



Eine Dokumentation der Aktionstagung 2021

**(Anti-)Rassismus in der Friedens- und
Entwicklungsarbeit**

Aktionstagung 2021



© Photo by Ehimetalor Akhere Unuabona on Unsplash

Gibt es eine ‚weiße‘ Vorstellung von Frieden und Entwicklung? Wie wirkt das koloniale Erbe in Friedens- und Entwicklungsprojekten bis heute nach? Und wie können wir alle dazu beitragen, rassistische Strukturen und Denkmuster zu überwinden?

Diese Fragen standen bei der Aktionstagung 2021 im Arbeitnehmer*innen-Zentrum (AZK) Königswinter im Mittelpunkt.

Thema: (Anti-)Rassismus in der Friedens- und Entwicklungsarbeit
Datum: Freitag, 29.10. (15:30h) bis Sonntag, 31.10.2021 (11:00h)
Ort: Arbeitnehmerzentrum Königswinter (AZK)
Johannes-Albers-Allee 3
53639 Königswinter

Willkommen im AZK



Ausstellung im Saal



Sichert(e) sich auch unser Land einen Platz an der Sonne? Der lange Schatten der deutschen Kolonialzeit

Kolonialzeit. Alles Vergangenheit? Leider nicht. Ob unfaire globale Handelsbeziehungen, Klimaungerechtigkeit, Flucht, der Umgang mit kolonialen Raubgütern in unseren Museen oder aber die pseudobiologische Ungleichheitsideologie namens Rassismus - keiner dieser Punkte kann ohne die vorangegangene koloniale Umverteilungsgeschichte erklärt werden. Da setzt die Ausstellung an. Wir müssen uns neu erinnern lernen, um die Gegenwart besser zu verstehen und für die Zukunft zu lernen.

Ausstellungstafeln, Begleitheft und Broschüre zur Ausstellung:

[https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Bildung/Ausstellungen/Ausstellung Platz an der Sonne.pdf](https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Bildung/Ausstellungen/Ausstellung_Platz_an_der_Sonne.pdf)

[https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Themen/Flucht Migration/Begleitheft Platz-Sonne Schatten-Kolonialzeit.pdf](https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Themen/Flucht_Migration/Begleitheft_Platz-Sonne_Schatten-Kolonialzeit.pdf)

[https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Themen/Flucht Migration/Platz an der Sonne Schatten-Kolonialzeit.pdf](https://eine-welt-netz-nrw.de/fileadmin/ewn/data/Themen/Flucht_Migration/Platz_an_der_Sonne_Schatten-Kolonialzeit.pdf)

Begrüßung und Einführung



Begrüßung:

Oliver Knabe (Vorstandsvorsitzender im forumZFD)

Moderation:

Tina Adomako, Fachpromotorin für Empowerment und Interkulturelle Öffnung beim Eine-Welt-Netz NRW und neue deutsche Medienmacherin (NdM)



Was ist Awareness?



- „**To be aware**“ bedeutet „**sich bewusst sein**“ und das Nomen „Awareness“ bedeutet so viel wie Bewusstsein, Sensibilität und Achtsamkeit.
- Awareness-Regeln helfen, Räume **diskriminierungsfrei** zu gestalten.
- Rassismus und Diskriminierung basieren auf der **Konstruktion von Gegensätzen** zwischen Menschen in Verbindung mit Macht und Privilegien.
- Es gibt „Wir“ und es gibt „Die Anderen“, wobei wir „normal“ sind und wir „die Anderen“ als andersartig, fremd, anders klassifizieren – auch **Othering** genannt.
- Kritisches Hinterfragen der eigenen **Privilegien und Machtstellung** ist notwendig.

Awareness-Regeln



Warum ist Awareness wichtig?

- Rassismus und Diskriminierung abbauen
- Betroffene Menschen schützen
- Solidarität bieten
- Perspektivwechsel und Unterstützung schaffen
- Verantwortung übernehmen (Einzelne und als Gruppe)

Kennenlernen



Die Teilnehmenden sammeln sich in acht Kleingruppen und der oder die Reporter*in der Gruppe interviewt die Gruppenteilnehmer*innen mit diesen Fragen:

- **Was genau interessiert dich an dem Thema?**
- **Welche Erfahrungen hast du selbst mit (Anti-)Rassismus gemacht?**
- **Was muss passieren, damit du am Sonntag mit einem guten und zufriedenen Gefühl nach Hause abreist?**



Anschließend stellen die acht Reporter*innen ihre Gruppenteilnehmer*innen kurz im Plenum vor.

„Abschied vom weißen Retter“



Impulsvortrag: Marianne Pötter-Jantzen, Referentin für Campaigning bei MISEREOR und Mitglied der Initiative Schwarze Menschen in Deutschland (ISD)

<https://www.forumzfd.de/de/das-ende-der-weissen-retter>



Rassismus...



...ist, wenn strukturell benachteiligte Gruppen oder einzelne Menschen aufgrund tatsächlicher oder vermeintlicher körperlicher oder kultureller Merkmale (z. B. Hautfarbe, Herkunft, Sprache, Religion) pauschal abgewertet und ausgegrenzt werden. Beim klassischen Rassismus wird eine Ungleichheit und Ungleichwertigkeit wegen vermeintlicher biologischer Unterschiede behauptet. Im Kulturrassismus wird die Ungleichheit und Ungleichwertigkeit mit angeblichen Unterschieden zwischen den »Kulturen« zu begründen versucht.

