

Dokumentation

Vernetzungstreffen des Landesdemokratiezentrum

Am 08.12.2020 von 9.30 bis 12.00 Uhr

als Videokonferenz

Antirassismus- und Präventionsarbeit weiterdenken!

Bedeutung von Ansätzen gegen Anti-Schwarzen Rassismus in
der Berliner Antirassismus- und Präventionsarbeit

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

Inhalt

Einleitung.....	1
Projektvorstellung (EOTO e. V. und NARUD e. V.)	1
Podiumsdiskussion „Schwarzer Antirassismus: Geschichte, Akteur*innen, Bedeutung“	3
Arbeitsgruppe 1: New Alliances: Kooperation mit/von Schwarzen Antirassismus-Organisationen und Akteur*innen.....	5
Arbeitsgruppe 2: Fokus schärfen: Dekolonisierung von Kolonialitäten und die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Antidiskriminierungsarbeit.....	8
Arbeitsgruppe 3: Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Bildung und Schule gemeinsam gestalten! Aber wie?	10
Arbeitsgruppe 4: Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Gemeinwesen und Sozialraum gemeinsam gestalten! Aber wie?	14
Impressum.....	16

Einleitung

Am 08.12.2020 fand das dritte digitale Vernetzungstreffen des Landesdemokratiezentrums Berlin im Jahr 2020 statt. In der Reihe der Vernetzungstreffen ist es das Zwölfte. Als digitales Forum des Austausches und der fachlichen Vernetzung widmete sich das Vernetzungstreffen dem Thema: „Antirassismus- und Präventionsarbeit weiterdenken! Bedeutung von Ansätzen gegen Anti-Schwarzen Rassismus in der Berliner Antirassismus- und Präventionsarbeit“. Dieses Vernetzungstreffen fand im Rahmen der Umsetzung der UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft statt und wurde in Kooperation mit dem Diaspora Policy Institute umgesetzt. Moderiert wurde das Treffen von Abdou-Rahime Diallo vom Diaspora Policy Institute.

Eingeladen waren zivilgesellschaftliche Träger von Berliner Projekten des Bundesprogramms „Demokratie leben!“, Vertreter*innen anderer Landesdemokratiezentren, bezirkliche Partnerprojekte, Vertreter*innen aus der Berliner Verwaltung und Projekte des Berliner Landesprogramms gegen Rechtsextremismus, Rassismus und Antisemitismus. Darüber hinaus waren Organisationen und Akteur*innen des Schwarzen Antirassismus zu dem Treffen eingeladen, um ihre Erfahrungen und Perspektiven einzubringen.

Im Mittelpunkt der ersten Hälfte der Veranstaltung standen zwei Projektvorstellungen, sowie eine Podiumsdiskussion, welche kritisch-konstruktive Blicke auf die Präventions- und Antirassismus-Arbeit geworfen hat. Im Fokus des zweiten Teils der Veranstaltung standen vier parallellaufende Arbeitsgruppen, die sich mit dem Thema Schwarzer Antirassismus in unterschiedlichen Kontexten auseinandersetzten. Die Ergebnisse der Arbeitsgruppen wurden anschließend im Plenum präsentiert und diskutiert.

Künstlerisch wurde das Vernetzungstreffen von dem Poetry-Ensemble Sauti è Haala begleitet, das u. a. Gedichte der Schwarzen Bürgerrechtlerin May Ayim mit westafrikanischer Musik vorgetragen hat.

Projektvorstellung (EOTO e. V. und NARUD e. V.)

Jeff Kwasi Klein, Each One Teach One (EOTO) e. V.

Der Verein bietet Antidiskriminierungsberatung für Schwarze Menschen und spezifische Angebote für Schwarze Jugendliche in Berlin an. Die Antidiskriminierungsberatung des Vereins erfolgt mit einem intersektionalen Ansatz (race, sex, gender). Zudem betreibt der EOTO e.V. die Berliner Monitoringstelle zu Anti-Schwarzem Rassismus. Der Verein verzeichnete im Jahr 2019 113 Meldungen von Diskriminierungsfällen. Die meisten Vorfälle wurden in den Bereichen „racial profiling“, „rassistische Kontrollen“ im Rahmen von Polizeikontrollen (30 Fälle) und in Bezug auf Diskriminierungen durch Institutionen (46 Fälle) erfasst. Darüber hinaus ist ein Anstieg der Diskriminierungsfälle seit Beginn der Corona-Pandemie zu verzeichnen. Dies ist einerseits auf mehr Befugnisse der Polizei und andererseits auf eine Zunahme von rassistischen Taten/Angriffen auf der

Straße zurückzuführen. Im Bereich des Monitorings besteht das Ziel darin, Anti-Schwarze Diskriminierung sichtbar zu machen. Hierzu werden durch den Verein Daten gesammelt, Jahresberichte erstellt und Prozessbeobachtungen durchgeführt. Der Verein ist darüber hinaus in verschiedene politische Kampagnen involviert.

