

»Reflexion ist wie ein Muskel, der trainiert werden muss.«

WEITER BILDEN spricht mit
Alisha M.B. Heinemann und Kai Venohr



Rassismus ist als gesellschaftliches Phänomen und Problem wieder verstärkt in den Blick geraten. Auch in der Erwachsenen- und Weiterbildung kann und sollte genauer hingeschaut werden – zum einen, ob und wie sie selbst von Rassismus und rassistischen Strukturen betroffen ist; zum anderen, wie sie helfen kann, eine fundierte Haltung gegen Rassismus und Ausgrenzung zu entwickeln. Darüber sprach Redakteur Jan Rohwerder mit Prof. Dr. Alisha M.B. Heinemann, Professorin für Bildungsverläufe und Diversität an der Universität Bremen, und Kai Venohr, Bildungsreferent beim DGB Bildungswerk Bund und stellvertretender Vorsitzender des Vereins »Mach meinen Kumpel nicht an! – Für Gleichbehandlung, gegen Fremdenfeindlichkeit und Rassismus e.V.«.

WEITER BILDEN: Beginnen möchte ich mit einer provokativen Frage: Ist die Erwachsenen- und Weiterbildung rassistisch?

KAI VENOHR: Die Erwachsenenbildung als Ganze ist nicht rassistisch, das ist zu pauschal. Aber die Mechanismen, die in der Erwachsenenbildung eine Rolle spielen, können durchaus rassistisch sein. Zum Beispiel kann man fragen, wo es Diskriminierungen beim Zugang zur Erwachsenenbildung gibt. Auch innerhalb der Seminare kann es Rassismus geben. Zu behaupten, die Erwachsenenbildung sei ein rassistisurfreier Raum, wäre also ebenso falsch.

ALISHA M. B. Heinemann: Erwachsenenbildung ist Teil dieser Gesellschaft, und die Gesellschaft als solche ist von rassistischen Verhältnissen geprägt. Deshalb ist das, was in Institutionen der Erwachsenen- und Weiterbildung praktiziert wird, auch von diesen Verhältnissen beeinflusst und geprägt. Das kann mensch an einzelnen strukturellen Gegebenheiten sehen: Wer kommt in die Weiterbildung, wer nicht? Wer sitzt in Leitungspositionen, wer nicht? Welches Personal wird eingestellt, welches nicht? Das gilt auch für die Inhalte: Welche Inhalte gelten als relevant, welche nicht? Und es reicht in die Wissenschaft der Erwachsenen- und Weiterbildung hinein – wozu wird geforscht? Wie wenig wird dort zum Beispiel zu Fragen von Rassismus und Diskriminierung geforscht! Pauschal kann man die Frage also nicht beantworten, aber es lohnt sich, genauer hinzuschauen.

Sie sagen, die Gesellschaft ist von rassistischen Verhältnissen geprägt. Was bedeutet das? Und vielleicht noch ein Schritt zurück: Was ist Rassismus?

HEINEMANN: Rassismus ist, ganz grundsätzlich gesehen, ein Ordnungssystem. So beschreibt es zum Beispiel Paul Mecheril im Anschluss an Stuart Hall, und ich schließe mich dieser Pers-

pektive an, da ich sie als Analyseinstrument sehr hilfreich und überzeugend finde. Es werden Ordnungen hergestellt zwischen Menschen, und zwar aufgrund von willkürlichen Merkmalen, zum Beispiel der Hautfarbe, und die Menschen werden daraufhin sortiert in Über- und Unterkategorien. Wir sortieren Gesellschaft zugunsten von bestimmten Gruppen und benachteiligen dabei andere.

»Die Gesellschaft als solche ist von rassistischen Verhältnissen geprägt.«

VENOHR: Ich würde dem zustimmen. Rassismus ist ein Prozess, in dem Menschen aufgrund von tatsächlichen oder vermeintlichen Merkmalen herabgestuft werden oder nicht. Es geht um Herkunft, Sprache, Hautfarbe.

