



SEXUELLE UND GESCHLECHTLICHE VIELFALT IN DER MIGRATIONS- GESELLSCHAFT

Broschüre der Landesfachstelle
#MehrAlsQueer



INHALT

EINLEITUNG	3
DIE SÄULEN DER FACHSTELLE #MEHRALSQUEER	4
RASSISMUSKRITIK	7
SAFE_R SPACES UND IHRE NOTWENDIGKEIT	9
SPRACHE, MACHT, WIRKLICHKEIT	13
WAS IST KULTURELLER RASSISMUS?	16
SOLIDARITÄT, BÜNDNISSE, POWERSHARING	18
COMING-OUT – MUSS DAS SEIN?	23
RASSISMUS UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT	28
SEI (K)EIN „MANN“	34
GLOSSAR	38

MEHR ALS
QUEER
FACHSTELLE

SCHWULES
NETZWERK
NRW

ANDERS &
GLEICH
LESBISCH IN NRW

Gefördert von
Ministerium für Kinder, Familie,
Flüchtlinge und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen



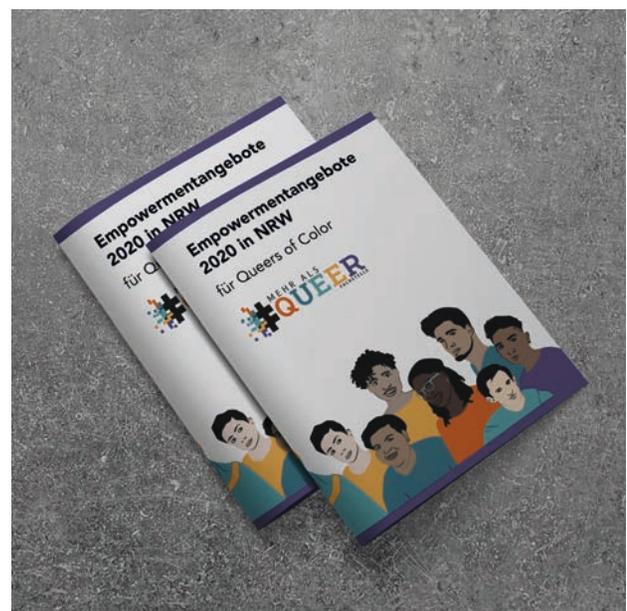
EINLEITUNG

Die Bedarfe von queeren Menschen mit Rassismuserfahrungen werden sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch in der sozialen Arbeit meistens getrennt voneinander betrachtet. Personen mit Mehrfachzugehörigkeiten werden dabei als „besonders“ oder „herausfordernd“ wahrgenommen. Entsprechend selten sind Anlaufstellen für Mehrfachzugehörige, wo sie Beratung und Unterstützung einholen könnten. Die Einrichtungen und Vereine, an die sie aufgrund des Mangels verwiesen werden, sind häufig nicht sensibilisiert für die Bedarfe und Lebenssituationen von lesbischen, schwulen, trans*, inter* und queeren Personen mit Migrations- und Fluchtgeschichte. Auf diese Weise werden queere BPoC in den gesellschaftlichen und (sozial-)pädagogischen Strukturen unsichtbar gemacht und ihre Bedarfe nicht berücksichtigt.

Um Fachkräfte aus pädagogischen und beraterischen Arbeitsbereichen für Mehrfachdiskriminierungen und mehrdimensionale Machtverhältnisse zu sensibilisieren, bietet die Landesfachstelle #MehrAlsQueer Fachberatung und Bildungsarbeit an. Auf Grundlage des Empowerment-Ansatzes unterstützt #MAQ queere BPoC/mit Migrations- und Fluchterfahrung bei ihren individuellen und gemeinsamen Selbstermächtigungsprozessen. Selbstorganisierte Räume, in denen mehrfachmarginalisierte Menschen sich austauschen, vernetzen und unabhängige Handlungsakteur*innen sein können, sind grundlegend für die Angebotsstrukturen der Landesfachstelle.

Zu den Zielgruppen zählen also *weiße* LSBTIAQ*, rassismuserfahrene Schwarze Menschen und People of Color sowie queere BPoC, die aufgrund ihrer (vermeintlichen) Herkunft, Religion, Sprache etc. Rassismen und gleichzeitig wegen ihrer sexuellen Orientierung und geschlechtlichen Identität Diskriminierung erleben. Die mehrdimensionale Perspektive auf LSBTIAQ*-Identitäten und Migration/Flucht, in der Privilegien und Benachteiligungen mitgedacht werden, ist deshalb von großer Bedeutung. Denn rassismus- und machtkritische Arbeit ist vor allem eine Frage der Haltung und der Bereitschaft, sich mit den eigenen Positionierungen auseinanderzusetzen. Auch die Fachstelle

#MAQ befindet sich in einem ständigen Lern- und Reflektionsprozess. Um möglichst vielen Menschen über diese Broschüre den Zugang zu den Arbeitsthemen der Fachstelle #MAQ zu ermöglichen, haben wir es uns zum Ziel gesetzt, möglichst wenig akademische Fachsprache zu benutzen. Einige wichtige Begriffe werden außerdem in einem Glossar in der Broschüre erklärt. In dieser Broschüre werden die Bezeichnungen „BPoC“ und „rassifizierte Menschen“ als politische Selbstbezeichnungen für Menschen genutzt, die in Deutschland Rassismen erfahren. Eine Ergänzung der Selbstbezeichnung BPoC um die Selbstbezeichnung „I“ für indigen befindet sich im Prozess.



#MehrAlsQueer gibt es seit 2019 und wird vom Ministerium für Kinder, Familie, Flüchtlinge und Integration des Landes Nordrhein-Westfalen (MKFFI NRW) gefördert und steht unter der Trägerschaft vom Queeren Netzwerk NRW.

DIE SÄULEN DER FACHSTELLE #MEHRALSQUEER

Fachberatung



Sensibilisierung



**Empowerment
& Vernetzung**



Die Angebote der Fachstelle #MehrAlsQueer können unter den Säulen Fachberatung, Sensibilisierung sowie Empowerment und Vernetzung an der Schnittstelle von LSBTIAQ* und Rassismus-Erfahrungen, Migration, Religion und Flucht zusammengefasst werden.

Meistens werden Rassismuserfahrungen sowie Diskriminierungen aufgrund der geschlechtlichen Identität und sexuellen Orientierung getrennt voneinander betrachtet. Dementsprechend werden auch Bildungs- und Beratungseinrichtungen gestaltet. Damit werden die Menschen, die mehrere Identitäten und Zugehörigkeiten in sich vereinen, unsichtbar gemacht und ausgeschlossen. In den LSBTIAQ*¹ -Communities erleben sie häufig Rassismen und werden mit diversen Vorurteilen und Klischeevorstellungen konfrontiert. Gleichzeitig erfahren sie in Organisationen und Vereinen im Kontext von Migration/Flucht Ausgrenzung, weil sie von der cis-geschlechtlichen und heterosexuellen Norm abweichen. Es ist deshalb nicht verwunderlich, dass queere Schwarze, People of Color und Menschen mit Migrations- oder Fluchtgeschichte einen hohen Bedarf an geschützteren Räumen/safe_r spaces² haben. In NRW gibt es bisher kaum Anlaufstellen, in denen intersektionale Beratungen und Unterstützungen angeboten werden. Intersektional/Intersektionalität meint, dass verschiedene Identitätskategorien wie (soziale) Herkunft, Religion, Geschlechtsidentität, sexuelle Orientierung etc. immer zusammen gedacht werden müssen, und nicht als einzelne, voneinander getrennte Kategorien zu sehen sind.

Aus einer intersektionalen Perspektive heraus sensibilisiert #MAQ deshalb für die Situation von lesbischen, schwulen, bisexuellen, trans*, inter*, a_sexuellen und queeren (LSBTIAQ*) Menschen, die Mehrfachdiskriminierung erleben. Die Zielgruppen der Fachstelle sind entsprechend vielseitig. Dazu gehören zum einen Organisationen, Vereine, Verbände, die zu den Themen rund um LSBTIAQ* arbeiten. Zum anderen richten sich die Angebote auch an In-

itiativen, Selbstorganisationen im Bereich Migration/Integration und Flucht sowie an jüdische Menschen, Schwarze Menschen, People of Color, also rassismuserfahrene Personen mit queerer Zugehörigkeit. Im folgenden Abschnitt werden die Säulen von #MAQ einzeln erläutert.

I. Fachberatung von haupt -und ehrenamtlichen LSBTIAQ*-Fachstellen

Die Landesfachstelle #MAQ bietet je nach Bedarf Fachberatung zu der Schnittstelle LSBTIAQ* und Rassismus-Erfahrung, Migrationsgeschichte und Flucht an. Dabei kann es um Einzelfälle von Klient*innen gehen, aber auch um allgemeine Fragen zum Thema Mehrfachzugehörigkeit. Die Fachberatung kann von Fachkräften aus der Sozialen Arbeit, (soz.) Pädagogik und ähnlichen Arbeitsbereichen und von Multiplikator*innen aus der Ehrenamtsarbeit in Anspruch genommen werden. #MAQ begleitet darüber hinaus auch Teams und Trägervereine bei ihrer Projekt- und Organisationsentwicklung mit Bezug auf rassismuskritische und LSBTIAQ*-sensible Perspektiven.

In NRW gibt es nur wenige Beratungsstellen für Menschen mit queerer und rassismuserfahrener Zugehörigkeit, wodurch der große Bedarf nicht abgedeckt wird. #MAQ bietet jungen Menschen mit Mehrfachidentitäten Bildungsarbeit in Form von Workshops und Empowerment-Vernetzungen an. So können Teilnehmende individuell und in der Gruppe selbstständig Handlungsstrategien entwickeln, sich austauschen und so lernen, sich selbst zu ermächtigen. Menschen mit dem Bedarf nach Beratung werden je nach Kontext an entsprechende Fachstellen weiter verwiesen. Beratungsanfragen können sich auf verschiedene Themen wie beispielsweise Gewalt, Coming-Out und Settings³ wie Familie, (Lohn-) Arbeit, Schule, Universität, Freund*innenkreis etc. beziehen. Außerdem können Beratungsanfragen zur Strukturierung und Organisation von migrantischen Selbstorganisationen (MSO) an uns gerichtet werden.

1 LSBTIAQ*: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*/transgender, intergeschlechtlich, a_sexuell, queer, questioning. Mit dem Sternchen (*) und dem Unterstrich () soll das Spektrum von allen Geschlechtern und Identitäten sichtbar gemacht werden. Ebenfalls mitgemeint sind Personen, die sich als nicht-binär/nonbinary verorten.

2 Mit safe_r spaces sind „sicherere“ Räume und Orte gemeint, in denen gemeinsame Umgangsformen und Regeln beschlossen werden, um Diskriminierungen und Verletzungen zu vermeiden.

3 Englisch für Umgebung, Umfeld, Situation

II. Sensibilisierung

Die Sensibilisierungsarbeit in den mehrheitlich *weißen* queeren Strukturen und in den mehrheitlich nicht-queeren Strukturen der Migrations- und Integrationsarbeit in NRW ist eine wichtige Aufgabe von #MAQ. Hierbei ist die Schnittstelle zwischen LSBTIAQ* und Rassismus, Migration und Flucht zentral. Je nach Bedarf und Themenschwerpunkten bietet #MAQ genau für den jeweiligen Fall gestaltete Sensibilisierungs-Workshops an, die an den Kontext und die Vorerfahrungen der jeweiligen Teilnehmenden angepasst werden. Die #MAQ arbeitet explizit aus einer erfahrungsorientierten Perspektive, um Queere Menschen of Color/mit Flucht- und Migrationsgeschichte zu repräsentieren und ihre Bedarfe und Erfahrungen in das Zentrum der fachlichen Arbeit zu setzen. Dies ist sowohl für die Empowermentarbeit für queere Menschen of Color als auch für die Sensibilisierungsarbeit der allgemeinen Strukturen ein pädagogisch-fachlicher Standard.

Die Sensibilisierungsangebote von #MAQ können je nach Bedarf variieren. Im Folgenden einige Beispiele:

- Sensibilisierung für die Bedarfe queerer Menschen of Color/mit Flucht- und Migrationsgeschichte
- Rassismus-Sensibilisierung und Fortbildung in *weißen* Teams
- Sensibilisierung zu den Themen sexueller und geschlechtlicher Vielfalt
- Sensibilisierung für Möglichkeiten zur Sichtbarmachung und Inklusion sexueller und geschlechtlicher Vielfalt in den eigenen Angeboten
- Uvm.

III. Empowerment und Vernetzung

Empowerment stellt eine zentrale Säule der Fachstelle #MAQ dar. Damit gemeint sind Prozesse der Selbstermächtigung von queeren BPoC/Menschen mit Migrations- und Fluchterfahrung auf individueller und gemeinschaftlicher Ebene. Für #MAQ liegt der Fokus auf der Förderung der Selbstorganisation und Gründung unabhängiger Strukturen von und für Queers mit Rassismuserfahrungen. Denn Empowerment-Prozesse können nur dann eine Wirkung haben, wenn Menschen selbstbestimmt handeln und sie ihre Leben selbstorganisiert und unabhängig gestalten können. Dafür müssen geschütztere Räume für rassismuserfahrene Queers geschaffen werden, in denen Vernetzung und stärkender Erfahrungsaustausch stattfinden können. Für #MAQ ist es von großer Bedeutung, dass mehr selbstorganisierte Räume für Queers mit Rassismuserfahrungen/Migrations- und Fluchterfahrung in ganz NRW entstehen. Teilhabe von Queers mit Rassismuserfahrungen in verschiedenen gesellschaftlichen Bereichen wie z. B. LSBTIAQ* Communities, Organisationen im Bereich Migration, religiöse Gemeinschaften kann nur gestärkt werden, wenn rassismuserfahrene LSBTIAQ* in ihrer Intersektionalität empowert sind.