Aus: Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen
(<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/rassismus/>)

Rassismus



„Von **strukturellem Rassismus** spricht man, wenn das gesellschaftliche System mit seinen Rechtsvorstellungen und seinen politischen und ökonomischen Strukturen Ausgrenzungen bewirkt, während der **institutionelle Rassismus** sich auf Strukturen von Organisationen, eingeschliffene Gewohnheiten, etablierte Wertvorstellungen und bewährte Handlungsmaximen bezieht. (...)“

Der **individuelle Rassismus** hingegen beruht auf persönlichen Handlungen und Einstellungsmustern und bezieht sich auf die direkte persönliche Interaktion.“

(Rommelspacher, Birgit: Was ist eigentlich Rassismus? In: Melter, Claus (Hrsg.); Mecheril, Paul (Hrsg.): Rassismuskritik. 1. Rassismustheorie und -forschung. Schwalbach: Wochenschau Verlag (2009), S. 25-38)

Podiumsrunde



- Warum beschäftigt sich das forumZFD mit dem Thema Rassismus?
- Warum gerade jetzt?
- Wie sieht der interne antirassistische Organisationsentwicklungsprozess im forumZFD aus?
- Wo begegnen euch Rassismus und Fragen der Diversität in der Kommunalen Konfliktberatung (KKB)?
- Wie spricht ihr darüber?
- Wo seht ihr Bedarf an Weiterarbeit?



Podiumsgespräch mit Marianne Pötter-Jantzen, Oliver Knabe und Dominique Pannke (forumZFD)

Rassismuskritischer Lernprozess



Das forumZFD startete 2020 mit einem rassismuskritischen und diversitätsorientierten Organisationsentwicklungsprozess.

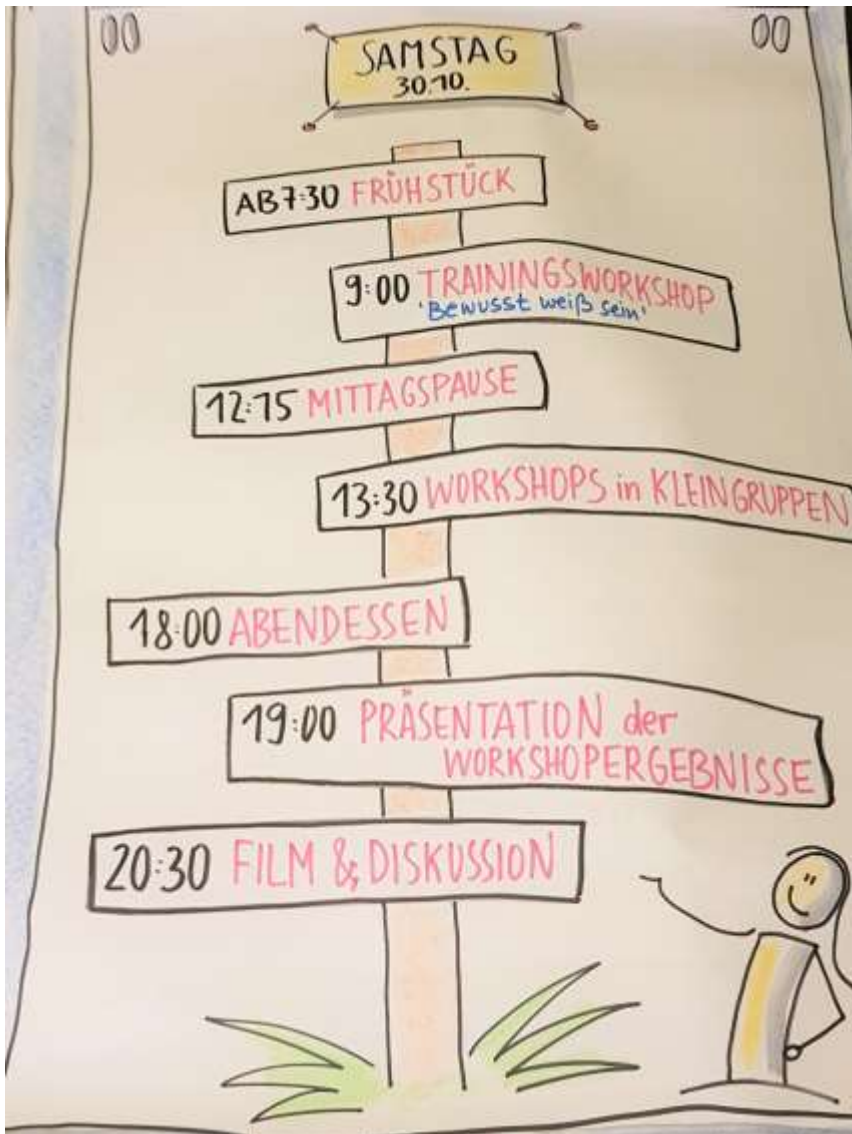
Dafür wurde zunächst eine Bestandsaufnahme durch die externe Beraterin Dr. med. Amma Yeboah durchgeführt.

Mitarbeitende des forumZFD (Inland und Ausland) konnten freiwillig an Interviews teilnehmen. Dort wurden u.a. diese Fragen gestellt:

- Beeinflusst Rassismus die alltäglichen Routinen, Beziehungen und Aktivitäten im forumZFD?
- Können Sie Beispiele für Rassismus / rassistische Diskriminierung im forumZFD nennen?
- Haben Sie Vorschläge für den Umgang mit Rassismus im forumZFD?

Die Bestandsaufnahme bildet die Grundlage für einen umfangreichen Organisationsentwicklungsprozess mit verschiedenen Maßnahmen und unter Hinzuziehung externer Berater*innen. Oliver Knabe und Dominique Pannke berichten abends von den ersten Erfahrungen und Herausforderungen im forumZFD.