Azize Lamere, Geschäftsführer von NARUD e. V. - Network African Rural and Urban Development
Der Verein ist seit 2005 in Berlin, zunächst im Bereich Quartiersmanagement, tätig. Mittlerweile arbeitet der Verein auch in den Bereichen:

- _ Antidiskriminierungsarbeit,
- _ Partizipation von Menschen mit Migrationserfahrung,
- _ Entwicklungspolitische Bildung,
- _ Entwicklungszusammenarbeit.

Im März 2020 startete das Projekt SAfE – Stärkung Afrikanischer Eltern und wird in Berlin, Hamburg, Oldenburg und Dortmund umgesetzt. Ziel des Projektes ist es, den Lern- und Bildungserfolg von Kindern afrikanischer Herkunft zu gewährleisten. Zu den Projektbausteinen/Maßnahmen zählen:

- _ Elternarbeit stärken
- _ Kinder Empowerment: Sommerferienangebote (AfrisCool), Workshops
- _ Netzwerk/Dachverband: Netzwerktreffen für Eltern und Multiplikator*innen; Konferenzen

Podiumsdiskussion „Schwarzer Antirassismus: Geschichte, Akteur*innen, Bedeutung“

Moderation: Abdou-Rahime Diallo

Podiumsgäste: Azize Lamere (NARUD e. V.), Jeff Kwasi Klein (EOTO e. V.), Katharina Oguntoye (ADEFRA – Schwarze Frauen in Deutschland), Dr. Natascha A. Kelly, Tahir Della (ISD – Schwarze Menschen in Deutschland)

Die Podiumsdiskussion ging zunächst von der Frage aus, welche Bedeutung der Schwarze Antirassismus in der politischen Akteur*innenlandschaft hat. Dr. Natascha A. Kelly verwies darauf, dass die Arbeit auf NGO-Ebene sehr wichtig ist, weil auf dieser Ebene in die Gemeinschaft hingearbeitet werden kann. Genauso relevant ist aber auch die Arbeit in der Politik. Wichtig ist hier laut Kelly, dass auf die Wortwahl bestimmter Positionen geachtet wird, da dies „die Debatten beeinflusst, wie sie in den Medien/der Öffentlichkeit geführt werden“. Oftmals werden durch die Wortwahl wesentliche Aspekte unsichtbar gemacht und Diskriminierungserfahrungen abgewertet. Als Beispiel nannte sie die Benennung als Antirassismusbeauftragte*r, statt Rassismusbeauftragte*r. Sie fordert, dass Repräsentant*innen der Communities mit an den Entscheidungstischen sitzen müssen.

Tahir Della ist seit über 30 Jahren in der Bürger*innenrechtsarbeit für Schwarze Menschen in Deutschland aktiv und Mitbegründer der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland (ISD). Er unterstrich die Bedeutung dessen: „Wir sitzen zu wenig an Tischen, an denen wirklich konkrete Entscheidungen getroffen werden. Was der Gesellschaft fehlt, ist noch immer ein Verständnis für die strukturelle Verankerung des Rassismus“. Rassismus muss Della zufolge als gesamtgesellschaftliches Problem erkannt werden und darf nicht auf ein Problem der Schwarzen Community reduziert werden.

Katharina Oguntoye arbeitet seit über 30 Jahren als Aktivistin Schwarzer Menschen in Deutschland. Sie ist Mitbegründerin der Initiative Schwarzer Menschen in Deutschland ISD und von ADEFRA – Schwarze Frauen in Deutschland e.V. 1997 gründete sie darüber hinaus das interkulturelle Netzwerk Joliba e. V. Mit der Publikation des Handbuchs „Farbe bekennen“, das sie 1986 zusammen mit Mai Amy und Dagmar Schultz herausgegeben hat, wurde die Auseinandersetzung mit Rassismus in weiße, feministische Debatten hineingetragen.

Katharina Oguntoye weist darauf hin, dass es derzeit einen stetig anwachsenden Beratungs- und Unterstützungsbedarf der Schwarzen Community gibt. Dies zeigt sich bei vielfältigen Beratungsangeboten etwa bei ADEFRA oder bei Joliba e.V. Dies lässt sich auch auf eine größer gewordene Schwarze Community in Berlin zurückführen. Als langjährige Aktivistin muss sie nach wie vor feststellen, dass Rassismus als Strukturproblem bzw. Rassismuserfahrungen lange Zeit ausgeblendet wurden und dass es auch heute noch an Anerkennung und Aufarbeitung mangelt.

Azize Lamere weist zudem darauf hin, dass der Diversität von Schwarzen Menschen in Berlin nicht genügend Rechnung getragen wird und dass Schwarze, migrantische Akteur*innen, die mehrfach

benachteiligt sind, aus partizipativen Angeboten häufig ausgeschlossen sind. „Dafür sind sie mehr in ihrer Community organisiert und vernetzt.“ Der Träger Narud e.V. unterstützt auch die Vernetzung derer, die nicht in Deutschland sozialisiert worden sind, z. B. durch Angebote von Fußballteams und –turnieren.