RASSISMUSKRITIK



Wir alle sind von Rassismus betroffen, nur auf unterschiedliche Art und Weise. Personen, die aufgrund ihrer Sprache, Religion, Aussehen, ihres sozialen Status, Herkunft oder anderen Merkmalen negativ betroffen sind, werden tagtäglich in der Schule, auf der Arbeit, in der Uni, in Behörden, in der Bahn und in ihrem Alltag Rassismen ausgesetzt und werden in der weißen Mehrheitsgesellschaft auf unterschiedliche Art und Weise diskriminiert und benachteiligt. Zu diesen Personen zählen Schwarze Menschen, People of Color, Menschen mit Migrationsgeschichte und/oder Fluchterfahrungen. Personen, die nicht negativ von Rassismus betroffen sind, also *weiße* Menschen, profitieren wiederum in vielen Situationen von rassistischen Strukturen. Sie verfügen über mehr Macht und Privilegien und werden zudem bevorzugt behandelt. Dies kann sowohl bewusst als auch unbewusst bzw. beabsichtigt/unbeabsichtigt geschehen, denn Rassismus ist ein fester Bestandteil unserer Gesellschaft und unserer Sozialisation. Somit hat Rassismus Auswirkungen darauf, wie wir uns selbst und andere wahrnehmen und bewerten, welche Privilegien bzw. Benachteiligungen wir erfahren, kurz: Rassismus bestimmt unsere Denk- und Verhaltensmuster in jeglicher Hinsicht. Während rassismuskritische/aktivistische Arbeit für weiße Menschen freiwillig und jederzeit „ablegbar“ ist, können sich BPoC dieser nicht einfach entziehen, sondern sind ständig mit Rassismen, Verletzungen und Ausschlüssen auf sozialer, politischer und individueller Ebene konfrontiert und müssen für den Zugang zu Ressourcen viel mehr leisten. Beispiele hierfür sind gute Schulnoten, eine Einladung zum Vorstellungsgespräch oder zu einer Wohnungsbesichtigung, Aufstieg im Beruf etc. Auch queere Räume sind nicht frei von Verletzungen und Rassismen wie z. B. anti-Schwarzem Rassismus, antimuslimischem Rassismus, Antisemitismus, und vielen weiteren. Diskriminierung hat verschiedene Formen und Dimensionen, die sich häufig überschneiden und dabei gegebenenfalls verstärken (Intersektionalität). Menschen mit Mehrfachzugehörigkeit werden also nicht wegen eines einzelnen Merkmals diskriminiert, sondern aufgrund von mehreren (Schwarze Frau* mit muslimischer Zugehörigkeit, ein syrischer Geflüchteter, eine trans* Frau* of Color usw.).

Rassismuskritisch arbeiten heißt in erster Linie, sich aktiv und konstant mit rassistischen Mechanismen und der eigenen Position darin auseinanderzusetzen und eigene Sichtweisen zu hinterfragen. Gerade letzteres ist nicht einfach, sondern eine große Herausforderung. Dieser Prozess kann zu Verunsicherungen führen, Schuldgefühle und Scham auslösen. Es reicht also nicht aus, sich lediglich mit theoretischen Wissensbeständen auseinanderzusetzen und sich selbst kritisch zu reflektieren. Für eine rassismuskritische Praxis bedarf es der aktiven und vor allem freiwilligen Veränderung der bisherigen Denk- und Handlungsmuster. Dies ist nicht mit der einmaligen Teilnahme an einem Vortrag über Rassismus, einem Critical-Whiteness-Workshop oder Ähnlichem getan. Rassismuskritik ist ein (Lern-) Prozess, der viel Zeit und Geduld benötigt, damit Menschen ein Bewusstsein für die Wirkungsweisen der rassistischen Strukturen entwickeln können, um das eigene Denken und Verhalten ändern zu können. Dabei gibt es nicht den einen rassismuskritischen Prozess, der für alle gleich abläuft. Da er die intensive Auseinandersetzung mit sich selbst erfordert, ist er sehr persönlich. Frustration und Unsicherheiten sind dabei unerlässlich, um Veränderungen einzuleiten. Im Umgang mit anderen BPoC gilt für weiße Menschen zuallererst: rassifizierte Menschen ernst nehmen, wenn sie von Rassismuserfahrungen berichten, ihnen zuhören und ihnen ihre Erfahrungen nicht absprechen, nicht kleinreden oder verharmlosen. Zu rassismuskritischem Handeln gehört vor allem auch das Abgeben und Teilen der eigenen Macht, das Zurverfügungstellen von eigenen Ressourcen und Plattformen, auch Powersharing genannt. Damit Schwarze Menschen und People of Color sich über ihre Erfahrungen und Erlebnisse austauschen und (Selbst-)Bemächtigung erlangen können, sind Empowerment-Angebote von großer Bedeutung. Empowerment wird als ein selbstbestimmter und eigenständig gestalteter Prozess verstanden, in dem Menschen mit Rassismuserfahrungen zusammenkommen, um gemeinsame Bewältigungsstrategien zu entwickeln und eigene Bedürfnisse und Interessen aktiv zu gestalten. Empowerment-Räume dienen auch dazu, eigene Fähigkeiten und Ressourcen auszuloten, um diese im Alltag zu integrieren, sich untereinander zu vernetzen und Heilungsprozesse zu initiieren.

SAFE_R SPACES UND IHRE NOTWENDIGKEIT

Interview mit Elizaveta Khan (In-Haus Köln)



Die Notwendigkeit von safe_r spaces/geschützteren Räumen und Empowermenträumen für mehrfachmarginalisierte Menschen wird in der pädagogischen Praxis häufig angezweifelt und hinterfragt. Sowohl bei LSBTIAQ*-Einrichtungen als auch bei migrantischen Selbstorganisationen/Vereinen stehen BPoC deshalb oft vor der Herausforderung, ihre Bedarfe zu begründen und zu rechtfertigen. Safe_r Spaces, in denen Menschen mit ähnlichen Erfahrungen zusammenfinden, ohne dass eine Gefahr der Ausgrenzung und Diskriminierung besteht, sind für die Stärkung von Menschen mit Mehrfachzugehörigkeit von großer Bedeutung. Denn nur in diesen können sie Anerkennung und Unter-

Elizaveta Khan aka Lisa Khan bezeichnet sich selbst als Ausländerin und privilegienbewusst.

stützung erfahren und bei Bedarf Handlungsstrategien entwickeln. Um einen praxisnahen Bezug einzubeziehen, wurde ein Interview mit Elizaveta Khan aka Lisa Khan, Leiterin von Integrationshaus e.V. (In-Haus), geführt. Das Integrationshaus ist eine gemeinnützige Selbsthilfeorganisation in Köln Kalk, in der Menschen mit unterschiedlichen Zugehörigkeiten und Interessen zusammenkommen und gemeinsame Projekte gestalten.

Elizaveta Khan aka Lisa Khan bezeichnet sich selbst als Ausländerin und privilegienbewusst.

Das Integrationshaus e.V. richtet sich mit seinen vielfältigen Angeboten vor allem an Migrant*innen und BPoC im Kölner Raum. Was macht das Integrationshaus aus und aus welcher Idee heraus ist es entstanden?

Wir sind eine Neue Deutsche Organisation und haben als „klassische“ Migrant*inneneinrichtung 2010 mit unserer Arbeit begonnen. Unsere zwei Grundgedanken sind: 1. Jeder Mensch hat das Recht auf Migration. 2. Niemand muss sich integrieren. Deswegen engagieren wir uns für die Teilhabe möglichst Vieler an möglichst Vielem. Wir arbeiten nach dem Empowermentkonzept und setzen uns für eine gerechtere und

rassismusfreie Gesellschaft ein. Wir glauben an den Dialog und den gegenseitigen Austausch und sehen in jeder einzelnen Person das Individuum.

Unser Motto ist: „[...] Solidarität ist eine Form von Liebe, die sich einstellt, wenn ihr Menschen begreift, dass ihr alle gleich viel wert, aber [unterschiedlich] seid. Und wenn ihr beginnt, euch an diesen Unterschieden zu erfreuen, anstatt sie zu fürchten. Trotzdem seid ihr euch so ähnlich, in eurer Verletzlichkeit, einem Mangel, eurer Sehnsucht. Durch diese Einsicht entsteht Achtung. Und Mitgefühl. [...] Ihr habt nur einander. Das Leben ist kurz.“ (Ariadne von Shirach: „Was ist Ihre Wahrheit über die Liebe“, Zeitmagazin, Nr. 52, 19.12.2013, S. 30.)

Safe_r Spaces/geschütztere Räume für Menschen mit Migrationserbe und/oder Fluchtgeschichte werden häufig angefochten und hinterfragt. Wie argumentierst Du da und welchen strukturellen Hürden müssen sich Menschen stellen, die beispielsweise eine MSO gründen wollen?

Mein Argument: Schutzräume werden von Menschen, die es gewohnt sind, „den Ton anzugeben“, infrage gestellt – allerdings ist das wiederum nicht das Problem der Personen, die solche Schutzräume schaffen, bzw. diese nutzen, sondern derjenigen, die diese kritisieren. Deswegen sollen sie erstmal darüber nachdenken, was sie an solchen Räumen stört.

Unsere Räumlichkeiten werden bspw. von der Jugendgruppe SPEKTRUM als safe_r space genutzt. Die Initiative arbeitet bisher komplett ehrenamtlich und wird durch die Leitung des Integrationshauses begleitet und unterstützt. Seit Anfang 2018 organisiert das SPEKTRUM-Team ein Angebot für junge Menschen, unabhängig von ihrer sexuellen Orientierung und unabhängig von ihrem Aufenthaltstitel, also ein queerer BPoC Treff. Die offenen Treffen finden jeweils an zwei Freitagen eines jeden Monats statt.

Neben einer offenen Gesprächsrunde werden gemeinsame Aktivitäten durchgeführt und Spiele-, Film- und Kochabende organisiert. Einen weiteren Schwerpunkt nimmt der Austausch über die sexuelle Orientierung und die Erfahrungen im Herkunftsland, die oft sehr gewalttätig und traumatisch sind, ein.

Ergänzend möchte ich noch Folgendes hinzufügen: Schutzräume ohne Verletzungen gibt es unserer Erfahrung nach auch nicht, es gibt aber das Bemühen darum, Orte zu schaffen, wo wenige bis keine Verletzungen stattfinden, bzw. diese entsprechend thematisiert und in der Zukunft möglichst vermieden werden. Weiterhin braucht es entsprechendes Vertrauen in die Solidarität und die Empathie der Anwesenden. Und Menschen, die Rassismus und Diskriminierung erfahren, darunter leiden und darüber sprechen möchten, brauchen einen Raum, wo möglichst wenig Macht ausgeübt wird. Deswegen sind oft *weiße* Personen von solchen Räumen ausgeschlossen.

Zu Migrant*inneneinrichtungen: Es ist immer eine Herausforderung, eine Organisation zu gründen, zu leiten und eine Basis für die Weiterexistenz dieser zu schaffen. Deswegen liegen die Hürden zunächst einmal in der Sache selbst. Von Menschen mit Migrations- und Fluchtgeschichte initiierte Organisationen sind, wie auch im täglichen Leben, mit strukturellen und alltäglichen Rassismen konfrontiert, weswegen der Start entsprechend schwieriger ist. Weiterhin geht es auch um Ressourcen, die begrenzt sind. Es können nicht alle gleich viel haben, es muss geteilt – und „genommen“ werden.

Wie schafft Ihr es, Menschen mit unterschiedlichen Lebenswirklichkeiten und Bedarfen zu fördern?

„Jeder Mensch ist eine Welt“, das ist ein Leitsatz, der uns von Beginn an begleitet. Wir freuen uns, jeden Tag neue Persönlichkeiten kennenzulernen. Und wir arbeiten zwar viel in der bildungspolitischen Arbeit, lesen und schreiben viele theoretische Ideen und Konzepte – aber vor allem machen wir klassische Sozialarbeit vor Ort. Das bedeutet, wir haben den Auftrag, uns für Menschenrechte, auch im Alltag, einzusetzen, und die Basis dafür ist die Beziehungsarbeit. Wie schaffen wir es also? Mit Empathie, Solidarität und dem Hochhalten der Autonomie der Lebensregie einer jeden einzelnen Person.

Wie integriert Ihr Empowermentarbeit in Euren Angeboten?

Empowerment ist ein Baustein unserer antiras-

istischen und antikapitalistischen Arbeit. Wir verstehen uns als eine Art Plattform, die entsprechende Rahmenbedingungen für die Realisierung unterschiedlicher Ideen verschiedenster Menschen schafft.

In Zeiten von Corona sind der Besuch von Begegnungsstätten und die analoge Teilnahme an Veranstaltungen eher schwierig. Wie handhabt Ihr das, bzw. wie fangt Ihr das auf? Welche Konflikte haben sich durch die Pandemie in Eurem Verein ergeben?

Da wir keine einzige finanzierte Stelle haben, erarbeiten wir alles selbst. Die kontaktfreie Zeit im Frühjahr hat uns zunächst fast insolvent gemacht, da nichts stattfinden konnte – aber wir haben so viel gearbeitet und so viele Projektanträge geschrieben, dass wir nun sagen können: Wir haben es mehr als super geschafft! Und ja, wir können nun geöffnet bleiben und führen alle Angebote mit den entsprechenden Konzepten durch. Was fehlt, ist die Workshoparbeit in Präsenz, aber wir sind guter Dinge, dass es im Frühjahr wieder losgehen kann. Konflikte gab es zu Beginn, dann waren viele aus unserem Team aufgrund des Virus sehr verängstigt, jetzt klappt es aber besser, und wir sind vorsichtig, aber nicht panisch. Wichtig war, dass wir die ganze Zeit gearbeitet haben, also im Büro, und so auch Personen einzeln zu uns kommen konnten. Das war ein sehr wichtiger Schutzraum, bis heute fragen uns einzelne Personen, deren Schutzstrategie es ist, uns aufzusuchen (sei es bei individuellen Belastungen oder auch bei schlechten Erfahrungen im öffentlichen Raum), ob wir, sollte es zu Schließungen kommen, vor Ort sind, damit sie kommen können.

