietar.at
SIETAR Polska (Poland) www.sietar.pl
SIETAR Switzerland www.sietar.ch
SIETAR UK (United Kingdom) www.sietar.org.uk

Weitere SIETARs sind in Gründung.
Aktuelle Informationen finden sich
auf der Website von SIETAR Europa.

Andere nationale SIETARs

SIETAR Arabia www.sietar-me.org
SIETAR Argentina www.sietarargentina.org
SIETAR British Col. (Canada) www.sietar.bc.ca
SIETAR Brasil www.sietar.com.br
SIETAR Chile www.sietarchile.org
SIETAR India www.sietarindia.org
SIETAR Japan www.sietar-japan.org
SIETAR Mexico www.sietarmexico.org
SIETAR Russia www.sietarrussia.ru
SIETAR USA www.sietarusa.org

Supranationale SIETARs

SIETAR Australasia www.sietaraustralasia.org
SIETAR Europa www.sietareu.org
SIETAR Southeast Asia sietarsea.org
Young SIETAR www.youngsietar.org