Auf die Frage, was sich die Podiumsteilnehmenden wünschen und was Ansätze sein könnten, Schwarzen Antirassismus stärker in die politische Arbeit einzubeziehen, wurden folgende Vorschläge unterbreitet:

- _Erfahrungsexpertise von PADs (People of African Descent) aktiv einbringen
- _gezielte Förderung, nicht bloß des Empowerments wegen, sondern zugunsten konkreter gesellschaftlicher Erfahrungen
- _eigene Förderstrukturen aufbauen bzw. stärken
- _andere Formen politischer Beteiligung finden; positive Motivation in der Bevölkerung erzeugen, sich mit Antirassismus/Rassismus auseinanderzusetzen (z. B. Sensibilisierungstraining)
- _Antirassismus als Querschnittskompetenz anbieten
- _Begriffe von Rassismus müssen wissenschaftlich neu definiert werden. Was ist Macht? Was sind Privilegien? Aktuell ist der Definition von Rassismus eine Diskriminierung inhärent
- _Verlernen, Anlernen, Dekonstruieren
- _Seit langem bestehende Forderungen Schwarzer Communities:
 1. Datenlage zu Anti-Schwarzem Rassismus muss erweitert werden; weitere Förderung für Projekte aus der Schwarzen Community.
 2. Black Studies als Studienfach aufbauen, um Widerstand und Resilienz in den Communities zu fördern, damit Diskriminierung entgegengetreten werden kann.

Dr. Natascha A. Kelly wandte ein: „Solange kein wirkliches Verständnis von Rassismus herrscht, bringt Antirassismusarbeit nichts. Rassistische Unterdrückung und *weiße* Vorherrschaft müssen zusammengedacht werden.“ Sie führte weiter an, dass es zum Grundverständnis von Rassismus gehört, dass Rassismus nicht an Grenzen Halt macht. Die Folgen von Kolonialisierung z. B. reichen über die Grenzen Deutschlands hinaus. Die rassistische Ideologie liegt der Weltgesellschaft zugrunde. Sie muss als überstrukturelles Problem erkannt werden. Ein Grundverständnis über Rassismus und Antirassismus muss geschaffen werden, bevor antirassistisch gearbeitet werden kann. Allianzen bilden sich erst auf der Basis von Selbstreflexion, so Kelly.

Arbeitsgruppe 1: New Alliances: Kooperation mit/von Schwarzen Antirassismus-Organisationen und Akteur*innen

Workshopleitung: Tzegha Kibrom, Lawrence Oduro-Sarpong

In der Arbeitsgruppe „New Alliances: Kooperation mit/von Schwarzen Antirassismus-Organisationen und Akteur*innen“ wurde primär der Frage nachgegangen, wie sich Schwarzer Antirassismus konkret auswirkt. Davon ausgehend trugen die Teilnehmenden Vorschläge zusammen, wie auf struktureller Ebene gegen die Ausblendung der Perspektiven und Ausgrenzung Schwarzer Menschen gearbeitet werden kann. Anschließend wurde betrachtet, wie Angebote zur Antidiskriminierungsarbeit an Betroffene herangetragen werden können und wie einzelne Organisationen dabei vorgehen. Abschließend wurden Probleme zusammengetragen, die sich bei der Überwindung struktureller Hürden und/oder der Ausblendung von Schwarzen Perspektiven ergeben und welche Ziele/Herausforderungen sich im Laufe der Diskussion herauskristallisiert haben.

Zunächst wurde festgehalten, dass die Schwarze Community als Gruppe in der Gesellschaft/im Alltag sehr sichtbar ist, wodurch sie anfällig für Rassismus/Diskriminierung ist. Hinzu kommt die Diversität der Schwarzen Community, so dass Schwarze Menschen je unterschiedliche Mehrfachdiskriminierungen erfahren bei denen Klassismus, Sexismus, Heteronormativität, Ableism und Trans*- und Homophobie u.a. eine Rolle spielen können. Diskriminierungserfahrungen entstehen u. a. durch Kontrolldruck auf Schwarze Menschen durch die Polizei, wobei besonders Schwarze Männer als aggressiv bzw. gewaltbereit konstruiert werden. Der Kontrolldruck ist auch schon in den Schulen durch härtere Bestrafungen, schlechtere Benotung etc. spürbar. Es wurde angemerkt, dass von Schwarzen Kindern weiterhin weniger erwartet wird als von *weißen* Kindern, da von vornherein angenommen wird, sie würden weniger leisten. Diesem Kontrolldruck wird sodann mit „Coping“ begegnet. Kinder und Jugendliche können die Lust an der Schule verlieren und versuchen, der negativen Situation auszuweichen. Diese psychische Belastung kann in der Folge den Bildungserfolg beeinträchtigen. Darüber hinaus wird bei Diskriminierungsfällen (z.B. an Schulen oder in Kitas) mehr Zeit für die Perspektive der „Täter“ eingeräumt und nicht derjenigen, die Diskriminierung erfahren. Eltern der betroffenen Kinder werden dann meist erst angesprochen, wenn es zu Übergriffen kommt. Durch solch einen strukturellen Anti-Schwarzen Rassismus werden die Perspektiven Schwarzer Menschen systematisch ausgeblendet und ausgegrenzt. Zudem müssen Schwarze Menschen in vornehmlich *weißen* Organisationen besondere Anstrengungen unternehmen, um strukturelle Hürden zu überwinden.