Wie sieht Eure Zukunftsversion für das Integrationshaus aus? Was wünscht Ihr Euch? Welche Ziele und Veränderungen strebt Ihr an?

Schon immer, aber mit jedem Tag mehr, wurden und werden elementare Rechte nicht wenigen Menschen abgesprochen – und das hat nichts mit Recht und Ordnung zu tun, sondern mit rechten Systemen und mit einem Rassismus, der sich so etabliert hat, dass es für viele selbstver-

ständig geworden ist, dass Menschen in wertvoll und weniger wertvoll und somit weniger schützenswert eingeteilt werden. Moralische Integrität mag wie ein Luxus klingen, aber wir hier im reichen Norden haben nun mal diesen Luxus, lasst uns diesen nicht nur genießen, sondern lasst daraus Taten werden. Unser Anspruch? Wir wollen Menschen darin bestärken, die Freiheit für ihre eigene Lebensbiographie zu erlangen. Wir sagen ganz klar nein zu in vielen Bereichen existierenden Verwertungs- und Nützlichkeitsdiskussionen. Wir wollen Menschen nicht mit unseren Angeboten dahingehend fördern, dass sie sich besser in die vermeintlich festgeschriebenen Strukturen eingliedern. Unser Anspruch ist es also, Mut zu machen und Kraft zu geben, widerständig zu bleiben. Wir möchten uns und anderen Mut machen, den eigenen Weg zu finden und zu gehen, Menschen gegen die schier unmöglich zu bewältigenden Anforderungen verschiedener Seiten zu stärken, beständig zu sein und sich selbst treu zu bleiben. Diesem Anspruch werden wir aber immer seltener gerecht. Immer mehr haben wir ein „ungutes“ Gefühl bei unserer Arbeit. Vor allem, wenn wir uns die Strukturen anschauen, in denen wir uns, ja ich möchte sagen, arrangieren müssen – als Organisation, aber auch als Menschen. Denn wir sind mit tausenden Dingen nicht einverstanden, versuchen, Umwege zu finden, um Möglichkeiten für möglichst Viele zu schaffen, führen Gespräche, um uns in unserem Unmut aufzufangen, um

uns über die inneren und äußeren Widersprüche auszutauschen, entwickeln Gedanken und Ideen, engagieren uns praktisch, angefangen mit dem Gießen von Bäumen bis hin zum Halten von Workshops – und dann?

Erschlagen von der Macht der Mächtigen, und ich sage bewusst „der Mächtigen“, denn alle Ungerechtigkeiten sind menschengemacht, und in den meisten Fällen von, im besten Falle bewusst *weiß* positionierten, oder eben noch gar nicht darüber reflektierenden, Männern mit Macht.

Es ist uns aber auch bewusst, dass die Mächtigen ohne uns „Machtlose“ nicht so mächtig wären. Und das „ungute“ Gefühl basiert auch darauf, dass wir uns auch eingestehen müssen, dass wir bestimmt in einzelnen Fällen Mut machen, Menschen stärken und auf jeden Fall unterstützen – aber für was? Für Strukturen, die wir selbst nicht gutheißen, unter denen wir selbst leiden. Die Ungerechtigkeiten bleiben bestehen und scheinen nicht aus der Welt zu denken, sie hatten ja auch eine lange Zeit, sich zu entwickeln und zu etablieren.

Deswegen ist unser großer Traum: Wir gründen eine Stiftung und machen unsere Arbeit nach den moralischen Prinzipien, die es uns erlauben, jeden Morgen aufs Neue mit erhobenem Kopf in den Spiegel zu schauen und uns nicht zu schämen.

SPRACHE MACHT WIRKLICHKEIT



Sprache ermöglicht Menschen, sich einander mitzuteilen, sich zu loben oder zu kritisieren, anderen gegenüber Zuneigung oder Abneigung zu kommunizieren, Gegenstände, Handlungen, Personen zu benennen und vieles mehr. Das Thema Sprache ist komplex und vielseitig, fest steht jedoch: Sprache ist nicht nur ein Mittel zur Kommunikation, sondern auch „ein Mittel der Herstellung und Artikulation gesellschaftlicher Anerkennung“ (vgl. Dirim/Mecheril 2010a, S.100). Unterschiedliche Sprachen werden in unserer Gesellschaft unterschiedlich bewertet und je nachdem, welche Sprachen ein Mensch spricht, bekommt dieser eine bestimmte Position in der gesellschaftlichen Ordnung zugewiesen. Personen, die Sprachen wie Englisch, Spanisch, Italienisch, Französisch sprechen, gelten im globalen Norden als intellektuell und gebildet und werden bevorzugt behandelt. Im Gegensatz dazu werden Menschen, die Arabisch, Kurdisch, Türkisch, nicht-europäische Sprachen sprechen, eher abgewertet und benachteiligt und diskriminiert (vgl. Dirim/Mecheril 2010b, S.123). Besonders wenn es in Deutschland um das Thema „Integration“ geht, wird migrantisierten und rassifizierten Menschen, die ihre Muttersprache besser sprechen als Deutsch, vermittelt, dass sie keine gleichwertigen Mitglieder der Gesellschaft seien. Durch Sprache wird also eine soziale Unterscheidung und hierarchische Ordnung unter Menschen hergestellt und darüber entschieden, wer dazugehört und wer nicht (ebd.).

Sprache und Gewalt

Bei dem Begriff Gewalt denken die meisten Menschen an körperliche Angriffe und an Gewalt, die sichtbar und absichtlich ist. Aber auch durch Sprechen kann Gewalt ausgeübt werden. Nur weil verbale¹ Gewalt im Vergleich zu physischer Gewalt keine sichtbaren Spuren hinterlässt, ist sie nicht unbedingt weniger schädlich oder verletzend (vgl. Kuch 2007, S.7). Zur sprachlichen Gewalt zählen dabei nicht nur Beleidigungen und Schimpfwörter, sondern auch vermeintli-

che Witze und Redewendungen, die sich auf bestimmte Menschengruppen, wie z. B. Schwarze Menschen, Muslim*innen, trans* Personen, beziehen (Krämer 2007, S.36). Das Imitieren von Menschen mit einer bestimmten Zugehörigkeit in einer stereotypen Sprechweise stellt eine weitere Form der sprachlichen Gewalt dar. Bei sprachlichen Diskriminierungserfahrungen wird zwischen den primären und sekundären Erfahrungen unterschieden. Von primären Erfahrungen wird gesprochen, wenn die verbale Verletzung direkt und mit der Absicht verbunden ist, eine Person explizit zu beleidigen, abzuwerten (vgl. Cicek/Heinemann/Mecheril 2015, S.310). Die unbeabsichtigten, vermeintlich freundlich gemeinten rassistischen Sprechweisen, die nicht als rassistisch benannt und anerkannt werden, bezeichnen die sekundären sprachlichen Diskriminierungserfahrungen (ebd.). Auf diese Art und Weise werden Menschen, die nicht Teil der *weißen* Dominanzgesellschaft sind, zu „Anderen“ gemacht² und herabgewürdigt.

Fremd-und Selbstbezeichnungen

„Sprachen sind Instrument und Spiegel gesellschaftlicher Entwicklungen, wodurch sie sich in einem stetigen Wandel befinden“ (vgl. Dirim/Mecheril 2010a, S.103). Obwohl Sprache sich mit der Zeit auch verändert, sind rassistische und diskriminierende Begriffe und Bezeichnungen in der Wissenschaft, Politik, Literatur und in den Medien noch immer stark präsent³. Dies liegt vor allem daran, dass ein Großteil der *weißen* Mehrheitsgesellschaft Rassismus und die rassistischen Strukturen in Deutschland nicht als rassistisch anerkennt. Von großer Bedeutung hierbei ist die Unterscheidung von Fremd- und Selbstbezeichnungen. Fremdbezeichnungen sind im Allgemeinen abwertende Namen und Begriffe, die von Mitgliedern der *weißen* Mehrheitsgesellschaft – absichtlich oder unabsichtlich - benutzt werden, um marginalisierte Menschen zu benennen. Dies ist ein übergriffiger und gewaltvoller Akt. Selbstbezeichnungen wie Schwarz,

1 sprachliche

2 Siehe othering

3 Weil wir die Reproduktion von Rassismen ablehnen und vermeiden möchten, werden an dieser Stelle keine Beispiele genannt

Person of Color, queer oder gay sind dagegen von den marginalisierten Menschen selbst gewählt. Meistens haben Selbstbezeichnungen politische Bedeutungen und stellen einen Akt von Empowerment dar, weil Betroffene sich Fremdbezeichnungen als Selbstbezeichnungen wieder aneignen. Dadurch kann die ursprünglich negative und beleidigende Bedeutung des Wortes aufgelöst werden. Es macht also einen großen Unterschied, wer aus welcher (Macht-)Position heraus über wen spricht. Ähnlich verhält es sich beispielsweise mit selbstgewählten Namen, Pronomen und Labels⁴. Anhand von Sprache können wir also nicht nur kommunizieren, sondern einerseits auch Macht und Gewalt ausüben und andererseits Selbstermächtigung erlangen. Letzteres ist besonders in der Jugendsprache und Popkultur weit verbreitet.

Hinsichtlich der Selbst- und Fremdbezeichnungen ist es wichtig, auch die kritischen Perspektiven von rassifizierten und marginalisierten Menschen miteinzubeziehen, die sich weigern, sich als Migrant*in oder als Person of Color zu identifizieren, weil dadurch *weiße* Menschen weiterhin als Norm bzw. „normal“ gelten und BPoC als „Andere“ markiert werden. Antje Hornscheidt beschreibt es wie folgt: „Der Rassismus liegt in der kontinuierlichen Tradierung⁵ von Normalitätsvorstellungen, die durch die Nicht-Benennung als Selbstverständlichkeiten immer wieder wiederholt und weiter verfestigt werden“ (2017, S.481). Es gibt also auch innerhalb der Communities unterschiedliche Positionen und Haltungen zu Selbstbezeichnungen von Gruppen, die gemeinsame Diskriminierungserfahrungen machen.

Sprache als Machtinstrument

Sowohl in der Gesamtgesellschaft als auch in der Sozialpädagogik fehlt es mitunter noch häufig an Sensibilität dafür, wie mächtig Sprache ist und wie wichtig anerkennende Sprache ist. Es sollte selbstverständlich sein, dass Menschen mit dem Namen, der Bezeichnung und dem Pronomen angesprochen werden, die sie ihrem Umfeld

selbst vorgeben. Viele queere BPoC erfahren in Räumen, die von *weißen* Menschen dominiert sind, verschiedene Formen von Homo- und Trans*feindlichkeit und gleichzeitig Rassismen. Dies kann auf die Unwissenheit von *weißen* Menschen oder auf mangelnde Bereitschaft zurückgeführt werden, sich mit internalisierten⁶ Vorurteilen und rassistischen Gedankenmustern auseinanderzusetzen. Umso wichtiger sind sogenannte *safe_r spaces* (geschütztere Räume), in denen eine Sensibilisierung für diskriminierende Sprache angestrebt und umgesetzt wird. Dies geschieht nicht von heute auf morgen, sondern erfordert Zeit und persönliche Ressourcen. Ein solcher Lernprozess darf nicht zulasten von Marginalisierten selbst ausgetragen werden, indem kostenlose Bildungsarbeit von ihnen verlangt wird. Beratungs- und Anlaufstellen sind dazu aufgefordert, sich in Bezug auf Mehrfachdiskriminierung fortzubilden und ihre (sozial-)pädagogische Arbeit dementsprechend zu gestalten.

Literaturverzeichnis

Dirim I./Mecheril P.(2010a). Die Sprachen der Migrationsgesellschaft. In Sabine Andersen et al (Hrsg.): *Migrationspädagogik* (S.99-120). Weinheim und Basel, Beltz Verlag.

Dirim I./Mecheril P.(2010b). Die Schlechterstellung Migrationsanderer. In: Sabine Andersen et al (Hrsg.): *Migrationspädagogik* (S.121-137). Weinheim und Basel, Beltz Verlag.

Hornscheidt, Antje (2017). (Nicht)Benennungen: Critical Whiteness Studies und Linguistik. In: Maureen Maisha Eggers et al (Hrsg.): *Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland* (3.Auflage, S.476-490). Münster, Unrast Verlag.

4 Englisch für „Markierungen, Bezeichnungen“

5 Überlieferung

6 verinnerlichten

WAS IST KULTURELLER RASSISMUS?



Rassismus kann als ein Ordnungssystem gesehen werden, in dem Menschen je nach (vermeintlicher) Zugehörigkeit in überlegen/unterlegen, fortschrittlich/rückständig, demokratisch/undemokratisch, gebildet/ungebildet etc. eingeteilt werden. Rassismus strukturiert unser Denken, unser Verhalten, unsere Erfahrungen und Entscheidungen und beeinflusst, wie wir uns selbst und andere Menschen wahrnehmen. Menschen, die zur Mehrheitsgesellschaft gehören, also *weiße* und cis-/heterosexuelle Menschen, profitieren in vielen Situationen von rassistischen Strukturen, wohingegen nicht-*weiße* Menschen rassistisch diskriminiert und benachteiligt werden. *Weiß* Sein wird somit mit „normal“-Sein gleichgesetzt und Menschen, die rassistisch markiert werden, gelten als Gegenpol, als „Andere“. Durch diese Einteilung von Menschen in Gruppen mit ungleichen Rechten, Zugängen und Möglichkeiten, wurden und werden diskriminierende Strukturen gerechtfertigt und aufrechterhalten. Der Ursprung der „Rassekonstruktion“ reicht in der Historie bis ins 15. Jahrhundert zurück und ist komplex¹. Europäische Länder haben versucht, ihre vermeintliche Überlegenheit und Macht anhand biologischer Merkmale wissenschaftlich zu begründen, um „minderwertigere“ Menschen und Bevölkerungsgruppen zu kolonialisieren, auszubeuten, zu vertreiben und zu ermorden. Heute werden rassistische Unterscheidungen nicht mehr nur auf Grundlage körperlicher Merkmale von Menschen unternommen, sondern vielmehr aufgrund von kulturellen Eigenschaften². Zu kulturellen Unterscheidungskategorien zählen beispielsweise religiöse Praktiken, Sprachen, Kleidung, Erziehungsstile, die abgewertet und als unvereinbare Gegensätze zur Mehrheitsgesellschaft dargestellt werden. So wird der Begriff der „Rasse“ durch den der „Kultur“ ersetzt und kulturelle Unterschiede werden zur Rechtfertigung von rassistischen Systemen und Strukturen herangezogen (vgl. Mecheril/Melter 2010, S.152).