Samstag 30.10.2021



Zum Einstieg in den Tag starten Referent Lawrence Oduro-Sarpong und Tina Adomako mit dem Spiel „**Privilege Game**“.

In diesem Rollenspiel geht es darum, dass die Teilnehmenden in verschiedene Rollen schlüpfen und dabei ungleiche Lebensbedingungen und Chancenverteilungen wahrnehmen.

Durch das Abfragen bestimmter Privilegien erfahren die Teilnehmenden, wie es sich anfühlt, weniger oder mehr Privilegien als andere „Rollen“ zu haben.

Privilege Game



Privilege Game



Privilege Game



Einführung Critical Whiteness



Referent: Lawrence Oduro-Sarpong
(interkultureller Diversity-, Konflikt- und Empowerment-Trainer)

„Es geht nicht nur um Weiß- oder Schwarzsein, es geht auch um das Eigene und das Fremde und vermeintliche Normen bzw. Abweichungen von diesem. Critical Whiteness nimmt die soziale Konstruktion von *Weißsein* als Status und damit verbundene Privilegien unter die Lupe.“

(Zitat aus:

<https://www.youtube.com/watch?v=kOnLIJ1Srlw>)



Einführung Critical Whiteness



Trainingsworkshop „Bewusst *weiß* sein“

An diesem Vormittag vermittelt Diversity Trainer Lawrence, was es bedeutet, das eigene *Weißsein* kritisch zu betrachten. *Weiß*e Menschen haben Privilegien. Diese sind laut Lawrence erst einmal nichts Außergewöhnliches, da es ganz normale menschliche Rechte sind, die eigentlich alle Menschen haben sollten. Aber leider haben nicht alle Menschen diese Privilegien. Und darum geht es bei der Sensibilisierung zum „kritischen *Weißsein*“.

Lawrence erläutert anhand von Beispielen, dass *weiße* Menschen seit Jahrhunderten ein System errichtet haben, das *weiße* Menschen privilegiert und anderen Menschen diese Rechte gleichzeitig verwehrt. Das Recht als Individuum betrachtet zu werden, haben Schwarze Menschen nicht. Diese werden als Gruppe wahrgenommen. Beim kritischen *Weißsein* geht es also darum, *weißen* Menschen zu vermitteln, dass sie sich in einer Machtposition befinden, insbesondere was die Deutungshoheit angeht. Es geht vor allem um die Anerkennung der Rechte unserer Mitmenschen.

Weiß gilt als unbenannte „Norm“ – die „Anderen“ sind markiert.

Einführung Critical Whiteness



Literatur im Anhang:

- *Weißsein* in Deutschland (Ursula Wachendorfer)
- Fallen und Chancen der kritischen Weißseinsreflexion (Lawrence Oduro-Sarpong)
- Über die Notwendigkeit eines dekolonialen Bildungsansatzes (Lawrence Oduro-Sarpong)

Linktipps:

- <https://business-for-future-podcast.podigee.io/3-lawrence-oduro-sarpong>
- <https://www.deutschlandfunk.de/critical-whiteness-weisssein-als-privileg-100.html>



Workshop mit Lawrence



Vier Workshops am Nachmittag



WS 1: Vielfaltskompetenz in der Umwelt- und Nachhaltigkeitsbildung: SDGs rassismuskritisch betrachten

Referent*innen: Helena Santana Losada und Mohammed Abdella
([Migrafrica e.V.](#))

WS 2: Keine plakative Präsentation: Rassismuskritische und diversitätssensible Perspektiven bei der Veranstaltungsplanung und der Öffentlichkeitsarbeit

Referentin: Elizaveta Khan ([In-Haus e.V.](#))

WS 3: Koloniales Erbe in der Entwicklungszusammenarbeit

Referent: Serge Palasie (Fachpromotor Flucht, Migration und Entwicklung beim [Eine-Welt-Netz NRW](#))

WS 4: Allyship – wie kann ich ein*e gute*r Verbündete*r von BIPOCs (Black-Indigenous-People of Colour) sein?

Referent: Lawrence Oduro-Sarpong (interkultureller Diversity-, Konflikt- und Empowerment-Trainer)

Workshop 1

Vielfaltskompetenz in der Umwelt- und Nachhaltigkeitsbildung:
SDGs rassismuskritisch betrachten



Workshop 1



Einführung:

Länder des Globalen Südens waren an der Erarbeitung der SDGs zunächst nicht beteiligt
→ Top-Down-Ansatz

Erst am Ende des Prozesses gab es eine OWG (Open Working Group), an der Länder des Globalen Südens und NGOs beteiligt waren.

Durch die Beiträge der OWG enthielten die SDGs dann Elemente, die von den Ländern des Globalen Nordens nicht befürwortet wurden → aus diesem Grund sind die SDGs nur eine Selbstverpflichtungserklärung, während ein völkerrechtlich bindender Vertrag scheiterte.