Um gegen die Ausblendung und Ausgrenzung auf struktureller Ebene zu arbeiten, ist es wichtig, dass eine Vernetzung von Organisationen aus dem Feld der Antidiskriminierungsarbeit erfolgt, sodass diese sich gegenseitig unterstützen können, z. B. beim Datenaustausch oder dem „Monitoring“ von Vorfällen. Weiterhin ist es von Bedeutung, dass Angebote besser kommuniziert werden und dass Schwarzer Antirassismus als „Kategorie“ etabliert und ebenfalls im Kontext von Intersektionalität gedacht und angesprochen wird.

Auf die Frage, wie einzelne Organisationen Angebote an Betroffene herantragen und ob es in diesen Angeboten die Kategorie „Anti-Schwarzer Rassismus“ gebe, meldete sich ein*e Vertreter*in von KiDs (Kinder vor Diskriminierung schützen) aus der Fachstelle Kinderwelten zu Wort. Aus der Erfahrung des Projekts manifestiert sich die Kategorie „Anti-Schwarzer Rassismus“ darin, dass Schwarze Kinder psychisch und physisch anders stark betroffen sind. Unter Kindern findet Diskriminierung statt, indem Schwarze Kinder aus Spielsituationen ausgeschlossen oder von anderen Kindern durch Worte verletzt werden. Dabei werden die Kinder durch die Wortwahl ihrer Eltern geprägt und wenden diese in ihrem Alltag an, manchmal ohne genau zu wissen, was diese Worte bedeuten. Problematisch ist zudem die Diskriminierung durch Fachkräfte, welche mehr im schulischen als im frühpädagogischen Umfeld stattfindet. Diskriminierung erfahren Schwarze Kinder hier auch über das Eingreifen durch Fachkräfte, wenn Diskriminierung zwischen Kindern wahrgenommen wird, indem z. B. vorurteilsbehaftete Schuldzuweisungen etc. erfolgen.

Als Probleme bei der Überwindung struktureller Hürden und/oder der Sichtbarkeit von Schwarzen Perspektiven ergaben sich aus der Diskussion folgende Punkte:

- Es sollten von *weiß* dominierten Organisationen direkte Angebote/Ansprachen an die Betroffenen formuliert werden.
- Inhaltlich fehlen bestimmte Perspektiven, wie u. a. die Kolonialgeschichte und deren Auswirkungen.
- Viele Organisationen sind nicht vorbereitet auf Schwarze Perspektiven und die Anstrengungen, die nötig sind, um Veränderungen voranzutreiben. „Unbequemen“ Themen wird häufig aus dem Weg gegangen. Zudem bleibt Antidiskriminierungsarbeit in *weißen* Organisationen häufig an einzelnen Personen hängen, nicht an der Organisation. Allein kann man eine Organisation/Struktur nicht ändern. Hierzu bedarf es Tools und der Mitarbeit aller.
- Die interkulturelle Öffnung z. B. in der Verwaltung ist nur ein kleiner Schritt. Es reicht nicht aus, einfach nur People of Color (PoC) anzustellen, es braucht auch Antidiskriminierungsarbeit nach innen.
- Veränderung ist ein langer und teilweise auch unbequemer Prozess. Hier stellt sich die Frage, ob Organisationen das ernsthaft und aus Überzeugung oder nur oberflächlich wollen.

Als Ziele/Herausforderungen aus der Diskussion der Arbeitsgruppe ergaben sich die Punkte, dass...

- die Arbeitsgruppe als Startschuss für die Vernetzung und den (Wissens-)Austausch – vor allem zwischen den Organisationen – wahrgenommen wird.
- politische Angebote für Kinder/Jugendliche geschaffen bzw. weiter ausgebaut werden müssen.
- „Reibung“ und unbequeme Gespräche sowie der Druck von außen notwendig sind.
- Beharrlichkeit wichtig ist und Probleme immer wieder aufgezeigt und angeprangert werden müssen.
- strukturelle Probleme strukturelle Lösungen und keine individuellen Lösungen brauchen. Hier ist es wichtig zu ergründen, woran Veränderungen auf struktureller Ebene genau scheitern.

- Schwarze Perspektiven in der Antidiskriminierungsarbeit sichtbarer gemacht werden müssen.