Der Begriff „Kultur-Rassismus“, auch postkolonialer Rassismus genannt, wurde durch den französischen Theoretiker Etienne Balibar

geprägt. Demnach ist „Kultur-Rassismus“ ein Machtinstrument, das Rassismen rechtfertigt, ohne dabei die klassischen „Rassentheorien“ anzuwenden (ebd.). Obwohl der Begriff „Rasse“ zunehmend abgelehnt und kritisch hinterfragt wird, bleibt die Ansicht, dass es homogene Menschengruppen gäbe, die sich grundsätzlich voneinander unterscheiden, erhalten (vgl. Mecheril/Melter, S. 153).

Literaturverzeichnis:

Mecheril P./ Melter C. (2010). *Gewöhnliche Unterscheidungen. Wege aus dem Rassismus*. In: Sabine Andresen et al (Hrsg.): *Migrationspädagogik* (S.150-178). Weinheim und Basel, Beltz Verlag.

1 <https://www.bpb.de/apuz/146973/geschichte-des-europaeischen-und-deutschen-kolonialismus>

2 (vgl. Mecheril/Melter 2010, S.152)

SOLIDARITÄT, BÜNDNISSE, POWERSHARING

Interview mit Dahlia Al Nakeeb (Re_Struct)



Wie bereits in den vorherigen Beiträgen erläutert wurde, kann Intersektionalität als eine Art Analysewerkzeug verstanden werden. Ungleiche Zugänge, gesellschaftliche Machtverhältnisse, strukturelle Privilegien und Benachteiligungen können so aus verschiedenen Blickwinkeln untersucht und sichtbar gemacht werden. Um an diesen tief verwobenen Strukturen langfristig etwas zu ändern, ist Solidarität für mehrfachdiskriminierte Personen und Gruppen von großer Bedeutung. Wenn Menschen, die gemeinsame oder ähnliche Interessen und Ziele verfolgen, sich so zusammenschließen, dass sie sich gegenseitig fördern, kann viel mehr bewegt und verändert werden, als wenn alle alleine kämpfen. Um stabile und unterstützende Bündnisse zu gestalten, braucht es die Auseinandersetzung und Reflektion mit den eigenen (Macht-)Positionen im Gesellschaftsgefüge. Solidarität ist also nicht (nur) das Teilen von Beiträgen auf sozialen Medien oder die einmalige Teilnahme an einer Demonstration. Solidarität ist ein Prozess, eine Entwicklung und vor allem eine Frage der Haltung.

Dahlia Al Nakeeb positioniert sich als queer und of Color, ist Bildungsreferentin im Bereich Rassismuskritik im Rahmen von Re_Struct und freiberuflich tätig. Al Nakeeb's Herzensthemen sind: Intersektionalität von Queerness und Rassismuskritik, whitepassing, bodyshaming.

Welche strukturellen Hürden siehst Du in der politischen Bildung bezüglich rassismuskritischer Arbeit?

Ich denke, die größte Hürde ist, dass Rassismus und Diskriminierung bzw. Intersektionalität noch immer nicht als Querschnittsthema in der Gesellschaft gesehen werden und somit auch nicht in den Institutionen. Bevor Re_Struct¹

etabliert wurde, hat es viele Menschen gegeben, die aktivistisch in dem Bereich waren und sind und hauptamtlich was dazu gemacht haben. Mittlerweile gibt es auch Literatur dazu, dass es unbedingt als Querschnittsthema gesehen werden MUSS, weil sonst können wir das strukturell nicht lösen. Das ist nach wie vor eine große Hürde, weil damit ja auch einhergeht, dass sich privilegierte Menschen genau damit und mit ihrer Macht befassen müssten. Damit eine Welt wirklich inklusiver und Einrichtungen inklusiver werden, müsste es massive Umstrukturierungen geben. Das heißt, die Interessierten, die sich oft an uns wenden, ob es jetzt bei IDA NRW, freiberuflich oder persönlich ist, sind oft Interessierte, die in der klassischen Hierarchiepyramide weiter unten sind. Weil sie eben die Probleme sehen, weil sie oft selbst betroffen sind und das angehen möchten. Nur kommen sie strukturell nicht weit, weil in vielen Fällen diejenigen, die Entscheidungen treffen, die Macht haben und weitgehende Veränderungen vornehmen können, nicht dafür offen sind, oder es auf die lange Bank schieben oder verschiedene Ausreden haben. Das ist eine große Hürde, mit der wir alle zu tun haben in der Bildungsarbeit, im Aktivismus und in der politischen Arbeit.

Wie können Mehrfachdiskriminierungen in der eigenen Arbeit mitgedacht werden?

Ich denke, der erste Schritt für Nicht-Betroffene ist, sich zu informieren, Wissen anzueignen: Was gibt es überhaupt für Diskriminierungsformen? Was bedeutet Mehrfachdiskriminierung? Wie wirkt sie? Erst dann kann wirklich mitgedacht werden, wenn die Menschen, die Mehrfachdiskriminierungen erleben, mit im Team sind, Mitentscheidungsträger*innen sind. Das ist eben das Wichtige, was auch auf vielen Ebenen eine dieser Hürden ist. Weshalb wir in unserer eigenen, ganz praktischen alltäglichen Arbeit Mehrfachdiskriminierung mitdenken, ist, weil wir es biographisch mitbringen. Die Menschen, die bei IDA-NRW arbeiten, sind zu einem sehr großen Teil of Color und darüber hinaus von anderen

¹ Re_Struct ist ein Fachbereich von IDA NRW, der eingerichtet wurde, um „rassismuskritische und intersektionale Veränderungsprozesse in Institutionen und in Kommunen anzustoßen und weiterzuentwickeln, um das Themenfeld Rassismuskritik in den landesweiten Strukturen in NRW zu verankern.“

Diskriminierungsformen betroffen. Schon allein deswegen kriegen wir es mit. Das fließt unmittelbar mit ein, das haben wir immer mit auf dem Schirm, nur so ist es eben möglich. Wenn wir z. B. ausschließlich Rassismus betrachten, genügt es nicht, dass sich *weiße* Menschen damit befassen und von oben herab bestimmen, was getan werden soll. Sondern genau diejenigen, die es betrifft, müssen bei diesen Entscheidungen und Gremien mit dabei sein.

Wie kann rassistuskritische Arbeit solidarisch und gemeinsam gedacht werden?

Das ist eine gute Frage, da geht's ja um verschiedene Bereiche und viele Teile, die zusammenspielen. Was mir bei dem Wort Solidarität sofort einfällt, ist, dass es nicht reicht, einfach nur Worte wie „Du hast meine Solidarität!“ nachzusprechen, so wie es immer wieder der Trend ist. Dieses Jahr (2020) war es vor allen Dingen im Trend. Es muss darüber hinausgehen und es sollte selbstverständlich sein, dass sich auch *weiße* Menschen damit befassen. Wenn sie wirklich solidarisch sein wollen, dann müssen sie sich mit den *weißen* Privilegien auseinandersetzen. Genauso wie ich auf den ersten Blick als *weiß* gelesen werde, verschafft es mir ein strukturelles Privileg. Auch ich muss mich dann damit auseinandersetzen, was ich damit bewirken kann, obwohl ich of Color und queer bin. Das ist das eine und das ist unumgänglich. Ich hatte letztens ein Gespräch mit Student*innen, die mich zu rassistuskritischer Arbeit befragt haben. Dann haben sie mich gefragt, was ich meine, was *weiß*-positionierte Menschen in der Hinsicht mehr tun können. Da denke ich immer wieder an Tupoka Ogette's Beitrag, wo sie immer wieder darauf zurückkommt, und sagt „Liebe Verbündete, sagt IHR es MIR!“ und das finde ich wichtig, das bringt es auf den Punkt. Das geht auch erst dann, wenn sie sich ganz im Detail, wie Peggy McIntosh z. B., mit ihren Privilegien bis in die kleinsten Situationen, über die sie vorher noch nie nachdenken mussten, auseinandergesetzt haben. Im Anschluss daran sollte man sich dann

auch überlegen: Was bedeutet das ganz konkret? Wo habe ich denn wirklich Macht, dass ich etwas bewirken kann? Klar können *weiße* Menschen nicht immer gleichermaßen viel bewirken, wir befinden uns immer noch in einer sehr hierarchisierten Welt, in einer sehr diskriminierenden Welt, da gibt es nicht nur Rassismus. Dennoch können *weiße* Menschen mit weniger Macht trotzdem viel bewirken, weil *Weiß*-Sein eine immense Macht ist. Woran ich auch immer denke, ist eine afroamerikanische Strickerin Gaye Glaspie, die gesagt hat: „Stand in the gap“, weil es diese Lücke gibt zwischen Betroffenen und Nicht-Betroffenen. Und genau in diesem Bereich passiert so viel, da sind so viele Verletzungen, Ausschlüsse, Ausgrenzungen. Wenn die Privilegierten sich genau in diese Lücke stellen, und sagen „Stopp, das war jetzt nicht in Ordnung“, dann kann sich noch viel mehr bewegen. Das können kleine alltägliche Situationen sein. Ich glaube unausgesprochen wissen viele Menschen, was für eine Macht sie haben, nur wollen es viele nicht wahrhaben und verschließen sich davor, sodass es gar nicht klar ist, weil sie nie darüber nachdenken mussten. Erst wenn sie damit konfrontiert werden. Und da kommen dann die Abwehrmechanismen ins Spiel. Erst wenn sich Menschen dessen bewusst sind und sie Verantwortung dafür übernehmen möchten, dann können sie sich auch eher für andere einsetzen. Wir haben dieses Frühjahr an dem Karen-Vorfall² im Central Park gesehen: Allein der Satz „I'm gonna call the police, I'm gonna tell them you're a black man“ sagt so viel. Das heißt, auch wenn sie im bildungstechnischen Sinne nichts über *weiße* Privilegien wusste, wusste sie sehr wohl, was es bedeutet, wenn sie diesen Satz der Polizei sagt. Das heißt, irgendwie wissen es alle Menschen, aber sie wollen es sich nicht bewusst machen und darum geht es aber gerade jetzt. Ich habe mal einen Ausschnitt von einem TED-Talk gesehen, da hat die Vortragende auf der Bühne zum Einstieg eine Frage ans Publikum gestellt: „Wer möchte so behandelt werden wie Schwarze Menschen? Bitte hebt Eure Hand“. Natürlich hat niemand die Hand gehoben. Da muss man

² Bei einem Streit zwischen einer *weißen* Frau* und einem Schwarzen Mann im Central Park in New York City rief die Frau* die Polizei und behauptete, dass der Mann ihr Leben bedroht, obwohl er sie nur gebeten hatte, ihren Hund anzuleinen. Ähnliche Vorfälle passieren auch in Deutschland: Menschen die eine Kippa oder ein Kopftuch tragen, Menschen die aufgrund äußerlicher Merkmale zu „Anderen“ gemacht werden, werden beleidigt und angegriffen.

nicht viel wissen oder in dem Bereich arbeiten. Aber alle wissen, niemand möchte wie Schwarze Menschen behandelt werden, weil wir wissen, was das strukturell und gesellschaftlich bedeutet.

Wie sieht Solidarität aus queerer BPoC-Perspektive aus? Wie sollte Powersharing für queere BPoC konkret aussehen?