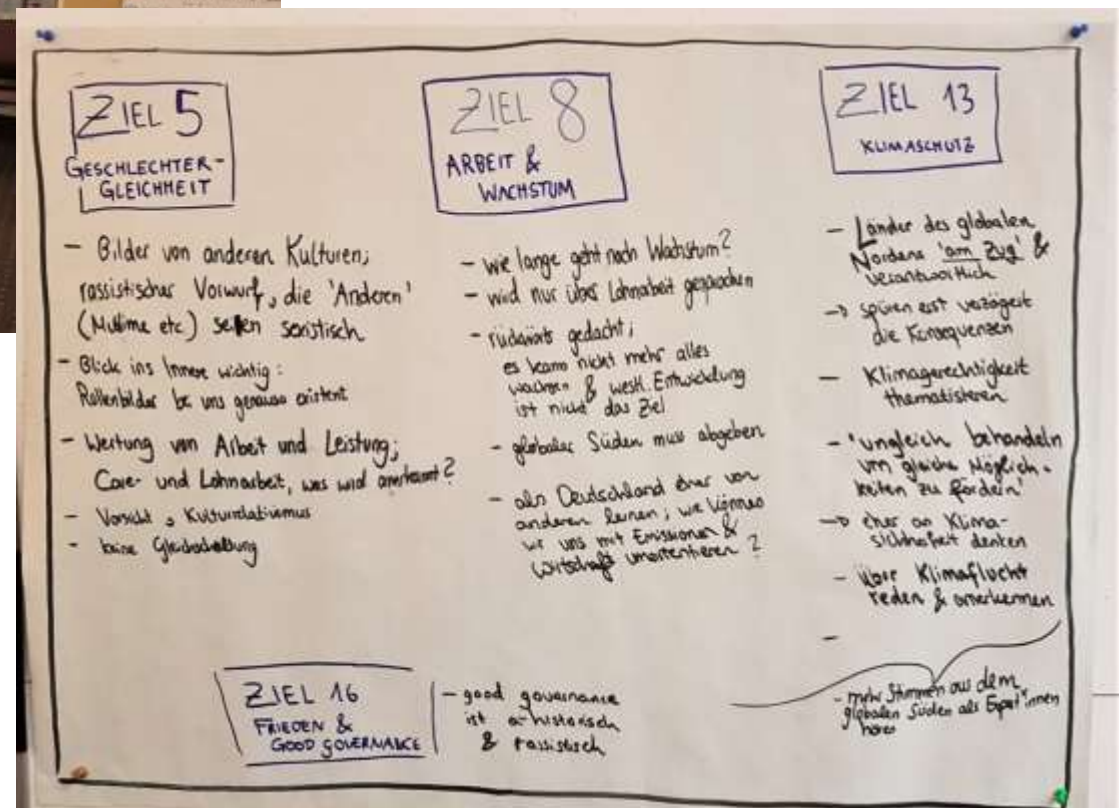
SDGs sind Feigenblatt für ausbeuterische Strukturen: Es entsteht der Eindruck, dass alle Länder selbst für die Erreichung der SDGs verantwortlich sind. Es wird verleugnet, dass einige Länder etwas abgeben müssten, damit andere Länder überhaupt die Chance haben, die SDGs zu erreichen.

Neoliberales Wirtschaftssystem steht SDGs entgegen: Die Länder des Globalen Nordens wollen ihre Machtposition erhalten und stimmen etwa Schuldenerlassen ohne Bedingungen nicht zu.

Workshop 1



Nach der allgemeinen Einführung nahmen die Workshop-Teilnehmenden in Kleingruppen vier SDGs aus einer rassismuskritischen Perspektive genauer in den Blick.



Workshop 2

Keine plakative Präsentation: Rassismuskritische und diversitätssensible Perspektiven bei der Veranstaltungsplanung und der Öffentlichkeitsarbeit



Workshop 2



„Vorurteilsbewusste Arbeit ist «wie eine Linse, durch welche alle Interaktionen, Lehrmaterialien, Aktivitäten geplant und betrachtet werden müssen»“. (Zitat aus dem hier erwähnten Leitfaden übernommen)



Am Beispiel von zwei Veranstaltungen, die die TN demnächst planen, werden verschiedene Aspekte der rassismuskritischen Veranstaltungsplanung beleuchtet.

Hilfreich sind die Fragen auf den Seiten 12-14 im Leitfaden

„[Rassismuskritische Perspektive bei der Organisation von Veranstaltungen](#)“.

Workshop 2



Rassismuskritik ist kein „Thema“, sondern eine Haltung und eine Praxis.

Häufig wird heute noch von „Interkultureller Kompetenz“ gesprochen. Bei der Rassismuskritik geht es aber genau darum, diese Kategorisierungen und Zuschreibungen zu durchbrechen.

Die TN diskutieren intensiv über den Begriff der „Kultur“ und inwiefern die Zuschreibung „anderer Kulturen“ auf Menschen auch rassistisch sein kann.

„Ein kulturell homogenes „Wir“, wird „den Anderen“ gegenübergestellt, die homogen in ihrer kulturellen Andersheit seien.“



Workshop 2



Workshop 3

Koloniales Erbe in der Entwicklungszusammenarbeit



Workshop 3



Die TN besprechen die Themen der Ausstellung und lesen den Text von Serge Palasie: „Deutsche Entwicklungspolitik – Kohärent, partizipativ, glaubwürdig?“ (2018)

Passend zum Thema des Workshops:

Koloniale Spuren in Köln:

<https://www.youtube.com/watch?v=fsAzSy6HHSE>

Deutscher Kolonialismus - wie gehen wir mit diesem Erbe um?

<https://www.youtube.com/watch?v=-k3h97SqQQ0>

Rassismus – Zur Notwendigkeit der Überwindung eines kolonial-ideologischen Auslaufmodells (Serge Palasie): <https://metropol-verlag.de/produkt/deutschland-postkolonial-die-gegenwart-der-imperialen-vergangenheit/>

Workshop 3



Workshop 4

Allyship – wie kann ich ein*e gute*r Verbündete*r von BIPOCs (Black-Indigenous-People of Colour) sein?