Arbeitsgruppe 2: Fokus schärfen: Dekolonisierung von Kolonialitäten und die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Antidiskriminierungsarbeit

Workshopleitung: Abdel Amin Mohamed

Die zweite Arbeitsgruppe „Fokus schärfen: Dekolonisierung von Kolonialitäten und die UN-Dekade für Menschen afrikanischer Herkunft in der Berliner Antidiskriminierungsarbeit“ ging den Fragen nach, welche Rolle die UN-Dekade und die Dekonstruktion von Kolonialitäten bisher in der Arbeit der Teilnehmenden gespielt hat und wie diese eine größere Rolle spielen bzw. wie ein stärkerer Fokus auf die Dekonstruktion von Kolonialitäten gelegt werden kann. Weiterhin wurde zusammengetragen, welche Rolle Schwarze Organisationen hier spielen können.

In der bisherigen Arbeit der Teilnehmenden in ihren Organisationen spielte die UN-Dekade und die Dekonstruktion von Kolonialitäten vor allem beim NARUD e. V. eine größere Rolle. Andere Teilnehmende verwiesen darauf, dass der Diskurs im Hinblick auf die Dekonstruktion von Kolonialitäten schwierig ist, da dieser oft von *weißen* Menschen geführt wird. Zudem sind in vielen politischen Gremien und Vertretungen (bspw. Kabinettsausschuss) *weiße* Menschen stark vertreten, eine kritische Hinterfragung erfolgt oft nicht. Hier muss sich die Grundhaltung der Mehrheitsgesellschaft dem afrikanischen Kontinent gegenüber ändern. Ein Schritt in die richtige Richtung wäre es, dass sich die entsprechenden Länder öffentlich für die verübten Völkermorde und die Sklaverei entschuldigen. Weiterhin ist es wichtig zu begreifen, dass Dekolonialisierung nicht nur lokal, sondern global angegangen werden muss. Zudem muss die Schwarze Community stärker einbezogen werden. Sie muss mitgestalten und mitentscheiden. Hierzu sollten auch kleine Organisationen einbezogen werden, um all den Menschen Gehör zu verschaffen, denen oft der Mut fehlt, die Stimme zu erheben. Dabei ist nicht nur über Dekolonialisierung, sondern auch über Machtstrukturen zu sprechen und generell sensibler mit dem Thema umzugehen. Als Vertreterin der LADS plädierte Stanislaw Paulus für eine vielfältigere Zusammensetzung von Ausschüssen und Gremien, zu denen auch Schwarze Menschen zählen müssen. Weiterhin verwies sie die Teilnehmenden darauf, dass sich Dr. Dirk Behrendt, Senator für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung, – als Vertreter eines Bundeslandes – öffentlich bei Vertreter*innen der Nama und Hereo für den Genozid und die Verbrechen des Kolonialismus entschuldigt hat. Dies allein ist selbstverständlich nicht ausreichend, da eine Entschuldigung auf nationaler Ebene notwendig ist. Auf der symbolischen und politischen Ebene ist es dennoch ein wichtiger Schritt. Darüber hinaus hat das Land Berlin die Entwicklung eines Aufarbeitungskonzeptes zur kolonialen Vergangenheit Berlins sowie deren gegenwärtige Auswirkungen initiiert und die Koordination der Entwicklung dieses Konzeptes an das Bündnis „decolonize Berlin“ übergeben. Dieses Bündnis bezieht in einen partizipativen Prozess sowohl Selbstorganisationen, Verwaltung und Politik mit ein.

Eine größere Rolle können dekoloniale Ansätze spielen, in denen Projekte an Schulen zu Sprache und Rassismus etabliert werden bzw. eine größere Bedeutung erfahren. Ergründet werden sollte hier

u.a., wie präsent der koloniale Diskurs in der Sprache ist. Weiterhin besteht der Wunsch nach größerer Zusammenarbeit mit Schwarzen Organisationen, auch hinsichtlich der Sensibilisierung in der Sprache und in der Bildung – Schulungen und Trainings werden hier seitens der Teilnehmenden als grundlegende Forderung gesehen. Als sehr gelungenes Beispiel wird die Fortbildung „Sieben Mal jung“ für Pädagog*innen und Lehrkräfte mit dem NARUD e. V. aufgezeigt. Weiterhin wird darauf verwiesen, dass Workshops zu Rassismus und Diskriminierung als Empowerment und Unterstützung enorm wichtig sind, um einer psychischen Mehrfachbelastung durch tägliche Rassismuserfahrungen und Erfahrungen mit der Geschichte von Rassismus und Kolonialisierung entgegenzuwirken.

Die Zusammenarbeit mit Schwarzen Organisationen kann zukünftig ausgebaut werden, indem afrikanische Organisationen ein gemeinsames Bild von Afrika schaffen und in die Welt geben. Dazu gehört es, das Bild des „armen Afrikas“ zu ändern und den afrikanischen Kontinent nicht als ein Land zu betrachten.

Arbeitsgruppe 3: Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Bildung und Schule gemeinsam gestalten! Aber wie?