HEINEMANN: Und das kann man auch in der Erwachsenenbildung finden. Das ganz klassische Beispiel ist für mich die Volkshochschule, der ich mich emotional sehr verbunden fühle, weil ich dort lange gearbeitet habe. Das ist für mich ein ganz zentraler Ort der Erwachsenenbildung. Aber wenn man sich anschaut, wie die Leute aussehen, die da arbeiten – diejenigen, die *of colour* sind, arbeiten normalerweise im Bereich Deutsch als Zweitsprache. Alle anderen sind Weiß. Das gilt ähnlich für die Teilnehmenden – diejenigen, die nicht Weiß sind, sind in den Deutschkursen und nehmen selten die vielen anderen Angebote in Anspruch. Und es ist leider

auch heute noch so, dass diese Institution es noch nicht geschafft hat, einen guten Umgang damit zu entwickeln. Es ändert sich gerade ein bisschen, vor allem in den Großstädten, in Berlin z.B. Aber insgesamt gibt es noch zu wenig Bewusstsein dafür, dass man wirklich eine Institution für Alle ist – und sich auch dementsprechend organisatorisch, inhaltlich und personell aufstellen sollte.

Also ist Rassismus zuvorderst ein strukturelles Problem?

HEINEMANN: Ja, aber Struktur findet sich in Individuen wieder. Rassismus findet auf der Strukturebene statt, aber wir sind ein Teil der Struktur, wir stehen ja nicht außen.

VENOHR: Ich denke, dass es sowohl ein strukturelles als auch ein individuelles Problem ist. Wenn ich in die Praxis gehe, findet auch in den Seminaren Diskriminierung statt, von Teilnehmenden, von Lehrenden, also auf der individuellen Ebene. Oft unbewusst, zum Teil auch bewusst. Da sind die Träger gefragt, darauf zu reagieren. Wie bilden wir die Leute aus, die Seminare leiten? Wie helfen wir ihnen, mit diskriminierenden Situationen umzugehen? Wir sind da in den vergangenen Jahren viel sensibler geworden, was sicherlich auch mit der gesellschaftlichen Situation und dem Rechtsruck in der Gesellschaft zu tun hat. Wenn in den Seminaren Linien überschritten werden, muss man damit umgehen. Wir haben klare Richtlinien dafür entwickelt und haben das mit den Hauptamtlichen und den externen Kolleginnen und Kollegen besprochen und bearbeitet.

Wie sieht das im konkreten Fall aus? Geht es darum, rassistische Äußerungen zu verbannen, oder darum, sie zu thematisieren?

HEINEMANN: Man kann sie ja gar nicht verbannen. Da müsste man ja quasi alles vorher vorbereitet haben, was mensch an

rassistischen Dingen sagen kann – und das funktioniert nicht. Man kann zwar Sprachregeln vereinbaren, kann sagen, dass in diesem Raum keine diskriminierende Sprache erwünscht ist, aber was das konkret heißt, wissen viele erst dann, wenn es passiert und es im Lernraum thematisiert wurde. Es ist ein Lernprozess in einer Gesellschaft, in der rassistisches Sprechen relativ üblich ist. Es ist ein Lernprozess, zu verstehen, warum bestimmte Fragen, bestimmte Dinge, die ich tue, rassistisch sind. Vor allem Weiß positionierte Personen haben gelernt, dass das, was sie tun und fragen und wissen wollen, immer erstmal ok ist. Sie müssen sich erst Schritt für Schritt erarbeiten – mit der Hilfe von Bildung, von Trainer*innen, von Multiplikator*innen, die dafür ausgebildet sind –, diese gelernten Denk- und Verhaltensmuster aufzubrechen. Das ist ein langer Prozess.

VENOHR: Ich finde, es kommt sehr auf das Setting an. Man kann nicht pauschal sagen, wir machen es immer so oder so. Wenn wir zum Beispiel Bildungsarbeit in Betrieben machen, treffen wir manchmal auf Menschen, die Begriffe verwenden, die ich rassistisch finde. Aber die meinen das oft nicht so, und vor allem sind sie daran gewöhnt, das sagen zu können, ohne dass es ein Problem ist. Und jetzt kommen wir und sprechen das an. Wenn ich sofort sage, »Das ist rassistisch, du bist ein Rassist«, funktioniert es nicht. Dann ist sofort eine Frontstellung da, und Erklärungsversuche laufen ins Leere. Manchmal ist es sinnvoller, zunächst nur darauf hinzuweisen, dass wir solche Begriffe nicht im Seminar verwenden, und kann es dann später noch einmal aufgreifen. Wenn man dann erklärt, warum der Begriff problematisch ist, was an dem, was sie sagen, problematisch ist, dann denken sie auch darüber nach. Und oft verwenden sie den Begriff danach auch nicht mehr.