Workshop 4



Wurzeln von Rassismus?

- wie konnten 10% der Weltbevölkerung 90% erobern?
- mit welchen Mitteln (abgesehen von besserer Technik, besseren Waffen etc.)?

→ Es ist wichtig zu verstehen, wie das Konstrukt Rassismus aufgebaut ist, um es dekonstruieren zu können.

*Weiß*e Menschen haben Schwarzen Menschen die Menschenwürde abgesprochen, einen Unmenschen kreiert. Vertrauen der Menschen in Afrika wurde missbraucht. Sie wurden im Glauben gelassen, dass die Menschenwürde gegenseitig respektiert wird → Betrug, menschenunwürdiges Verhalten der weißen Kolonialisten.

Beispiel aus deutscher Kolonie: Herero-Krieg

Schwarzer Mann wird als Erzfeind gesehen, weil das Gen für dunkle Hautfarbe durchsetzungsfähiger ist. *Weiß*e Menschen haben Angst davor, vernichtet zu werden/irgendwann nicht mehr zu existieren.

Rassenlehre wird konstruiert.

Workshop 4



Allyship

Verständnis des Konstrukts Rassismus:

Rassifizierte Gruppen + Hierarchisierung

= Macht und Privilegien (auf der einen Seite)

= Herabwürdigung (auf der anderen Seite)

- findet auf verschiedenen Ebenen statt (ideologisch, institutionell, internalisiert, interpersonalisiert)
- da Rassismus historisch gewachsen und strukturell ist, ist er nicht umkehrbar (*weiße* Menschen erfahren keinen Rassismus)

Dekolonisierungsprozesse des *weißen* Selbst (Abwehr → Betroffenheit → Erkenntnis → Heilung/ Reparation/ Verantwortung/ Power-Sharing)

Vorsichtig sein bei Schuld (→ Wohltaten) und Erkenntnis (→ Aktionismus)

Workshop 4



Pausen



forumZFD



Reflexion im rotierenden Kreis



Filmabend und Diskussion



FUCK WHITE TEARS by Annelie Boros (Germany 2016)



Festrede von Chimamanda Adichie (OV)

Sonntag 31.10.2021

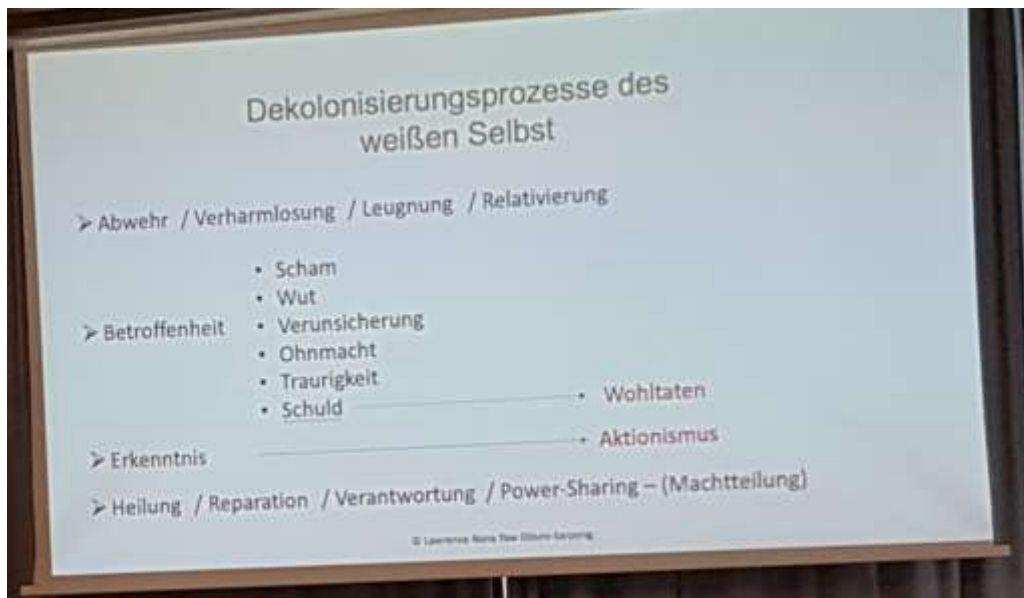


Sonntag 31.10.2021



Erkenntnis vs. Aktionismus?

Lawrence stellt im Plenum zum Abschluss der Tagung noch den „Dekolonisierungsprozess des *weißen* Selbst“ vor.