Workshopleitung: Zaida Horstmann

In der Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Bildung und Schule gemeinsam gestalten! Aber wie?“ gab es zunächst einen thematischen Input durch Azize Lamere zum SAfE–Projekt vom NARUD e. V. Anschließend erfolgte eine Auseinandersetzung damit, welche kritischen Schwarzen Perspektiven und Bedarfe es bezüglich der Jugend- und Bildungsarbeit gibt, welche Ideen und Ansätze hierzu gemeinsam entwickelt und welche Forderungen und Empfehlungen an Politik und Entscheidungstragende adressiert werden können.

Azize Lamere, NARUD e. V. – Network African Rural and Urban Development

(www.facebook.com/narudberlin)

Der NARUD e. V. ist ein migrantisch-diasporischer Verein, der seit 2005 in Berlin aktiv ist und seinen Fokus auf Bildung und den Stadtteilkontext im Wedding legt. Darüber hinaus engagiert sich der Verein seit sieben Jahren mit Projektwochen, Fortbildungen für Lehrkräfte und weiteren Angeboten an Schulen. Eines der Projekte ist „SAfE – Stärkung Afrikanischer Eltern“, welches das Ziel verfolgt, afrikanische Eltern in der Bildungskompetenz zu stärken und die Kinder zu empowern. Folgende Bausteine und Ziele sind hierbei zentral:

Ziel 1: Elternarbeit, Eltern stärken, Bildungskompetenz

Das Projekt SAfE bietet im Zuge der Elternarbeit Workshops, Elternberatung und Publikationen an und erarbeitet gemeinsam den Abbau falscher Begrifflichkeiten und stereotyper Vorstellungen, wie beispielsweise, dass migrantische Eltern oft aufgrund sprachlicher Hürden und Unsicherheiten als bildungsfern betrachtet werden. Wohingegen sie einbezogen werden sollten, um ihre Erfahrungen in die Entscheidungen und ihr Engagement hinsichtlich der Bildung ihrer Kinder einfließen zu lassen. In vielen ländlichen Gebieten Afrikas sind Eltern sehr bildungsbewusst, organisieren Elternvereine, bezahlen Lehrer*innen und unterstützen Kinder nebenberuflich mit Nachhilfe.

Ziel 2: Empowerment von Kindern

Ein weiterer Rahmen des Projekts SAFE ist das Empowerment von Kindern afrikanischer Herkunft. NARUD organisiert beispielsweise die „AfrisCool“, ein Sommerferienangebot aus Sport-, Tanz- und Lernangeboten. Zudem bietet der Verein auch Kindern Workshops und seit zwei Jahren Angebote zu Identitätsbildung und Geschichte mit Schwarzen Trainer*innen an. Die Kinder tauschen sich im Nachhinein über eine Chat-Gruppe aus.

Ziel 3: Vernetzung/Dachverband

Der Verein engagiert sich in der Vernetzung zwischen Eltern, zu anderen Vereinen, Organisationen und Institutionen und fungiert als Dachverband. Der „Afrikanische Elternverein“ hilft bei vielen Belangen des täglichen Lebens. Der Verein verfolgt zudem das Ziel, verschiedene Akteur*innen zusammenzubringen und Vernetzung und Kooperationen zu ermöglichen. Eine breitere Zusammenarbeit und gemeinsame Interessenvertretungen werden in den Communities gebraucht. Die entwicklungspolitische Bildung wird durch das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit (BMZ) gefördert. Der Verein bietet Globales Training, Wissensproduktion und Schulbücher an, von denen nicht nur Schwarze Multiplikator*innen, sondern alle Beteiligten profitieren können.

Dies stellte den Einstieg in die Diskussion dar. Ein*e Vertreter*in des Vereins „Joliba e. V. – Interkulturelles Netzwerk in Berlin“ beleuchtete daraufhin den Aspekt des Austauschs, indem sie die Wichtigkeit thematisierte, vielen Familien die Angst vor dem Jugendamt zu nehmen. Hierbei hilft es vielen Betroffenen sehr, die Erfahrungen gemeinsam zu erläutern.

Vom „Gangway e. V. – Straßensozialarbeit in Berlin“ berichtete ein*e Vertreter*in, dass der Verein niedrigschwellige Bildungsarbeit im Rahmen von Streetwork durchführt und fragte, um welche Altersklassen es sich in der Diskussion handelt und welche Erfahrungen andere gemacht haben. Im NARUD e. V. wurde die Erfahrung gemacht, dass es diese Probleme für alle Kinder – auch schon im Kitaalter – gibt. Darüber hinaus sei es projektspezifisch. Am Ferienangebot würden mehr Kinder im Grundschulalter teilnehmen, wohingegen sich die Angebote an Schulen an alle Altersklassen richten. Es werden beispielsweise Projektstage, Globales Lernen und weitere Bildungsprojekte angeboten, bei denen Kinder keinen Frontalunterricht, sondern interaktives Lernen und die Freude daran erleben. Anfangs hat der Verein Projekte ab der 10. Klasse angeboten. Doch bald waren Angebote bereits ab der 7. Klasse erwünscht, sodass derzeit die Möglichkeiten des Aufbaus diskutiert werden.

