

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 gecoacht 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**



»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.

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 Entmenschlichung 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 kursiviert und immer klein geschrieben, unabhängig davon, ob als Adjektiv oder Substantiv.

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, Cousinsen, 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-

#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 trotzigem 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]

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.

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 Herkünfte 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

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-

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 Paolo 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

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 Vorbereitungsdienst.

»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 Bildungswissenschaftsprachkurs, 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-



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,



Paola wollte seit ihrer Kindheit Ärztin werden.

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 mit ihren Kolleg:innen in Schutzbekleidung.

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

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« des 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

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=gzRo7V_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
regiorheinruhr@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 · Lih 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