Da denke ich tatsächlich vielschichtig und in verschiedenen Perspektiven. Das eine ist als Bildungsreferentin, wo ich das Gesamte betrachte und ein bisschen aus meiner persönlichen Rolle herauskomme. Solidarität und Powersharing kann nur individuell sein, weil ich die individuelle Situation und Konstellation und Bedarfe der Personen vor Ort betrachten und einbeziehen muss. Das geschieht nicht sehr oft, weil *weiße* Menschen oft glauben, dass sie die Deutungshoheit haben. So wie wir das in den Talkshows sehen, in denen *weiße* Personen über Rassismus sprechen, aber Betroffene kommen kaum zu Wort. Es gibt nicht „one size fits all“³, sondern es ist eben sehr individuell und das muss anerkannt werden. Personen, die sich da engagieren möchten, müssen agieren. Wenn sie wirklich mit Bezug auf eine bestimmte Community oder auf einen bestimmten Ort etwas machen wollen, müssen sie das individuell betrachten. Was ganz wichtig ist und da geh ich dann ins andere über, wo es dann auch mit Aktivistischem und Persönlichem zu tun hat: Genau auf diese Personen, auf diese Community, auf diese Gruppe zugehen und sagen: „Ich möchte mit Euch ins Gespräch kommen, ich möchte etwas tun, wo sind denn Eure Bedarfe?“ Auch da müssen wir aber differenzieren, sowas kann nur funktionieren, wenn sich Menschen vorab informieren und ein gewisses Wissen angeeignet haben und ihre Verantwortung sehen. Auch hier gilt: Es muss über Lippenbekenntnisse hinausgehen, es müssen konkrete Aktionen sein und am besten die Etablierung von rassismuskritischen und queerfreundlichen Strukturen. Powersharing ist auch ein Thema. Ich denke letzten Endes geht es ja darum, dass die Nicht-Betroffenen erkennen,

wir haben diese Macht. Das habe ich mal wo gelesen und zwar: „Nur, weil du weiß bist, heißt es nicht, dass dein Leben nicht hart war. Es heißt nur, dass deine Hautfarbe es nicht noch schwerer gemacht hat.“⁴ Wenn ich wirklich etwas bewirken möchte, dann muss ich auch teilen, was bisher für mich selbstverständlich war, aber für andere nicht selbstverständlich war. Das gilt es erstmal zu sehen und anzuerkennen. Da ist es erst, glaube ich, möglich, dass wirklich etwas geteilt wird. Powersharing heißt zu teilen, zu restrukturieren, sodass die Systeme in Zukunft eventuell ganz anders aussehen. Alles andere ist Aktionismus, aber kein Powersharing. An BPoC, die nicht queer sind, lautet mein Appell dahingehend: Hört queeren BPoC zu, wenn es um diese Themen geht. Wenn es darum geht, Haltung zu entwickeln, fragt Euch: Welche Begriffe verwenden wir? Wie gendern wir? Queeren BPoC sollte mehr Raum gegeben werden. Was ich oft sehe und höre ist, dass Leute sagen „Wir machen das jetzt schon so lange und müssen einheitlich auftreten und deswegen machen wir das jetzt so“. Das mag ja sein, das will ich nicht relativieren, da braucht es aber bestimmte Zugeständnisse, das fehlt oft. So zieht sich die strukturelle Problematik dann durch.

Welche Handlungsmöglichkeiten gibt es, um intersektionale Perspektiven in Institutionen, Kommunen, Ämtern langfristig zu verankern?

Es ist wichtig, das Wort „Langfristigkeit“ in den Vordergrund zu stellen und immer mitzudenken. Weil das Problem ist, dass Ämter oft eindimensional sind und auf ein bestimmtes Thema ausgerichtet sind und darüber hinaus sind sie sehr rigide. Der Ursprung der Ämter war ja auch nicht, um marginalisierte Menschen wirklich zu unterstützen und etwas zu verändern, sondern in irgendeiner Form zu verwalten. Da geht es um sehr viel Macht und es ist sehr hierarchisch. Um wirkliche Veränderungen herbeizuführen, braucht es viele kleine Zwischenschritte. Dass es den Querschnitt von Rassismus und Queerfeind-

3 Zu Deutsch: Eine Größe, die allen passt

4 Anm. d. Herausg.: Mehr dazu findet sich zum Beispiel in Why We Matter-Das Ende der Unterdrückung (Kapitel „Wie strukturelle Diskriminierung funktioniert“) von Emilia Roig

lichkeit gibt, muss erstmal gesehen und wahrgenommen werden. Bis das oben in der Hierarchie ankommt, wird es lange dauern. Personal intersektional zu sensibilisieren wird dauern.

Einrichtungen wie #MehrAlsQueer und Re_Struct müssen weiter ausgeweitet werden. Stellenausschreibungen müssen darauf ausgerichtet sein, Perspektiven in einer Organisation zu erweitern. Wie IDA-NRW es formuliert „Wir laden ausdrücklich marginalisierte Menschen ein, sich zu bewerben“. Das geht ja mit einer bestimmten Haltung einher. Dadurch fühlen sich Menschen gehört, gesehen und sind umso motivierter, sich auf Stellen zu bewerben.

Wie sieht Deine Zukunftsvision für queere BPoC aus?

Ich denke ohne Visionen, ohne Zielformulierungen kommen wir nicht weiter. Ganz idealistisch und langfristig gedacht habe ich die Vision, dass die Gesellschaft und die Strukturen viel inklusiver sind. Dass *weiße* Menschen und nicht-queere BPoC sich ihrer Verantwortung bewusst sind und dementsprechend für queere BPoC eintreten. Sie arbeiten jeden Tag aktiv daran, dass ras-

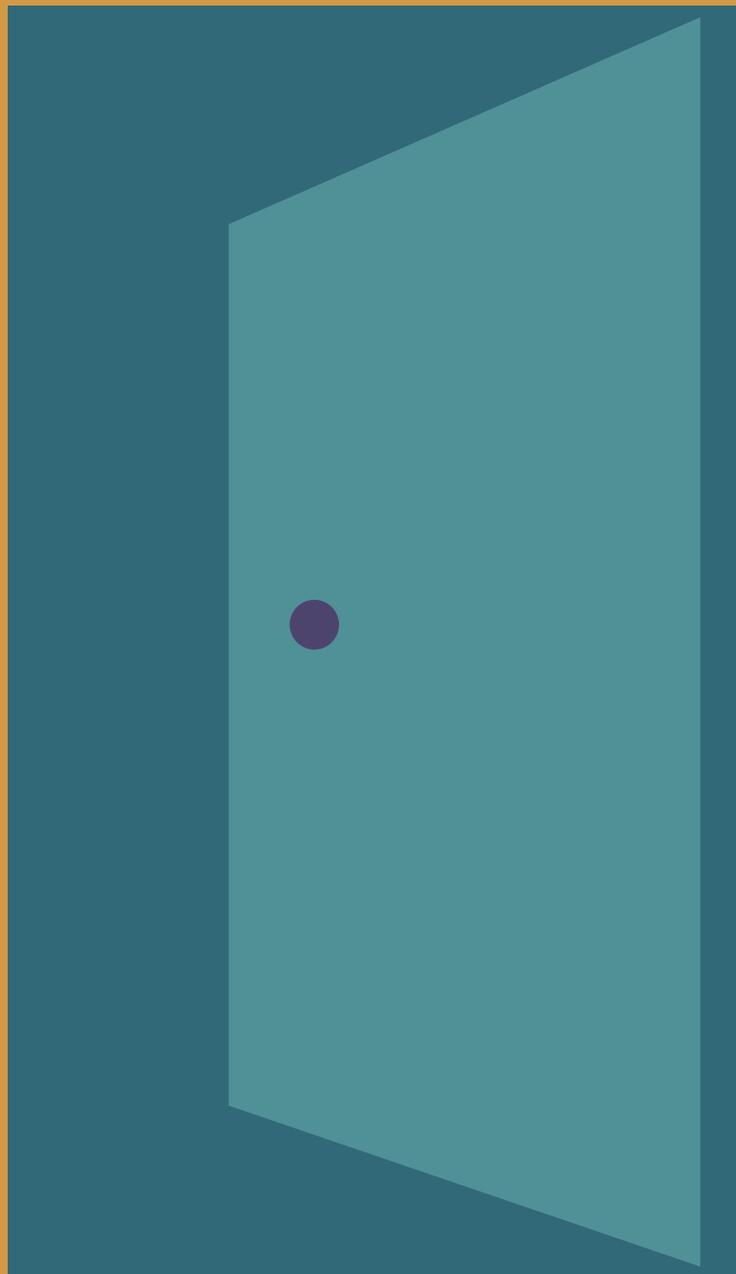
sismuskritische und queer-inklusive Strukturen geschaffen werden. Das heißt, dass wir dann wesentlich mehr queere BPoC in Positionen sehen, die Entscheidungen treffen. Dass wir wesentlich mehr queere BPoC in der Politik sehen, in den Medien, die sensibilisierter sind. Die Arbeit, die die Neue deutsche Medienmacher*innen machen, dass sich diese Arbeit soweit auswirkt und etabliert, dass sich mehr dieser Sensibilisierung annehmen. Ich wünsche mir, dass die Vielfalt in dem ganzen Spektrum dargestellt wird, dass queer und BPoC-Sein vollkommen „normalisiert“ ist. Ich sage deshalb

„normalisiert“, obwohl ich das Wort problematisch finde, gerade weil queeren BPoC unterstellt wird, dass sie nicht „normal“ sind, aber genau das muss normalisiert werden. Das würde zu mehr Bewegung in der Gesellschaft führen.

Außerdem habe ich die Vision, dass es das binäre Geschlechtersystem nicht mehr gibt. Ich befasse mich gerade mit der Geschichte dahinter, die viel mit der Kolonialzeit zu tun hat. Da gibt es noch eine Menge aufzuholen.

COMING-OUT – MUSS DAS SEIN?

Eine kritische Auseinandersetzung



Queer sein ist für viele auch im Jahre 2020 noch immer mit zahlreichen und unterschiedlichen Fragen, Problemen und Herausforderungen verbunden. Während sich cis- und heterosexuelle Personen nicht für ihre sexuelle Orientierung und ihre Geschlechtsidentität rechtfertigen müssen, wird von LSBTIAQ*¹ Menschen immer noch häufig erwartet, dass sie sich erklären. Egal, ob in der Schule, am Arbeitsplatz, innerhalb der Communities oder im Freund*innenkreis, früher oder später hört jede*r Fragen wie: Wie hast du gemerkt, dass du schwul bist? Wie alt warst du da? Wie haben deine Eltern, deine Freund*innen reagiert? Das Thema Coming-Out ist sowohl unter geouteten² als auch nicht geouteten Queers immer präsent. Zunächst ist es wichtig zu erwähnen, dass zwischen dem inneren und dem äußeren Coming-Out unterschieden wird. Das innere Coming-Out, das auch Coming-In genannt wird, meint den Prozess, bei dem eine Person sich mit der eigenen Geschlechtsidentität und/oder sexuellen Orientierung auseinandersetzt und sich dieser bewusst wird³. Dieser Prozess verläuft bei jeder Person unterschiedlich, jedes Coming-In ist individuell. Es gibt kein richtig oder falsch, auch nicht, was den Zeitpunkt angeht. Bei manchen queeren Personen setzt dieser Prozess in der Kindheit ein, bei manchen in der Jugend und bei anderen im Erwachsenenalter. Im Laufe des Lebens kann es auch zu Veränderungen beim Coming-In kommen. Beispielsweise kann es passieren, dass eine Person, die sich zunächst als lesbisch identifiziert, sich später als pansexuell⁴ verortet. Die Auseinandersetzung damit, wer Mensch ist, ob oder wen Mensch begehrt und das für sich selbst auch zu akzeptieren, erfordert für viele LSBTIAQ* neben dem Alltag zusätzliche Zeit und emotionale Ressourcen (ebd.). Auch wenn alle Queers unterschiedliche Erlebnisse während ihres Coming-Ins machen, teilen viele bereits während ihrer Sozialisation die Erfahrung, dass Queersein in der Mehrheitsgesellschaft häufig

mit Ausgrenzung, Diskriminierung und Gewalt bestraft wird. Dies kann zu Verunsicherungen und Ängsten führen und nur einer von vielen Gründen dafür sein, warum queere Personen sich gegen ein äußeres Coming-Out entscheiden, also sich anderen gegenüber nicht outen möchten. Laut einer Studie des Deutschen Jugendinstituts haben 75% der queeren Jugendlichen und jungen Erwachsenen zwischen 14 und 27 Jahren Angst davor, bei einem Coming-Out von Freund*innen abgelehnt zu werden und 70% fürchten das von Familienangehörigen⁵. Darüber hinaus spielt für 60% der Befragten auch die Befürchtung eine große Rolle, Probleme in der Schule, in der Ausbildungsstelle, in der Uni oder auf der Arbeitsstelle zu bekommen. Für 20% der befragten queeren Personen ist auch die Angst vor physischer Gewalt ein bedeutender Faktor, wenn es darum geht, sich vor anderen zu outen. Diese Gründe sind nur einige von sehr vielen. Bei queeren Menschen, die eher in ländlicheren Gebieten wohnen, treten diese Ängste noch stärker auf. Das hat unter anderem damit zu tun, dass es in ländlicheren Regionen nur kaum bis sehr wenige Beratungsangebote und Anlaufstellen für queere Menschen gibt. Um den Bedarf dieser Zielgruppe abzudecken, müssen sie ernst genommen werden und entsprechend in die eigenen Strukturen mit aufgenommen werden, damit finanzielle Ressourcen zur Verfügung gestellt werden können.

Ob, wann und warum sich homosexuelle, bisexuelle, a_sexuelle, inter* und trans* Personen outen möchten oder nicht, kann also verschiedene Gründe haben. Viele haben die Vorstellung, dass, wenn sich eine Person einmal outet, sie sich nie wieder outen muss und dann eine Art „Befreiung“ erlebt. Das mag auf manche Menschen zutreffen, Fakt ist jedoch, dass es mit einem Coming-Out nicht erledigt ist. Denn wir bewegen uns alle in unterschiedlichen Räumen und Orten, also z.B Familie, Arbeit, Schule, Freund*in-

1 Steht für lesbisch, schwul, bisexuell, trans*/transgender, inter*, a_sexuell, queer, questioning. Das Gendersternchen* wird verwendet um die Geschlechtervielfalt jenseits des binären Geschlechtermodells („männlich“ und „weiblich“) sichtbar zu machen

2 Sich zu outen heißt, dass eine Person die eigene Geschlechtsidentität und/oder sexuelle Orientierung Menschen aus dem Umfeld oder der Öffentlichkeit mitteilt.

3 Krell/Oldemeier S.70

4 Pansexuelle begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität.

5 Krell/Oldemeier S.79

nenkreis etc, die sich im Laufe des Lebens verändern und miteinander überschneiden können. Dadurch kann dann auch der Druck entstehen, sich immer wieder und vor neuen Menschen im Umfeld outen zu müssen. Für manche Queers ist ein Coming-Out deshalb eine große Belastung. Wenn sie davon berichten, dass sie nicht geoutet sind, löst das in den meisten Fällen Irritationen und Unverständnis bei anderen Queers aus. Vor allem queere Schwarze und People of Color bekommen dann Kommentare zu hören wie „Homosexualität ist im Islam ja verboten“ oder „Deine Eltern sind bestimmt streng“. Solche Fragen und Anmerkungen sind übergriffig, sie verletzen persönliche Grenzen und zeugen von Vorurteilen. Auch viele *weiße* Queers entscheiden sich aus verschiedenen Gründen dazu, sich nicht zu outen. Projiziert wird dieser Konflikt aber fast nur auf queere BPoC, insbesondere muslimischstämmige Queers of Color⁶.