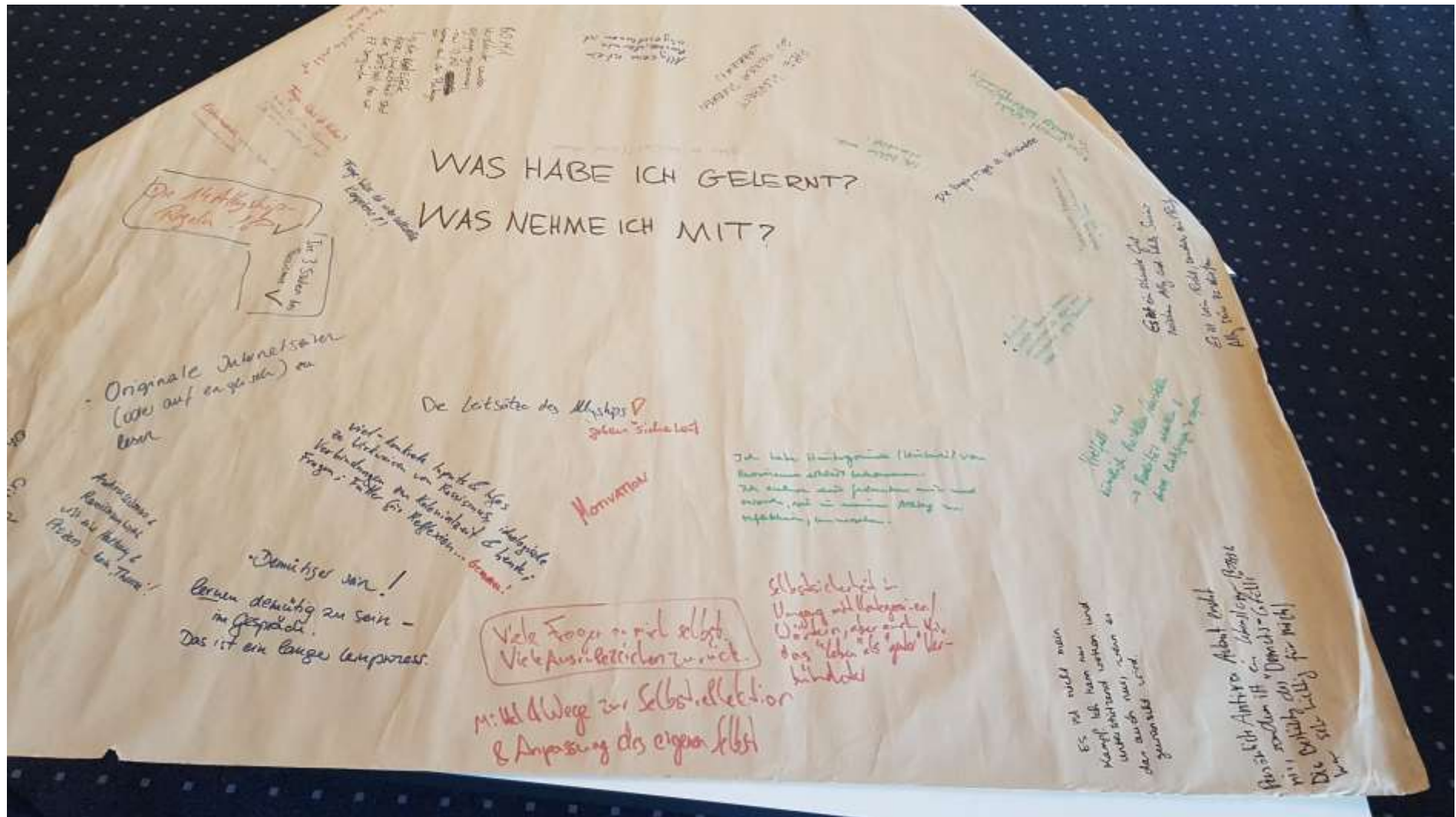
Reflexion – stilles Gespräch



Reflexion – stilles Gespräch



forumZFD



Was habe ich gelernt?

Was nehme ich mit?



- es ist ein schmaler Grat zwischen Ally und White Saviour
- es ist kein Recht, sondern ein Privileg, Ally sein zu dürfen
- Es ist nicht mein Kampf. Ich kann nur unterstützend wirken und das auch nur, wenn es gewünscht wird.
- die Bestärkung des Demut-Gefühls war sehr wichtig für mich
- ich fühle mich ermutigt
- Allysein ist ein Prozess, der nie abgeschlossen ist
- Enthusiasmus, geplante Projekte der Antirassismusbildung umzusetzen
- es gibt kein absolutes „richtig“, aber ein „besser“
- Was ist Kultur? Inwiefern lohnt sich die Differenzierung in Kulturräume? Was ist Interkulturelle Kompetenz?
- die 14 Allyship-Regeln; die 3 Säulen des Rassismus
- viel: konkrete Inputs & Infos zu Wirkweisen von Rassismus, ideologische Verbindungen zu Kolonialzeit & heute; Fragen; Futter für Reflexion
- Viele Fragen an mich selbst. Viele Ausrufezeichen zurück.
- Mittel und Wege zur Selbstreflektion & Anpassung des eigenen Selbst
- Anti-Rassismus und Rassismuskritik sind eine Haltung & ein Prozess, kein „Thema“!