HEINEMANN: Das sehe ich auch so. Ein »das ist rassistisch« oder »du bist rassistisch« führt nicht weiter. Es ist immer

sinnvoller, aufzuzeigen, warum und in welcher Form eine bestimmte Handlung an rassistische Muster anschließt. Wenn es nicht gerade explizit selbsterklärte Neo-Nazis sind, ist es nicht weiterführend, Personen als Rassist*innen zu bezeichnen. Als Teil dieser Gesellschaft haben wir letztlich alle Rassismus verinnerlicht und damit rassistische Muster und Diskurse internalisiert. Das Einzige, was wir machen können, ist, darüber nachzudenken, zu reflektieren, uns eine bestimmte Haltung zu erarbeiten, in der wir uns darüber klar werden, in was für Strukturen wir leben und wie



© Jakob Börner

PROF. DR. ALISHA M. B. HEINEMANN

hat sich mit der Frage der institutionellen Öffnung von Bildungseinrichtungen auseinandergesetzt und ist Mitherausgeberin des Bandes »Erwachsenenbildung für die Migrationsgesellschaft«.

heinemann@uni-bremen.de

wir sie reproduzieren beziehungsweise verändern können. Erst dann können wir Rassismus bewusst etwas entgegensetzen. In unseren Handlungen, in unseren Praktiken, und dabei bestimmten Praktiken weniger Raum geben und anderen mehr. Wir sind alle ein Teil dieser Gesellschaft, auch diejenigen, die selbst von Rassismus betroffen sind. Da kann niemand sagen: »Also ich, ich hab' da nix mit zu tun«. Das führt uns nicht weiter.

VENOHR: Manchmal ist es auch sinnvoll, einen Umweg zu gehen. Wir reden ganz viel über Privilegien. Wer hat in diesem Land welche Privilegien, und wer fällt hinten runter? Viele sind oft ganz überrascht und sagen: »Da hab' ich mir noch nie Gedanken drüber gemacht.« Da fängt ein Umdenken an, sie

reflektieren ihre Situation, ihre Position als Weiße, und erkennen, wie privilegiert sie sind, was sie vorher oft gar nicht bemerkt oder verstanden haben. Das ist ein guter Ansatz, wenn wir über Diskriminierung im Betrieb sprechen. Viele verstehen aber auch sofort, was es bedeutet, nicht privilegiert zu sein, und auch, was es bedeutet, diskriminiert zu werden. Da kommen wir dann auch in die Klassismusdebatten hinein, also Diskriminierung aufgrund sozialer Herkunft. Das ist natürlich ein Hauptthemenfeld von uns als Gewerkschaften, und das verstehen viele.

Es ist ohnehin eine Frage, inwiefern Rassismus alleine betrachtet werden kann oder ob andere Diskriminierungsgründe nicht immer mitbetrachtet werden müssen.

HEINEMANN: Rassismus sollte auf keinen Fall alleine betrachtet werden. Wenn einzelne Personen betrachtet werden und geschaut wird, in welcher Positionierung sie sich gesellschaftlich befinden, ist natürlich auch wichtig, sich anzuschauen, welches Gender sie haben, wie es mit körperlichen Möglichkeiten, Fähigkeiten, Beeinträchtigungen aussieht, welche Sexualität gelebt wird. Es sollte immer intersektional gedacht werden. Unterm Strich sind beide Bewegungen relevant: Das Intersektionale, das Verwobene ist wichtig, aber es ist auch wichtig, die einzelnen Differenzlinien mit ihren verschiedenen Historien nicht zu vergessen.

Muss also der Begriff Diskriminierung stärker in den Vordergrund gerückt werden – wo und aufgrund welcher Zuschreibungen wird jemand diskriminiert?

HEINEMANN: Genau. Diskriminierungen, Benachteiligungen, Differenz ...