In diesem Abschnitt wollen wir uns deshalb der eurozentristischen Perspektive auf das Coming-Out widmen und das Ganze aus einem anderen Blickwinkel beleuchten. Fest steht, dass auch das Coming-Out eine Frage von Privilegien ist. Denn auch in den queeren Communities gibt es Positionierungen, die mit Bevorzugungen und solche, die mit Benachteiligungen verbunden sind. So sind es zum größten Teil *weiße*, cis-männliche Schwule, die es sich eher erlauben können, out zu sein und in der queeren Szene überrepräsentiert sind. Im Gegensatz dazu berichten queere Menschen, die rassifiziert werden, davon, dass sie aufgrund ihrer Herkunft, Hautfarbe, Religion, Sprache etc. in der Mehrheitsgesellschaft viele Rassismen und Verletzungen erleben, sodass die Hürde für ein äußeres Coming-Out (und damit verbundene weitere Diskriminierungserfahrungen) viel zu groß ist. Auch in queeren Räumen sind sie einer immen-

sen Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt, denen sich viele *weiße* Menschen nicht bewusst sind. Viele *weiße* LSBTIAQ* vertreten die Meinung, dass sie durch eigene Erfahrungen für Diskriminierung sensibel sind und daher automatisch auch nicht rassistisch seien.

Fest steht jedoch: Rassismen und Diskriminierungen unterschiedlicher Formen werden auch von *weißen* LSBTIAQ*-Menschen reproduziert⁷. Das zeigt sich vor allem auch, wenn es um das Thema Coming-Out geht.

Nicht Out = nicht glücklich?

Sowohl in der Mehrheitsgesellschaft als auch in queeren Räumen sind immer noch viele Menschen der Überzeugung, dass Queers nur ein selbstbestimmtes und erfülltes Leben führen können, wenn sie auch out sind. Wenn sie es nicht sind, wird ihnen unterstellt, unglücklich zu sein. Mit diesem Trugschluss sollte aufgeräumt werden. Wichtig ist zu erwähnen, dass queere BPoC, die sich aus ihren individuellen Gründen nicht outen möchten oder können, genauso queer und „authentisch“ sind wie die geouteten. Manche wollen sich selbst z. B. nicht als lesbisch, homosexuell, bi, trans*, inter* oder queer bezeichnen, weil sie sich aus unterschiedlichen Gründen mit diesen Bezeichnungen nicht identifizieren können oder sich damit nicht wohlfühlen. Andere wiederum befinden sich noch in ihrem Prozess und sind dabei, herauszufinden, wer sie sind und was sie ausmacht. An dieser Stelle der Hinweis darauf, dass das Q in LSBTIAQ* auch für questioning⁸ steht. Um diesen Konflikt und die individuellen Lebensrealitäten ungeouteter nicht-weißer Menschen sichtbarer und greifbarer zu machen, haben wir Stellungnahmen/Stimmen zum Thema Nicht-Out-Sein aufgenommen:

6 <https://core.ac.uk/download/pdf/154351623.pdf>

7 <https://www.regenbogenportal.de/informationen/lgbtiq-sein-und-rassismus-in-der-community-erfahren>

8 <https://queer-lexikon.net/2017/06/08/questioning/>

„Viele glauben in Deutschland wäre es gar kein Problem, wenn man schwul ist und alle wären so tolerant, aber das kann ich überhaupt nicht bestätigen. Wenn ich abends mit Freunden unterwegs bin, werden wir entweder beleidigt oder angepöbelt. Deswegen versuche ich so gut es geht, nicht alleine draußen zu sein.“

Anat T.

„Um ehrlich zu sein, weiß ich noch gar nicht, ob ich bi oder pan oder was anderes bin, ich weiß nur: ich bin nicht heterosexuell. Ich möchte das erstmal selbst herausfinden, bevor ich das mit einer Community teile, bei der auch ein Schubladendenken vorherrscht. Ich bekomme bei Leuten aus meinem Umfeld nämlich mit, wie andere dann versuchen das mit dem Aussehen oder den Körperbewegungen zu begründen, was total Quatsch ist.“

Sabira A.

„Einige meiner Freund_innen sind bei ihren Eltern geoutet und ich kann verstehen, wenn Leute das für sich brauchen, aber ich habe das Bedürfnis überhaupt nicht. Es würde in meinem Leben nichts ändern und ich kenne viele andere Queers, die auch nicht out sind und trotzdem ein queeres Leben führen. Deshalb brauchen wir auch mehr safe_r spaces und Leute, die sich mit uns solidarisieren.“

Malaika J.

„Ich werde das in den queer spaces ständig gefragt, wieso und weshalb und warum. Mittlerweile habe ich das Gefühl, dass sie nur die rassistischen Vorurteile in ihren Köpfen bestätigt haben wollen. Ich finde, das geht nur mich was an. Ich frage sie doch auch nicht warum sie out sind?“

Loubna M.

Es kann also geschlussfolgert werden, dass auch ungeoutete queere BPoC keine heterogene Gruppe sind. Auch sie haben komplexe und unterschiedliche Lebensumstände, unterschiedliche Wünsche und unterschiedliche Vorstellungen. Jedes Coming-In ist so individuell wie die Personen selbst. Und somit sollte es jeder Person selbst überlassen sein, ob und wenn überhaupt, mit wem Mensch die eigene Geschlechtsidentität oder sexuelle Orientierung teilen möchte. Ob man out ist oder nicht, sagt nichts darüber aus, ob jemand glücklich/unglücklich, gesund/ungesund oder wirklich queer ist oder nicht. Sie haben ebenfalls ein Recht darauf, queere Angebote und Netzwerke zu nutzen und gleichzeitig benötigen sie eigene safe_r spaces, um sich mit anderen über ihre Anliegen, Bedürfnisse und Erfahrungen auszutauschen.

Um Ausschlüsse zu vermeiden und Angebote inklusiver zu gestalten, empfiehlt es sich daher, die Erwartungshaltungen an queere Menschen und vor allem an queere BPoC, was das Konzept Coming-Out angeht, kritisch zu hinterfragen. Es darf nicht sein, dass nur diejenigen LSBTIAQ* zugehörig und willkommen sind, die geoutet sind. Genauso wenig darf es sein, dass sich ungeoutete Queers für ihre Entscheidung rechtfertigen müssen.

Anstatt das Problem in den betroffenen Personen selbst zu suchen, sollte sich innerhalb der Organisationen, Verbände, Vereine damit auseinandergesetzt werden, wie innerhalb der eigenen Strukturen Sensibilisierungsarbeit geleistet werden kann, damit sich ungeoutete Personen in queeren Räumen genauso sicher und mitgedacht fühlen. Fachkräfte sollten sich für die Themen von Mehrfachdiskriminierten öffnen und fortbilden, sodass beispielsweise Alternativen zu einer klassischen Coming-Out-Beratung angeboten werden können. Ebenfalls von großer Bedeutung in diesem Zusammenhang ist die Auseinandersetzung mit eigenen Vorbehalten über bestimmte soziale Gruppen und Communities.

RASSISMUS UND PSYCHISCHE GESUNDHEIT

Empowerment innerhalb der queeren BPoC-communities



Wie beeinflussen Rassismuserfahrungen unsere psychische und physische Gesundheit? Welche Herausforderungen ergeben sich dadurch für rassifizierte¹ Menschen in Deutschland? Diesen und vielen anderen Fragen ging die Referentin Dr. Amma Yeboah beim Vernetzungstreffen im safe_r space² am 10.10.2020 nach. Durch ihre langjährige Expertise als Psychiaterin und Psychotherapeutin sowie als Supervisorin und Empowermenttrainerin ist Dr. Amma Yeboah bekannt für ihr umfangreiches Wissen in diesem Themengebiet.

Die immer wiederkehrenden Debatten über Rassismus sind mittlerweile Alltag in Deutschland. Problematisch ist vor allem, dass die Perspektiven von Schwarzen Menschen und Personen of Color dabei aber häufig ausgeblendet und nicht mit einbezogen werden. Dieses fehlende Verständnis und die Unsichtbarmachung von rassifizierten Menschen findet häufig auch in queeren Räumen statt. So werden viele BPoC aufgrund ihrer verschiedenen Zugehörigkeiten von queeren Strukturen ausgeschlossen und nicht mitgedacht. Umso wichtiger ist es deshalb, dass rassismuserfahrene Menschen sich in geschützteren Räumen über ihre Gedanken, Gefühle und Bedürfnisse austauschen können, ohne sich dafür rechtfertigen zu müssen und auf Kosten eigener Ressourcen Aufklärungs- bzw. Bildungsarbeit zu leisten. Für die Empowermentarbeit stellen safe_r spaces eine der wichtigsten Säulen dar. Denn über gewaltvolle Erlebnisse zu sprechen, bedarf einer Atmosphäre, in der sich die Teilnehmenden sicher und verstanden fühlen. In Räumen mit rassismuserfahrenen und nicht-rassismuserfahrenen Menschen kommt es häufig vor, dass rassifizierte Personen ihre Erfahrungen abgesprochen oder sie nicht ernst genommen werden. Durch das Teilen der eigenen Erlebnisse und Erfahrungen machen sich BPoC sehr verletzlich, sodass ein rücksichtsvoller und achtsamer Umgang damit vorausgesetzt werden sollte.

Für die Fachstelle #MehrAlsQueer ist das Themengebiet der Folgen von Rassismus auf die (psychische) Gesundheit deshalb sehr wichtig, da die Auswirkungen von rassistischer Diskriminierung weitestgehend unsichtbar sind und dadurch nicht wahrgenommen und entsprechend behandelt werden. Gesundheitliche Beschwerden von queeren, rassismuserfahrenen Menschen werden oft nicht ernst genommen. Hinzu kommt, dass das Gesundheitssystem wenig auf die Bedarfe und Diskriminierungserfahrungen von LSBTIAQ* ausgelegt ist. Besonders trans* und inter* Menschen machen bei Ärzt*innen und Therapeut*innen oftmals verletzend und übergreifende Erfahrungen. Queere BPoC sind also auch in diesem Kontext einer Mehrfachdiskriminierung ausgesetzt. In Deutschland gibt es nur wenige medizinische Fachkräfte, Psycholog*innen und Sozialpädagog*innen, die für Mehrfachdiskriminierungen sensibilisiert sind. Dadurch entstehen strukturelle Barrieren und Hürden, die den Zugang zu Beratungsstellen versperren. Folglich können die Bedarfe von queeren BPoC von den zuständigen Einrichtungen kaum angemessen abgedeckt werden.

Dr. Yeboahs Einstiegsthese bezüglich Rassismus beruht auf der Jenaer Erklärung von 2019: „Das Konzept der Rasse ist das Ergebnis von Rassismus und nicht dessen Voraussetzung.“³ Seit dem 17. Jahrhundert wurden und werden Menschen in der Wissenschaft auf Grundlage biologistischer Theorien und Überzeugungen in unterschiedliche „Rassen“ eingeteilt⁴. Als Unterscheidungsmerkmale galten dabei beispielsweise die Ausprägung von Körperteilen, die Form und Größe des Schädels. Jeder vermeintlichen „Rasse“ wurden dann bestimmte körperliche, intellektuelle und charakterliche Eigenschaften unterstellt und je nach Wertung in einer hierarchischen Ordnung positioniert: Die *weißen* Menschen standen in der Rangordnung an oberster und Schwarze Menschen an unterster Stelle, was zur Ausbeutung, Unterdrückung, Versklavung und zum Genozid

1 Der Begriff rassifiziert wird verwendet, um den Prozess der rassistischen Markierung von bestimmten sozialen Gruppen in der *weißen* Dominanzgesellschaft sichtbar zu machen

2 Safe_r space heißt „sicherer Raum“ und zielt auf die Herstellung eines diskriminierungsfreien Schutzraumes ab, um Teilnehmende unter einvernehmlich festgelegten Regeln vor grenzübergreifender/m Sprache und Verhalten zu schützen

3 https://www.uni-jena.de/190910_JenaerErklaerung

4 <https://www.bpb.de/politik/extremismus/rechtsextremismus/213678/was-ist-eigentlich-rassismus>

von Millionen BPoC durch europäische Kolonialstaaten auf der ganzen Welt führte. Auch wenn der Kolonialismus und der Nationalsozialismus in der Vergangenheit liegen, sind deren Spuren in der Gegenwart und den Strukturen unserer Gesellschaft noch immer präsent. Hinzu kommt, dass der Begriff „Rasse“ noch häufig verwendet wird. Mittlerweile setzen sich aber viele BPoC-Aktivist*innen und Vereine wie die Initiative Schwarze Menschen (ISD) in Deutschland für die Abschaffung des Wortes aus dem deutschen Grundgesetz⁵ ein. Gleichzeitig fordern Verbände und Vereine die konkrete Umsetzung des Diskriminierungsverbots auf allen Ebenen, wie z. B. dem Verbot von Racial Profiling⁶.