Eine Stimme aus der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie brachte ein, dass es aus Sicht der Verwaltungen jeweils eine gewisse Spezifik einer jeden Diskriminierung gibt. Demnach sind Schulen sehr dankbar für die Vernetzung zwischen den Vereinen, welche sich mit Anti-Schwarzem Rassismus beschäftigen und den Eltern sowie das Einbeziehen der Eltern, da es für Schulen aufgrund beidseitiger Probleme oft schwer ist, mit den Eltern selbst in Kontakt zu treten. Zudem seien die Unterrichtsmaterialien eine „riesige Baustelle“, weswegen Schulen auch in dieser Hinsicht sehr dankbar für Hinweise sind und sich Beispiele an Schulmaterialien wünschen, um mit Verlagen ins Gespräch zu kommen. Leider fehlt der Verwaltung oft die Expertise. Beschwerden über Schulbücher

können über die/den Antidiskriminierungsbeauftragte*n für Berliner Schulen und aktuell über die Antimobbingbeauftragte, Frau Beer, gemeldet werden.

Weiterhin wurde der Elternabend als wichtiges Thema eingebracht, da dieser für Eltern oft einen Frustrationsgrund darstellt. Projekte, in denen Eltern ihre Belange konkret an Schulen herantragen und so eine direkte Kommunikation zu den Schulen aufbauen können, sind wichtig. So wäre auch ein Projekt hilfreich, in dem der Frage nachgegangen werden kann, wie Diskriminierung an Schulen nachhaltig abgeschafft werden kann. Die Kommunikation zwischen Verwaltungen, Schulen, Kindern und Eltern könnte dadurch verstärkt und ausgebaut werden.

Zudem wurde betont, dass der Elternabend kein neues Thema ist. Manche Schulen sind sehr aktiv. Jedoch müssen wichtige Themen wie diese alle Schulen gleichermaßen betreffen. Die Bildungsverwaltung sollte solche Themen daher flächendeckend anbringen, da es noch nicht an allen Schulen Elternvertretungen gibt.

Auf die Frage, was Beiträge der Zielgruppe und was politische, gesellschaftliche, soziale Fragen sind, wurde angemerkt, dass Grundschulen eine vernachlässigte Zielgruppe darstellen. Zudem würden sich viele NGOs davor scheuen, in Grundschulen zu agieren. Jeder Schule stehen 2000 Euro für politische Bildung zur Verfügung.

Die Träger müssen sich jedoch der Funktionsweisen der Schulen klarwerden und sich an die Rahmenpläne halten. Die Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Familie konnte 2020 nicht alle Anträge annehmen, da diese teils nicht mit den schulinternen Planungen konform waren.

Vom „Netzwerk für Demokratie und Courage“ berichtete ein*e Vertreter*in, dass das Netzwerk politische Bildung an Schulen betreibt und nun die geplanten Projekttag für die 5. und 6. Klassen realisiert, die jedoch wegen der Corona-Pandemie verschoben wurden. Ein*e Teilnehmer*in merkte an, dass es im Schulnetzwerk „Schule ohne Rassismus - Schule mit Courage“ der Landeskoordination Berlin einen großen Pool an Kooperationspartner*innen für Schulen gibt und dass es gerade an Grundschulen häufig der Fall ist, dass Lehrer*innen selbst Projekte entwickeln. Weiterhin erfolgte der Hinweis zum Online-Portal des Landesdemokratiezentrums, auf dem alle Projekte gemeldet werden können und sich Initiativen anmelden sollen, falls noch nicht vertreten: www.demokratie-vielfalt-respekt.de/ger/.

Ein weiterer entscheidender Punkt ist, dass Unwissenheit oft der Grund für Diskriminierung ist und Vorurteile meist aufgrund von Unwissen entstehen. Dies beginne bei der geografischen Einordnung Afrikas. Diese Wissensvermittlung an den Grundschulen und die Frage, wie sie in die Unterrichtsfächer eingebracht werden können, ist ausschlaggebend. Sie sollte auch bei den Kindern zuhause und in den Medien verstärkt werden, wofür Konzepte entwickelt werden sollten.

Zum Schluss kamen die Fragen auf, inwieweit außerschulische Bildungsangebote angenommen werden, wie gut die Zusammenarbeit mit den Schulen läuft und wie die Verwaltungsabläufe funktionieren, da an Schulen weiterhin oft noch die Annahme besteht, dass Diskriminierung kein Problem darstellt und der Kontakt mit manchen Schulen schwierig ist.