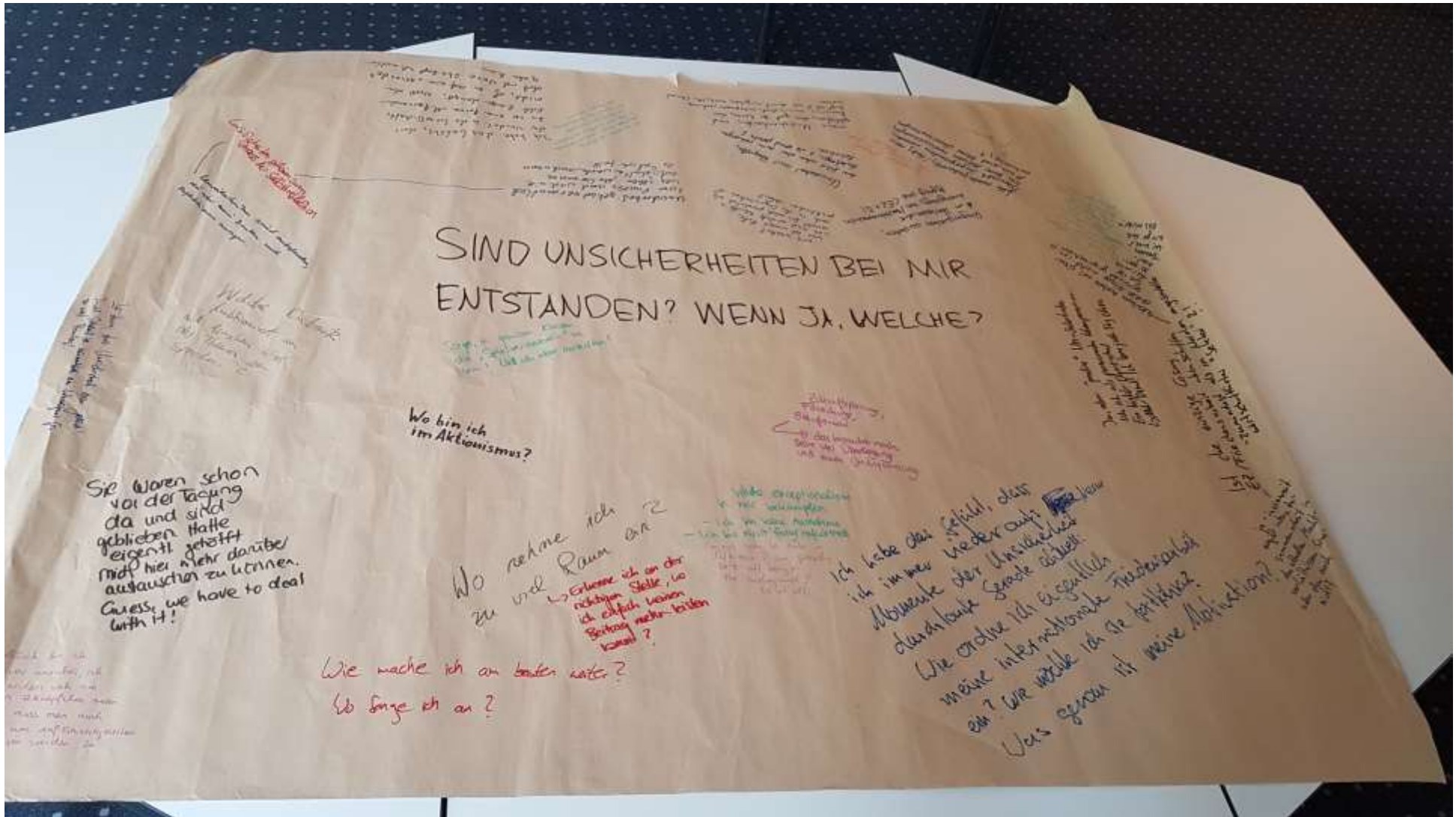
[illegible]

Haben sich meine Erwartungen erfüllt? Was hat mir gefehlt?



- Meine Erwartungen wurden übertroffen. Sowohl inhaltlich als auch von der Organisation und vom Ambiente.
- Es lief anders als erwartet. Bin bereichert.
- Wie immer fehlt Zeit! Erwartungen wurden aber erfüllt & machen Lust auf zukünftige persönliche Prozesse
- Einen ganzen Tag mit Lawrence im Workshop zu verbringen, ist mehr als ich erwartet habe 😊
- Inhaltlich sehr! Emotional fühle ich mich sehr erschöpft & hätte mehr Pausen gebraucht!
- Ja, gehe mit Motivation nach Hause, mein Engagement rassismuskritischer zu gestalten und allgemein politisch aktiver zu werden
- Tolle Referent*innen und Workshops – Danke!
- Mehr Zeit zum Austausch und Netzwerken
- Echt cool, dass das WE für Studenten so erschwinglich war (preislich)
- Filmauswahl war sehr gut
- Ich hätte mich über mehr Zeit gefreut, auf unsere eigene Arbeit konkret zu schauen – wie wirken sich koloniale Kontinuitäten dort aus?
- auf jeden Fall erfüllt, der Workshop von Serge war top, ggfs. mehr Pausen

Reflexion – stilles Gespräch



Sind Unsicherheiten bei mir entstanden? Wenn ja, welche?