Dr. Yeboah benutzt daher die Rassismusdefinition von Philomena Essed. Demzufolge ist Rassismus eine „Ideologie, eine Struktur und ein Prozess“, in denen bestimmte Menschen aufgrund tatsächlicher oder zugeschriebener Merkmale als „minderwertig“ angesehen und behandelt werden (Essed 1992). Diese unterschiedliche Bewertung wird dafür genutzt, um rassifizierte Menschen vom Zugang zu „materiellen und nicht-materiellen Ressourcen“ auszuschließen (ebd.). Mit materiellen Ressourcen sind Vermögen, Haus/Wohnung, Besitztümer und Gegenstände gemeint, die mit Geld erworben werden können. In nicht-materiellen Ressourcen hingegen sind zum einen der Zugang zu kultureller und politischer Teilhabe, zu Bildungsmöglichkeiten und zum Arbeits- und Wohnmarkt inbegriffen. Zum anderen spielt hierbei auch der Zugang zur Gesundheitsversorgung eine große Rolle. Obwohl so viele Menschen sowohl physisch als auch psychisch unter den gesundheitlichen Folgen von rassistischer Diskriminierung leiden, gibt es in Deutschland noch immer keine empirischen Studien, die den Zusammenhang zwischen Rassismus und psychischer Gesundheit untersuchen (vgl. Yeboah S.144). Dies hat zur Folge, dass die Erkrankungen und Gesundheitsprobleme von Menschen mit Rassismuserfahrungen nicht korrekt zugeordnet werden können und somit auch die angemessene ge-

sundheitliche Versorgung und Behandlung nicht sichergestellt werden kann. Dieses Thema ist für viele BPoC eine große Belastungsprobe und kann dazu führen, dass sich die Symptome und Lebensumstände erkrankter Menschen weiter verschlechtern.

Formen von Rassismus

Rassistische Diskriminierung hat viele Gesichter und kann sich in verschiedenen Formen und Ebenen äußern. Viele BPoC werden aufgrund rassistischer Kategorisierungen in ihrem Alltag beleidigt, belästigt oder beschimpft. Manche erleben auch körperliche Gewalt und werden gezielt von anderen angegriffen. Wenn *weiße* Menschen BPoC in der U-Bahn, bei der Suche nach Dienstleistungen oder in ihrem privaten Umfeld meiden, ist das auch eine Form der Diskriminierung. Mittlerweile hat sich für Fälle wie diese der Begriff Mikroaggressionen durchgesetzt. Von Mikroaggressionen wird gesprochen, wenn sich im Alltag von marginalisierten Menschen „kleine“ oder subtile Angriffe von Mitglieder aus der Mehrheitsgesellschaft ansammeln. Vanessa Vu beschreibt es wie folgt:

„Man kann sich das wie Nadelstiche vorstellen: Ein Pikser verletzt kaum, aber alle paar Tage gestochen zu werden, macht die Haut wund. Und niemand bringt Salbe. Niemand entschuldigt sich. Niemand fragt, was er oder sie für mich tun kann. Die Leute beschwerten sich stattdessen über meinen Schmerz, etikettieren ihn als Diskursunfähigkeit und reden darüber, wie sie es gemeint haben. Dass sie keine Rassisten sind. Als ginge es in dem Moment um sie“⁷. Es ist dabei egal, ob diese kleinen Angriffe mit vermeintlich guter oder witziger Absicht ausgeführt werden. Beispiele für Mikroaggressionen können auch das Ansprechen einer Person mit dem falschen Namen oder Pronomen, die Verspottung einer Person aufgrund ihrer Herkunft, sexuellen Orientierung, geschlechtlichen Identität, sexistische Kommentare etc. sein.

5 http://isdonline.de/wp-content/uploads/2015/03/Positionspapier-der-ISD-zum-Begriff-%E2%80%9ERasse_-_.pdf

6 Racial Profiling meint die willkürlichen polizeilichen Kontrollen, die sich gezielt an rassifizierte Menschen richten.

7 <https://www.zeit.de/campus/2019-02/herkunft-identitaet-diskriminierung-rassismus-selbstbestimmung?>

Rassismus ist nicht gleich Rassismus

In diesem Zusammenhang ist es wichtig zu erwähnen, dass rassifizierte Menschen nicht alle die gleichen Rassismuserfahrungen machen. So können beispielsweise unterschiedliche Herkünfte und Identitätskategorien unterschiedliche Rassismuserfahrungen verursachen. Rassismen müssen also immer in ihrem jeweiligen Zusammenhang und vor allem auch intersektional betrachtet werden, um die Wechselwirkungen von rassistischer Diskriminierung und anderen Diskriminierungskategorien wie Klasse, Geschlecht, Gender, Religionszugehörigkeit, sexuelle Orientierung und weitere zu verstehen. Je nach Ort und Umgebung kann es zu unterschiedlichen Formen und Ausprägungen von Rassismen und Diskriminierung kommen und diese folglich eine unterschiedliche Positionierung innerhalb der jeweiligen gesellschaftlichen Ordnung zugewiesen bekommen.

Was macht Rassismus mit der Psyche?

Die Psyche wird von Dr. Amma Yeboah als die „Gesamtheit aller bewussten und unbewussten Vorgänge und Funktionen des Nervensystems“ definiert, die für verschiedene Aufgaben im Körper verantwortlich sind. Der Vorgang lässt sich dabei in drei Schritte unterteilen. Der Mensch nimmt einen Reiz auf, beispielsweise ein Geräusch, verknüpft es bewusst/unbewusst mit einer abgespeicherten Information, anschließend folgt eine Reaktion auf diesen Reiz. Übertragen auf Rassismuserfahrungen bedeutet das, dass das Erleben eines rassistischen Aktes bei jeder Person auf Basis der Informationen im Nervensystem zu unterschiedlichen Reaktionen auf die Situation führt. Reaktionen auf rassistische Ereignisse können je nach Kontext/Rahmenbedingungen und beteiligten Personen stark variieren und sehr unterschiedlich ausfallen. Es gibt hierbei kein richtig oder falsch, jede*r BPoC hat eigene Umgangsformen und unterschiedliche Bewältigungsstrategien, um diese Erlebnisse zu verarbeiten.

Dr. Yeboah zufolge lösen Erlebnisse von rassistischer Diskriminierung erhebliche Stressreaktionen bei Menschen aus. Grundsätzlich ist Stress nicht unbedingt schlecht, Menschen brauchen ein gewisses Maß an Stress, um produktiv zu sein. Übersteigt Stress jedoch den optimalen Pegel, der bei jedem Menschen unterschiedlich ist, reagiert der Körper mit Angst. Dies wiederum führt zu erhöhter Wachsamkeit und Grübeln. Dadurch wird zum einen die Dauer der Stresssituation verlängert und zum anderen die Stressreaktion verstärkt. Bei wiederholten rassistischen Diskriminierungserlebnissen besteht dann die Gefahr, dass sich bei rassifizierten BPoC Stresserkrankungen wie zum Beispiel Herz-Kreislauf-Erkrankungen, Schlafstörungen, Depressionen und viele weitere manifestieren und sie empfänglicher für Viruserkrankungen werden⁸.

Überwinden, aber wie?

Laut Dr. Amma Yeboah brauchen Rassismuserfahrene Menschen individuelle Strukturen, um rassistische Diskriminierungserfahrungen zu überwinden. Die Verfügbarkeit von Ressourcen ist für diesen Prozess von elementarer Bedeutung. Dabei inbegriffen sind vor allem Zeit, soziale und psychische Ressourcen und der notwendige Raum, wobei Raum eher im abstrakten Sinne gemeint ist. Die sozialen und psychischen Ressourcen zielen auf folgende Fragen ab:

Habe ich momentan die nötige Kraft um mich damit auseinanderzusetzen?

Gibt es Menschen in meinem Umfeld, mit denen ich mich über meine Gedanken und Gefühle austauschen kann?

Bin ich für die Konfrontation mit diesen Erfahrungen stabil genug?

Wo/bei wem kann ich mir Unterstützung holen?

Die Verarbeitung von gewaltvollen Ereignissen kann zusätzlich zum Alltag, zur Lohnarbeit und anderen Verpflichtungen für Rassismuserfahrene sehr anstrengend und schmerzvoll sein, deshalb sind die Pflege der eigenen Gesundheit und das Setzen von Grenzen empfehlenswert.

8 Vgl. Yeboah 2017: S.150

Dr. Yeboah betont dabei, wie wichtig es ist, dass BPoC Verständnis für sich selbst und das eigene Handeln erlangen. Viele rassismuserfahrene Menschen fragen sich im Nachhinein, was sie hätten tun sollen, ob es richtig war, etwas Bestimmtes zu sagen oder nicht zu sagen und verflechten sich in Gedankenspiralen, die weiteren Stress auslösen. Auch in diesem Zusammenhang ist bei vielen der internalisierte Leistungsdruck spürbar. Anstatt sich selbst unter Druck zu setzen, empfiehlt Yeboah die Umkehr der Perspektive und die Zentrierung der Frage: Was hat Rassismus mit MIR gemacht? Es ist vollkommen in Ordnung, wenn Menschen dabei emotional oder traurig werden und den Halt in ihren Freund*innenkreisen suchen, um getröstet und aufgefangen zu werden. Auch dies ist ein Teil von Community-Arbeit und Empowerment. Dr. Yeboah spricht dabei von sogenannten „Oasen“, in denen rassismuserfahrene Menschen die Möglichkeit haben, sich auffangen zu lassen, Kraft zu schöpfen und sich gegenseitig zu stärken.

Um mögliche „Oasen“ für Leser*innen mit Mehrfachzugehörigkeit sichtbar zu machen, wurden queere BPoC aus der Community dazu befragt, wie sie sich stärken, also empoweren. Vor allem in Zeiten der Corona-Pandemie, in denen safe_r spaces und Empowerment-Räume nicht mehr physisch zugänglich sind und Menschen mehr Zeit zu Hause verbringen (müssen), ist es wichtig, Alternativen zu kennen. An dieser Stelle werden deshalb die Aussagen und Statements von rassismuserfahrenen Queers zu den gestellten Fragen abgebildet:

1) Wie empowerst Du Dich und welche spaces nutzt Du?

*„Ich empower mich durch lange Gespräche mit anderen queeren BPoCs aus meinem Freund*innenkreis. Wir reden dann über alles Mögliche, was wir so im Alltag erleben, was uns gerade beschäftigt. Vorher haben wir das nicht so oft gemacht, weil wir dann lieber getextet haben, aber seit Corona fehlt es uns, uns gegenseitig zu hören und zu sehen.“*

– Karim P

„Wir empowern uns, in dem wir uns in unserem Safe_r Space als queere BPoC mit muslimischer Zugehörigkeit unter Gleichgesinnten treffen. Unsere Intersektionalitäten und der dadurch entstehende Schmerz sind ein Punkt, der uns verbindet und uns in einem geschützten Raum zu treffen, dort unseren Schmerz und unsere Erfahrungen zu teilen und diese zu verbalisieren, ist ein starker empowernder Punkt. Neben dem Austausch ist für uns auch das Thema Powersharing⁹ immens wichtig. Wir versuchen, untereinander die Ressourcen und Zugänge, die verschiedene Angehörige haben, zu teilen und uns in jeglichen Bereichen und Interessen zu unterstützen. Als spaces vor der Pandemie haben wir private Räume genutzt, wo wir uns treffen konnten und unsere Seelen baumeln konnten. Wir haben auch gemeinsame Urlaube und Ausflüge unternommen oder zusammen gepicknickt. Wir organisieren uns natürlich auch auf Social Media. Neben den üblichen Groß-Gruppen-Chats haben wir zu verschiedensten Bedarfen weitere Social Media-Gruppen gegründet. Sei es ein safe_r space für FLINT - Personen, oder einfach ein Raum für die Künstler*innen in der Gruppe.“*

– Haus of Fani

2) Wie hat sich Corona auf Deine Empowermentmöglichkeiten und -räume ausgewirkt?

„Leider sind viele Räume, in denen ich mich mit anderen treffen und empoweren konnte, seit Corona weggefallen. Wir sprechen uns jetzt öfter über Videotelefonie, aber das war's auch schon. Privat können wir uns mit so vielen Leuten ja auch nicht mehr treffen. Wenn das Wetter gut ist, versuchen wir uns zumindest im Park zu treffen.“

– Salim B.

„Da die Präsenztreffen zeitlich begrenzt waren, konnten wir uns untereinander besser kennenlernen. Es war auch viel intimer, weil wir auch über viele persönliche Themen sprechen. Dennoch wohnen viele mit ihren Familien, aber wir haben versucht, den Online-Austausch so safe wie möglich zu halten, was für viele eine Hürde bildet. Bei manchen Mitgliedern fehlen auch die Zugänge, um sich zu connecten¹⁰, also gutes Internet und ein Gerät. Der intensive Austausch

⁹ Powersharing richtet sich an privilegierte Menschen und Gruppen und meint das Teilen von Macht und Ressourcen, um Menschen, die weniger privilegiert sind und diskriminiert werden, Zugänge und Plattformen zur Verfügung zu stellen.

¹⁰ Englisch für vernetzen, Kontakt herstellen

online hat aber auch viele aus der Gruppe enger zusammengeschweißt und zur Stärkung der chosen family¹¹ geführt. Die Online-Vernetzung brachte unter anderem die Möglichkeit, dass diejenigen, die an den Präsenzveranstaltungen aufgrund einer räumlichen Distanz oder zeitlichen Begrenzung nicht teilnehmen konnten, bei online Seminaren und Workshops sich einschalten konnten. Außerdem können wir uns so bundesweit austauschen und haben keine räumliche Begrenzung. Dennoch waren die Online-Veranstaltungen nicht so krass kraftgebend wie in Präsenz.“

– Haus of Fani

3) Nutzt Du digitale Angebote und Plattformen? Wenn ja, welche?

„Wir nutzen Zoom für Vorträge, Discord für den Gruppenaustausch und Freizeitaktivitäten (Spiele, Filmabende), auch Treffen des Orga-Teams. TikTok, Tumblr und Instagram nutzen wir, weil diese Plattformen zum Connecten für Queere Muslime am besten sind, da unsere Intersektionalität kaum bis gar nicht präsent ist.“

– Haus of Fani

„Ich mag das eigentlich überhaupt nicht, auf sozialen Netzwerken unterwegs zu sein, aber seit Corona ist mir das lieber als gar nicht. Ich benutze jetzt z. B. Twitter, um zu schauen, was für andere Gruppen es für queere BPoC gibt. Zoom nutze ich, um mit Freund_innen gemeinsam Filme zu gucken, was wir vorher analog gemacht haben.“

– Mel N.