VENOHR: Das sind auch aus meiner Praxissicht die Kategorien, die wichtig sind. Zu Beginn unserer Trainings ar-

beiten wir z.T. mit einem so genannten »Diskriminierungsdreieck«, in dem viele Diskriminierungsformen enthalten sind und die wir einzeln durchgehen und auch die Begriffe nennen. Ageism, also Altersdiskriminierung, Bodyismus usw., so dass wir – bzw. die Teilnehmenden – diese Wörter auch einfach mal benutzt haben. Das führt manchmal dazu, dass die Teilnehmenden von eigenen Erfahrungen berichten – von Altersdiskriminierung im Job, von Klassismus und fehlenden Zugängen zu Bildung, auch von Rassismus natürlich. Ich komme aus der Arbeit gegen Rechtsextremismus, und da hat Rassismus eine besondere Stellung. Rassismus ist ein Phänomen, bei dem die Machtverhältnisse noch einmal in den Blick gerückt werden. Er weist andere Dimensionen auf als, sage ich mal, Altersdiskriminierung. Es darf aber nicht darum gehen, wer schlimmer benachteiligt ist – solche Diskussionen finde ich ganz schrecklich. Wir müssen schauen, wo es Benachteiligungen gibt, woher sie kommen und wer dafür verantwortlich ist.

In der Bildungsarbeit gegen Diskriminierung geht es also darum, Einzelne zu sensibilisieren?

HEINEMANN: Ja. Ich glaube, es ist wichtig, den Menschen zu vermitteln, dass jede einzelne Person zählt und dass jede einzelne Person in der Lage ist, Veränderungen herbeizuführen. Jede kann ganz viele Dinge verändern, deren Auswirkungen natürlich erstmal nur im eigenen Kreis spürbar werden. Aber auch der eigene Kreis wirkt sich ja wieder aus. Wir sind alle miteinander verbunden, und ich glaube, wenn die einzelnen Menschen mehr Optimismus in diese Kraft legen würden, in ihre eigene Wirkmächtigkeit, dann gäbe es viel mehr Menschen, die sich engagieren würden. Viele sind sehr pessimistisch und glauben nicht, dass eine Änderung ihres eigenen Verhaltens viel ausmacht, siehe Klimaschutz oder Nachhaltigkeit.

Ich glaube, dass jeder einzelne Beitrag wichtig ist. Das ist etwas, was gerade wir als Pädagog*innen ganz stark machen sollten, was wir viel mehr in diese Gesellschaft hineinragen sollten, die sehr von Pessimismus und Gleichgültigkeit geprägt ist. Es ist Teil unseres Jobs, da dagegenzuhalten.

VENOHR: Es geht also nicht nur um Sensibilisierung, sondern auch um konkrete Handlungen. Wir machen viel Argumentations- und Haltungstraining. Da kommen oft sehr profane Fragen, und wir merken, wie dankbar die Leute sind, dass sie diese Fragen stellen können.



KAI VENOHR

schult Multiplikator*innen im und berät Betriebe zum Umgang mit Rassismus und Rechtspopulismus.

Kai.Venohr@dgb-bildungswerk.de

nen. Wie kann ich etwas thematisieren oder fragen, ohne dabei rassistisch zu sein? Wie reagiere ich auf rassistische Äußerungen? Wir können keine klaren Antworten liefern, aber wir stellen Handwerkszeug bereit. Ein einfaches Beispiel: Im Betrieb kommen mir drei Kollegen entgegen, und einer bringt einen rassistischen Spruch. Wer ist dann mein Ansprechpartner? Soll ich mich dem zuwenden, der das gesagt hat? Wir sagen dann immer, dass es darum geht, den beiden anderen zu signalisieren, dass es nicht in Ordnung ist, was der Kollege gesagt hat. Das kann man lernen. Und es ist auch normal, dass das nicht immer klappt. Auch ich als Antirassismustrainer weiß nicht immer genau, wie ich reagieren soll, und ich habe auch nicht

immer eine gute Replik auf den Lippen. Auch ich kann mit Situationen überfordert sein. Aber es ist immer falsch, nicht zu reagieren, man muss sich immer dazu verhalten, man muss immer eine Haltung dazu haben. Und das versuchen wir den Leuten beizubringen. Haltung ist für uns ein ganz wichtiger Ansatz, den wir sehr intensiv verfolgen in unserer Didaktik der Erwachsenenbildung.