Dekolonisierung ist ein wichtiges Thema, das an Schulen behandelt werden muss. Hier fehlt es jedoch oft an Perspektiven, die über Europa hinausgehen. Das Land Berlin geht einen guten Weg mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, jedoch muss dieses Thema bereits in der Lehrer*innenausbildung mehr gefördert werden, da zivilgesellschaftliche Organisationen die Ausbildung der Lehrer*innen nicht ersetzen können. Hier gilt es zu beachten, dass die Lage an den verschiedenen Schulen teils sehr unterschiedlich ist und jede Schule daher individuell betrachtet werden muss. Einige Schulen sind Vorreiterinnen durch Langzeitprojekte. Zudem gibt es bereits Material und Projekte sowie Kompetenzen bei den Lehrenden, die weitergegeben werden müssen.

Arbeitsgruppe 4: Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Gemeinwesen und Sozialraum gemeinsam gestalten! Aber wie?

Workshopleitung: Abdou-Rahime Diallo

Die Arbeitsgruppe „Antidiskriminierung, Präventionsarbeit und Schwarzer Antirassismus im Bereich Gemeinwesen und Sozialraum gemeinsam gestalten! Aber wie?“ erarbeitete anhand einleitender Fragen und dem Zusammentragen eigener Erfahrungen aus der praktischen Arbeit, welche kritischen Schwarzen Perspektiven es im Bereich Gemeinwesen und Sozialraum gibt, welche Ideen und Ansätze diesbezüglich gemeinsam entwickelt und welche Forderungen und Empfehlungen an Politik und Entscheidungstragende adressiert werden können. Ein wichtiger Aspekt galt den Motivationen, die zu einer engeren Zusammenarbeit zwischen *weißen* und Schwarzen Organisationen führen könnten und welche Rolle Organisationen allgemein in der Förderung von Empowerment und Selbstbestimmung Schwarzer Menschen übernehmen könnten.

Die Teilnehmenden tauschten sich bezüglich ihrer Erfahrungen aus der praktischen Arbeit beispielsweise dazu aus, dass alltagsrassistische Erfahrungen häufig nicht ans Register gemeldet werden, weil sie schlicht zu häufig vorkommen.

Die Resilienz von Rassismuserfahrenen wurde als wichtige Ressource und Stärke für die Arbeit gegen den Rassismus benannt.

Zu den Herausforderungen wurde in der Diskussion angegeben, dass es schwierig ist, Projekte nachhaltig zu gestalten. Zudem kam die Frage auf, wie sich Ansätze, die den Fokus auf Diskriminierung haben, mit Empowerment verbinden lassen.

Hinsichtlich der Ansätze für Bündnisse und Kooperationen in der Gemeinwesenarbeit wurde vermerkt, dass reflektiert werden muss, was „*weiße* Organisationen“ „Schwarzen Organisationen“ anzubieten haben und wozu es relevant ist, Diskriminierungserfahrungen mitzuteilen.

People of Color sind häufig mehrfachdiskriminiert, was das eigene Engagement erheblich erschwert. Hier könnten Organisationen ansetzen und unterstützen, indem sie beispielsweise

- sichere Räume zum Austausch zur Verfügung stellen und so Vertrauen schaffen,
- Empowermentworkshops von PoC für PoC organisieren und Wissen bezüglich der Organisationen weitergeben.

Eine stärkere Zusammenarbeit und weitere wissenschaftliche Expertise von Schwarzen Menschen ist unabdingbar, um die Fragen behandeln zu können, die sich aus der Beratungs-/Monitoring- und Bildungsarbeit ergeben.

Hinsichtlich der Frage, wie Organisationen einen gemeinsamen Ansatz bzw. den Zugang finden können, ergab die Diskussion, dass Raum und Gelegenheit für Austausch geschaffen werden muss. In diesem Rahmen müssen die Schwarzen Geschichten einbezogen werden. Unterstützung in Bezug auf alltägliche Tätigkeiten wie Antragstellungen, das Aufweisen von Unterstützungs- und Fördermöglichkeiten und Beratung sind maßgebend. Es wurde vorgeschlagen, unabhängige

Servicestellen von PoC für PoC ins Leben zu rufen, um Schwarze Organisationen stärker in die Förderlandschaft einzubeziehen.

Impressum

Herausgeberin:

Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Landesstelle für Gleichbehandlung – gegen Diskriminierung (LADS)

Landes-Demokratiezentrum

Salzburger Straße 21–25, 10825 Berlin

Gefördert vom



Bundesministerium
für Familie, Senioren, Frauen
und Jugend

im Rahmen des Bundesprogramms

Demokratie **leben!**

V.i.S.d.P.:

Pressestelle der Senatsverwaltung für Justiz, Verbraucherschutz und Antidiskriminierung

Telefon: 030 – 9013-3622

E-Mail: pressestelle@senjustva.berlin.de

Redaktion:

ariadne an der spree GmbH

Gestaltung:

ariadne an der spree GmbH

Dezember 2020

Diese Veröffentlichung ist Teil der Öffentlichkeitsarbeit des Landes Berlin. Sie ist nicht zum Verkauf bestimmt und darf nicht zur Werbung von politischen Parteien verwendet werden.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen trägt der Autor/die Autorin bzw. tragen die Autoren/die Autorinnen die Verantwortung.