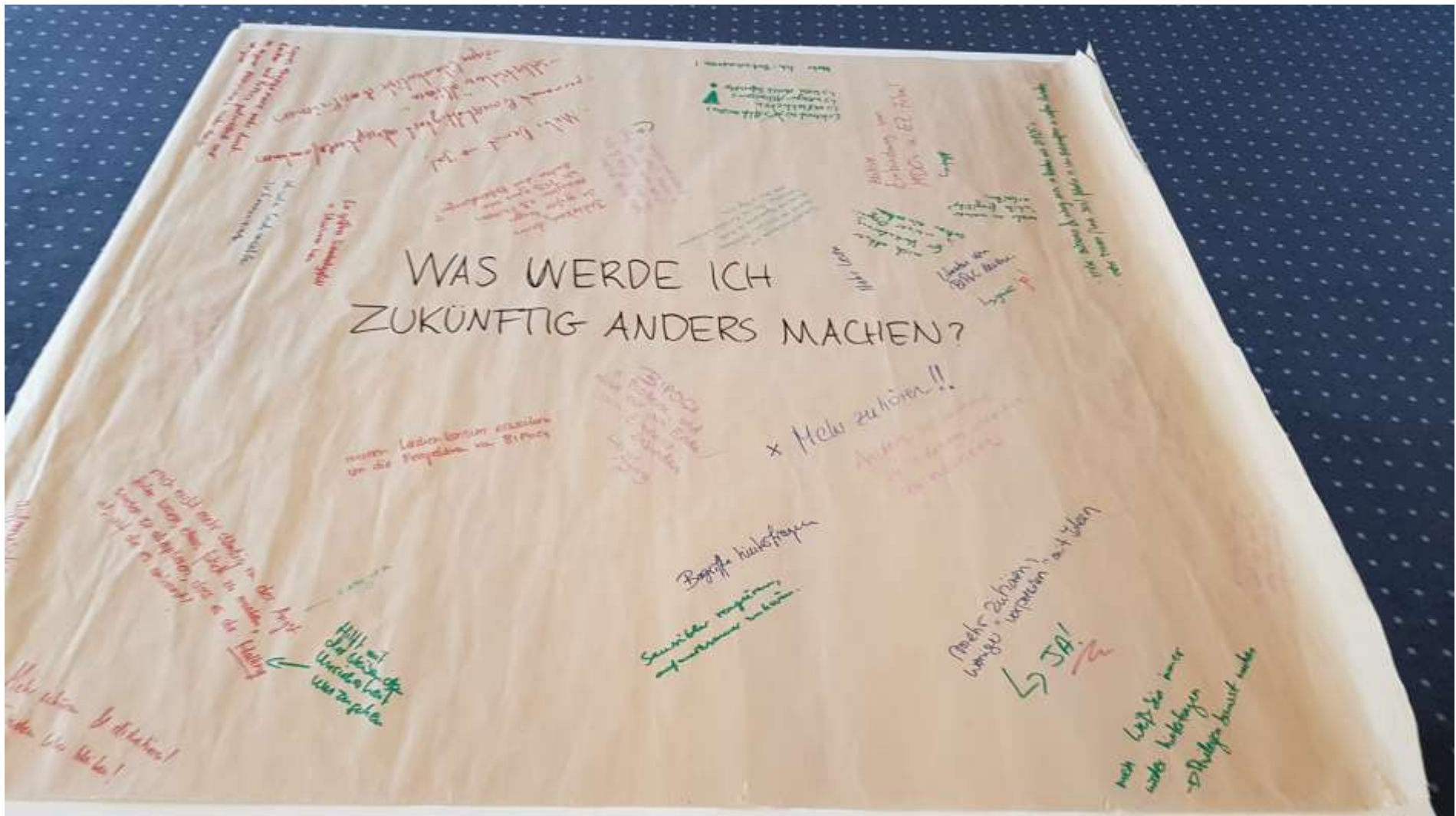


- Ja, aber „positive“ Un-Sicherheiten sehe ich als permanenten Lebensprozess an
- Ist die einzige Lösung, EZ / Friedensarbeit abzuschaffen?
- Inwieweit ergibt internationale Zusammenarbeit in den aktuellen Machtverhältnissen Sinn oder eben auch nicht?
- Wie ordne ich eigentlich meine internationale Friedensarbeit ein? Wie möchte ich sie fortführen? Was genau ist meine Motivation?
- white exceptionalism in mir bekämpfen: Ich bin keine Ausnahme! Ich bin nicht „fertig“ reflektiert
- wo nehme ich zu viel Raum ein? wo bin ich im Aktionismus?
- Ich denke, dass Unsicherheit dazu gehört! Zu viel Sicherheit ist nämlich ein Warnsignal für zu viel Privileg!
- Ich bin unsicher, ob diejenigen, die glauben, critical whiteness verstanden zu haben und aktivistisch studieren, wirklich verinnerlicht haben, was Demut und Zurückhaltung und Respekt bedeuten.
- Wie weiter? Was ist meine Rolle? Was sind nächste Schritte? Sowohl für mich persönlich als auch in der Organisation & praktischen Arbeit?
- meine Unsicherheiten sind geblieben, aber gut zu hören, dass Rassismus verunsichert, unbequem und schmerzhaft ist und wir damit umgehen müssen.

Reflexion – stilles Gespräch



forumZFD



Was werde ich zukünftig anders machen?



- meinen Medienkonsum erweitern um die Perspektiven von BIPOCs
- BIPOCs von Anfang an in Prozesse einbinden und nicht nur beim Ergebnis am Ende
- mehr zuhören, Raum lassen & zurücktreten, mehr Demut
- mein *Weißsein* immer wieder hinterfragen
- Privilegien bewusst machen
- eigene Literaturliste diversifizieren
- hoffentlich schlagfertiger auf rassistische Kommentare reagieren
- mich nicht mehr ständig von der Angst leiten lassen, etwas falsch zu machen, sondern zu akzeptieren, dass es die Haltung ist, auf die es ankommt
- mich aktiver für Veränderung in meiner Organisation einsetzen
- mehr an meiner white fragility arbeiten
- Stellenausschreibungen und Projekte von etablierten Institutionen, Vereinen und Organisationen im Bereich Friedensarbeit, EZ und Antidiskriminierungsarbeit noch mehr in Frage stellen.
- Bestärkung darin, die großen Fragen anzugehen: z.B. müssen wir ZFD ganz neu denken, ohne Entsendungen?
- versuchen, gendersensibler zu kommunizieren
- permanente Prozesshaftigkeit akzeptieren / annehmen

Reflexion – stilles Gespräch



Sonntag – Abschied





forumZFD

Schön war's!

Entschieden für Frieden

Forum Ziviler Friedensdienst e. V.
(forumZFD)
Am Kölner Brett 8
50825 Köln

Telefon 0221 91 27 32-0
Fax 0221 91 27 32-99
E-Mail kontakt@forumZFD.de
www.forumZFD.de

Spendenkonto:
Bank für Sozialwirtschaft
IBAN DE37 3702 0500 0008 2401 01
BIC BFSWDE33XXX