Was benötige ich denn für eine solche Haltung?

HEINEMANN: Jedenfalls eine innere normative Idee davon, dass rassistische Gewalt ungerecht ist zum Beispiel. Dass es ungerecht ist, wenn jemand schlechter behandelt wird oder schlechtere Chancen hat, weil die Person nicht Weiß ist. Und wenn ich eine Weiße Person bin, dann auch ein Wissen darüber, dass ich Privilegien habe, die ich mir nicht erarbeitet habe, die mir einfach nur gegeben sind, weil ich Weiß bin und in einer Gesellschaft lebe, in der das als etwas Besseres zählt. Wenn das verstanden wurde, kommt es oft zu einer Erkenntnis: Ich muss meine Privilegien einsetzen, um etwas gegen diese Ungerechtigkeit zu tun.

VENOHR: In unserer Fortbildung »MQ:REX – Multiplikatorenqualifizierung Rechtsextremismus – Prävention und Intervention« haben wir die Trias Wissen – Haltung – Handeln verwendet. Zu Beginn benötigen wir Wissensvermittlung, damit die Teilnehmenden Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen verstehen. Daraus können sie eine Haltung entwickeln, und diese können sie dann wiederum in Handlung ummünzen. Wir hatten z.B. einen Teilnehmenden aus einem unserer Angebote, bei dem sich im Betrieb in der Kantine drei Leute sehr laut und unflätig über Geflüchtete unterhalten haben. Alle haben es gehört, und keiner hat etwas gesagt. Unser Teilnehmer ist aufgestanden und hat nur gesagt: »Ihr wisst, dass ihr über Menschen redet.« und ist gegangen. Viele haben ihm zustimmend zugnickt. Das ist ein gutes

Beispiel dafür, wie Haltung in Handlung umgesetzt werden kann, das ist genau das, was wir wollen. Gar nicht groß mit denen reden, aber reagieren. Wenn wir durch Weiterbildung Leute ermutigen, solche Sachen zu sagen und zu tun, ist das ein sehr positiver Effekt. Das gilt natürlich auch für die Referent*innen. Die müssen eine Haltung vorgeben und vorleben. Wenn ich im Seminar bestimmte Dinge durchgehen lasse, funktioniert es nicht. Es gibt rote Linien, auch in der verbalen Auseinandersetzung. Da muss klare Haltung gezeigt werden.

Was hier im Gespräch, aber auch in den anderen Beiträgen dieses Hefts aufscheint, ist die Relevanz von Reflexion und Reflexionsfähigkeit. Zu einer Haltung gehört das Nachdenken über Situationen, über das eigene Verhalten, aber auch darüber, wie ich mich selbst verorte – innerhalb der Gesellschaft, innerhalb von Strukturen und innerhalb von Debatten.

HEINEMANN: Ja, das ist das Wesentliche, was gelernt werden muss, um gegen Diskriminierung und Rassismus angehen zu können, weil wir Teil einer Gesellschaft sind, die Rassismus normalisiert. Durch die Strukturen, in denen wir uns befinden, durch das, was im Mittelmeer passiert, zum Beispiel. Wir sitzen hier, trinken unseren Kaffee, machen ein schönes Interview, und parallel sterben Menschen. Das ist bei uns, in unserer Gesellschaft, normal. Durch diese krasse Normalisierung von Rassismus gibt es keine andere Möglichkeit, als immer wieder in einen bewussten Reflexionsprozess zu gehen, der diese Ungleichheitsverhältnisse ins Bewusstsein holt. Es ist schon so tief und so selbstverständlich in uns drin, dass wir ohne eine bewusste Auseinandersetzung damit gar keinen Wunsch verspüren, irgendetwas zu verändern – zumindest dann, wenn wir nicht direkt betroffen sind.

VENOHR: Ein Beispiel von einer anderen Berufsgruppe dazu: Ich habe

kürzlich mit einer Polizistin gesprochen, die sagte, dass das Schwierigste in ihrem Beruf sei, jedes Mal unvorengenommen in eine Situation zu gehen. Weil sie Bilder im Kopf hat, weil sie Erfahrungen in ihrem Job gemacht hat. Sie muss jedes Mal wieder reflektieren, dass es sich um eine neue Situation handelt, dass dies ein anderer Mensch ist, mit dem sie jetzt gerade zu tun hat. Sich immer wieder neu auf eine Situation einzulassen und jede Situation neu zu bewerten, ist eine große Herausforderung. Und ich finde, das ist eine große Leistung, dass sie das so sieht. Dass sie sagt, das ist das Härteste an meinem Job, dass ich nicht alle in Schubladen stecke, dass ich nicht in Klischees und Vorurteile ver falle. Ich glaube, in der Bildungsarbeit ist es ähnlich, vielleicht mit weniger krassen Auswirkungen. Auch mit Blick auf die Multiplikatorenschulungen in MQ:REX haben wir das aufgegriffen und den Leuten vermittelt, dass Reflexion wichtig ist und dass sie über sich selbst reflektieren können.

HEINEMANN: Es sind nicht nur Multiplikator*innen, die ohne Reflexionsfähigkeit nicht arbeiten können, es sind auch die hauptamtlich pädagogischen Mitarbeiter*innen, die z. B. zusammensitzen und ein Bewerbungsgespräch führen. Wenn man vorher nicht darüber nachgedacht hat, was die eigenen Bilder und Zuschreibungen sind, dann werden immer wieder die gleichen Leute eingestellt – man schaut, wer zum Team »passt«, sucht Menschen aus, die einem ähnlich sind. Es gibt viel Forschung dazu, dass in Bewerbungsverfahren nach Ähnlichkeiten gesucht wird. Wenn ich mir diesen Mechanismus bewusst mache, kann ich nochmal ganz anders auf die Bewerbung schauen und bei einer Kandidatin vielleicht sagen: »Die ist ganz anders als ich, aber sie bringt Sachen in unser Team, die wir alle nicht haben, die wir aber brauchen, um unsere VHS oder unser Bildungswerk neu aufzustellen.« Auch das ist eine Reflexionsaufgabe, die nicht von

selbst kommt. Reflexion ist wie ein Muskel, der trainiert werden muss.

Wir haben nun sehr viel über die individuelle Ebene gesprochen. Wie sieht es auf der strukturellen Ebene aus? Was muss sich in der Erwachsenen- und Weiterbildung verändern?

HEINEMANN: Ich denke, die Erwachsenen- und Weiterbildung muss sich auf zwei Ebenen verändern: auf der Ebene des Personals und auf der Ebene der Themen. Wenn andere Menschen mit anderen Perspektiven da sind, können sie diese auch einbringen. Wenn es um die Programmplanung geht und fünf blonde Frauen um die fünfzig zusammensitzen, werden andere Vorschläge kommen, als wenn anders positionierte Leute dabei sind. Der Blick, der durch größere Diversität möglich wird, ist ein anderer. Andere Lebenswelten werden mitgedacht. Wir alle, auch Menschen, die nicht Weiß positioniert sind, haben ein bestimmtes Blickfeld, ein bestimmtes Lebensumfeld, in das wir schauen können und über das wir sprechen können, und es gibt bestimmte Themen, die uns bewegen, und andere eben nicht.

VENOHR: Ich glaube auch, dass das ganz wichtig ist. Wenn ich mir überlege, dass vor Jahren bei uns Frauenseminare von Männern konzipiert wurden, dann ist das natürlich lächerlich. Genauso muss man das auch bei anderen Themen denken. Und wenn die Diversität bei den Hauptamtlichen – noch – nicht besonders groß ist, kann ich doch beispielsweise die Freiberuflichen und die externen Referent*innen einbinden. Bei uns sind das relativ viele Leute mit sehr unterschiedlichen Hintergründen, die ihre Anliegen und Themen auch einbringen wollen. Und dann diskutieren wir gemeinsam, welche Themen wir bearbeiten wollen. Man muss Mechanismen und Möglichkeiten finden, Diversität zuzulassen.

Ich danke Ihnen für das Gespräch!