4) Welche (strukturellen) Herausforderungen/ Probleme siehst Du für Community-Arbeit?

„Zum einen die Schaffung von safe_r spaces mit unserer Intersektionalität (Betroffene von Rassismus/ BPoC und muslimischer Zugehörigkeit): In den queeren communities, die mehrheitlich weiß dominiert sind, begegnen wir (antimuslimischem) Rassismus/Islamfeindlichkeit, in den muslimischen Communities sind unsere intersektionalen Identitäten nicht sichtbar. Wir sind in NRW die einzige Struktur, die überhaupt Angebote für diese Gruppe anbietet. Es ist sehr schwer, geschützt zu agieren, da die Arbeit

ein dünner Pfad ist. Auf der einen Seite wollen wir uns vor Anfeindungen und Angriffen schützen und auch unsere Gruppe geheimhaltend schützen, auf der anderen Seite wollen wir dennoch eine bestimmte Sichtbarkeit und unsere Perspektive zeigen. Und das auf verschiedensten Ebenen: in der weiß dominierten Gesellschaft, in den queeren Communities, aber auch in den muslimischen Communities.

Außerdem begegnen wir strukturellen und institutionellen Rassismen auch auf Projektebene, weswegen auch die Suche nach Verbündeten für uns immens wichtig ist in bestimmten Strukturen.“

– Haus of Fani

5) Was wünschst Du Dir für Deine Community und für die Zukunft?

„Wir wünschen uns Heilung, mehr Sichtbarkeit, mehr Zugänge, weniger Diskriminierungen auf jeglichen Ebenen und Verständnis und Respekt, auch innerhalb der queeren BPoC-Communities. Wir erhoffen uns stärkere strukturelle Förderungen für queere BPoC mit unterschiedlichen Zugehörigkeiten und dass die Sensibilität für Mehrfachzugehörigkeiten in der Gesellschaft steigt.“

– Haus of Fani

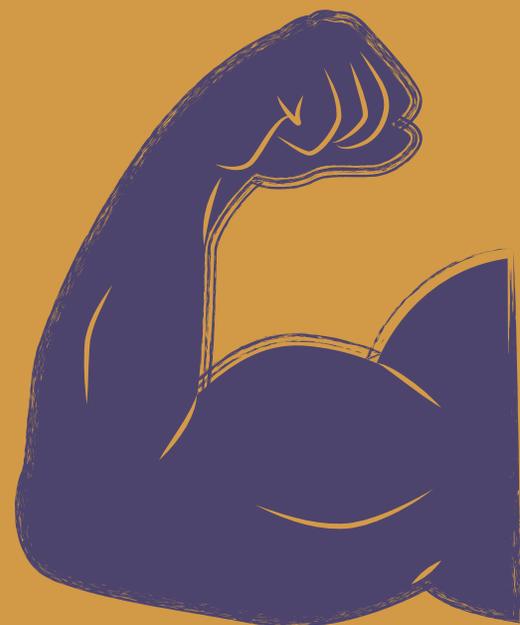
„Ich wünsche mir mehr Solidarität untereinander und dass die Ausgrenzungen und Ungleichbehandlungen in der LSBTIAQ*-Szene aufhören. Es wäre schön, wenn mehr Räume und mehr Möglichkeiten für unsere queeren Geschwister entstehen und wir uns dafür nicht mehr erklären und rechtfertigen müssen.“

– Sam L.

11 Englisch für selbstgewählte Familie

SEI (K)EIN „MANN“

Ein persönlicher Beitrag zum Thema Männlichkeit in queeren und migrantisierten Communities.



Dieser Beitrag stellt nicht den Anspruch, alle Communities zu repräsentieren oder mit Daten belegbar zu sein, sondern schildert persönliche Erfahrungen.

Viele queere Black/People of Color, die Männer sind oder als solche gelesen werden, erleben großen Druck, sich so zu verhalten und so zu sprechen, so auszusehen und sich so zu geben, wie es einem „echten Mann“ entspricht. Diese Verhaltensordnungen und -muster gehen sowohl von der Mehrheitsgesellschaft als auch von ihren unterschiedlichen Communities aus und sind häufig belastend und gefährlich für die männlich wahrgenommenen Menschen selbst und für ihr Umfeld („toxische Männlichkeit“). Gesellschaftliche und traditionelle¹ Rollenbilder vermitteln das Bild, ein Mann müsse stark, selbstbewusst, muskulös, groß, durchsetzungsfähig, verantwortungsbewusst etc. sein und dürfe dabei keine Schwäche, emotionale Tiefe und Verletzbarkeit zeigen.

Viele männlich gelesene Personen beklagen sich daher über eine gesellschaftliche Sozialisierung, durch die sie in ein hegemoniales² und heteronormatives³ Männerbild gedrängt werden.

Sobald männlich gelesene⁴ Menschen diesen Erwartungen nicht gerecht werden können und wollen, wird an ihrer „Männlichkeit“ gezweifelt. Sie werden mit „klassischen weiblichen“ (gesellschaftlich konstruierten) Merkmalen geschmückt und ausgegrenzt. Diese Mechanismen sind so tief in unseren Gedanken verwurzelt, dass es uns schwerfällt, alternative Männlichkeiten zu finden und zu akzeptieren. Noch immer werden männlich positionierte Menschen an diesen Maßstäben gemessen und der (cis) Mann* wird als das Symbol von Macht und Anerkennung gesehen. Damit gehen auch Privilegien einher, die ein (cis) Mann* in der Gesellschaft hat: z. B. Führungspositionen, ungefragtes Akzeptieren von Fähigkeiten und Kompetenzen,

keine diskriminierenden und ausschließenden Zugänge etc.

Als queere männliche Person of Color (QM*OC) habe ich die Erfahrung gemacht, dass selbst viele schwule cis Männer* bestimmte Eigenschaften wertschätzen und einem Lebensstil nachgehen, der sich sehr an die cis-heteronormativen⁵ Lebensrealitäten anpasst. Dies ist eigentlich paradox, da QM*OC tagtäglich gegen gewisse Männlichkeitsbilder und -vorstellungen ankämpfen, aber letztendlich heteronormative Motive anstreben. Hier spricht Mensch von einer sog. Homonormativität, also die bewusste Abgrenzung queerer Menschen und der einhergehenden queeren Lebensstile.

In queeren Räumen, vor allem aber in schwulen Räumen, wird dieses schwierige, einseitige Männerbild oft mit einer gewissen Hypermasculinität gleichgesetzt.

Diese Hypermaskulinität verstärkt schmerzlicher Weise Verletzbarkeiten und Ausgrenzungen von männlich gelesenen, queeren Menschen in der eigenen Community. QM*OC wird ihre Männlichkeit abgesprochen. Sie machen die Erfahrung, dass sie aufgrund ihrer queeren Identität nie den Platz eines „echten Mannes“ einnehmen werden können. Dies erweckt bei QM*OC den Schutzmechanismus, in der Gesellschaft zu „performen“ und sich so weit es geht „straight-passing“ zu verhalten, d. h. sich so zu geben, dass sie in der Gesellschaft als ein hetero-cis-weiße Männer* durchgehen und sich dem damit einhergehenden Ideal annähern.

Der Druck dieser „Performance“ zeigt das Ausmaß von toxischer Maskulinität auf und beschreibt, wie manche schwule Männer sich gegen die eigenen Communities abgrenzen, z. B. durch Aussagen wie „Ich bin nicht wie andere schwule Männer“ oder Präferenzen wie „heterolike“ oder „Masc4masc“ (das oft in schwulen Dating Portalen auftaucht), mit denen sie sich „dem Hetero-Mann“ gleichsetzen. Toxische

1 Traditionelle Rollenbilder meinen hier, dass mit einer gewissen Zugehörigkeit bestimmte, veraltete Verhaltensmuster, Denkweisen, Meinungen einhergehen.

2 Siehe Glossar.

3 Siehe Glossar.

4 Nicht jeder Mann* identifiziert sich mit seinem männlichen Geschlecht. Aufgrund der gesellschaftlichen Geschlechterrollen werden Menschen durch äußere Merkmale als Männer* wahrgenommen, also „gelesen“.

5 Siehe Glossar.

Maskulinität weckt Unsicherheiten in einem selbst, weshalb Menschen versuchen, sich selbst von den eigenen Communities abzugrenzen und sich vermehrt dem heteronormativen Leitbild anzupassen.

In der Folge richtet sich Homo- und Queerfeindlichkeit auch gegen einen selbst und resultiert oft in der Ablehnung von Männern*, die nicht maskulin sind. Vor allem Männer*, die mehrgewichtig sind, werden als „nicht normal“ abgestempelt, ihre Gesundheit wird infrage gestellt und sie werden für ihren Körper entmenschlicht. Wie bei Rassismus sind auch hier insbesondere die Dating-Apps große Träger dafür, dass „Anti-Fatness“ und Bodyshaming⁶ flächendeckend in der queer-schwulen Szene verbreitet sind. Anti-Fatness ist in der Idee von „gender performance“⁷ verortet: Mehrgewichtigkeit macht den Körper weicher und rundlicher, wodurch mehrgewichtige Männer* auch öfter mit weiblichen Zügen verbunden und als feminin markiert werden. Zugleich bedeutet Anti-Fatness auch, dass Menschen, und hier vor allem mehrgewichtigen Männern, Charaktereigenschaften abgesprochen werden, die als männlich verstanden werden, z. B. diszipliniert, hart-arbeitend etc. Sie gelten als faul, undiszipliniert, unspornlich, unersättlich etc. Auch dünne, schlanke Männer* werden mindergeschätzt und passen nicht ins Ideal einer toxischen Männlichkeit, dennoch wird dem „Dünn-Sein“ noch Erfolg zugesprochen, während „Dick-Sein“ mit Misserfolg und, insbesondere in kapitalistischen Strukturen, mit Armut verbunden wird.

In der schwulen Szene werden sexuelle Praktiken auch durch ein schädliches Bild von Hete-

ronormativität geprägt. Hier werden Synonyme wie „Bottom“ (weiblich) und „Top“ (männlich) mit den Vorstellungen und dem Ideal eines (cis) Hetero-Paares definiert. Oft bestärken dann Aussagen wie „Wer ist von euch der Mann* und wer die Frau?“ aus der cis-heteronormativen Community diese Vorstellungen. Gewisse Männer* gehen so weit, dass sie eine schwule Identität für sich ablehnen, da sie beim Sex ausschließlich den „aktiven“ Part einnehmen würden und somit dem Anspruch, ein mächtiger, dominanter Mann zu sein, gerecht werden. Auch hier zeigt sich, wie tief die gesellschaftlichen Rollenbilder in den Strukturen, Gedanken und Verhaltensweisen verankert sind und wie weit die Gesamtgesellschaft noch davon entfernt ist, sich von diesen Bildern zu verabschieden.

Für männlich gelesene Queers of Color ist die schwule Szene mit ihren tiefsitzenden Verletzungen, Traumata und ihrer Entsubjektivierung ein Ort, an dem sie sich nicht aufgenommen und zugehörig fühlen. Von *weißen* cis-männlichen queeren Menschen erfahren QM*OC u. a. rassistische Exotisierung⁸ und Tokenisierung⁹. So werden bspw. Männer* aus der S.W.A.N.A-Region¹⁰ und Schwarze Männer* als stark anziehend und hypermaskulin gesehen, während südost-/ostasiatisch gelesene Männer* eher als weiblich, feminin gelesen und somit nicht anziehend eingestuft werden. Außerdem erleben sie Ausgrenzungen in den Communities, wenn sie sich nicht den *weißen* Vorstellungen einer queeren Identität anpassen wollen, z. B. beim Thema Coming-Out¹¹, das mit einem freieren, unbeschwerteren, glücklicheren Leben assoziiert wird, und müssen sich stets für ihre Identität

6 Bodyshaming bedeutet, jemanden aufgrund seiner körperlichen Erscheinung zu beleidigen oder zu diskriminieren. Das kann jeden Körper treffen, aber vor allem weibliche Körper werden bewertend und herablassend kommentiert. Es ist ein Irrglaube, dass Bodyshaming nur dicke Körper betrifft (Fatshaming), auch dünne (Skinnyshaming), alte oder behinderte Körper können Opfer von Bodyshaming werden.

7 Geschlecht wird performt, d.h. das Geschlecht wird inszeniert.

8 Bei der Exotisierung wird dem „Fremden“ eine grundlegende, aufregende oder attraktive Andersartigkeit zugeschrieben und die westliche Norm zur „Hochkultur“ erklärt. Es ist eine Art von „positivem“ Rassismus. Dann gibt es dazu die exotische Fetischisierung.

9 Instrumentalisierung, oft durch falsche Allies. Als flüchtige Anstrengung oder symbolische Geste in Richtung Aktivismus/Diversität werden BPoC zum Beispiel oberflächlich einbezogen und für den eigenen Profit ausnutzt. Dabei fehlt es *weißen* Allies oft an Selbstreflexion. Oft wird Tokenisierung auch von privilegiierteren Menschen benutzt, um Betroffene zu denunzieren/zum Schweigen zu bringen und als Argument zu nutzen. Z. B.: „Mein Freund ist Schwarz und der sieht das anders als du, also ist es falsch was du sagst!“

10 S.W.A.N.A. ist ein Wort für die südwestasiatische und nordafrikanische Region. Es ist eine Alternative zu Begriffen wie Mittlerer Osten, Naher Osten, Arabische Welt oder Islamische Welt, die kolonialistische, eurozentrische und orientalistische Wurzeln haben und genutzt werden, um in dieser Region lebende Menschen in einen Topf zu werfen und zu entmenschlichen. SWANA soll die Vielfalt der dortigen Communities hervorheben und Befreiung von Fremdbezeichnungen ermöglichen.

11 Siehe Glossar.

und Zugehörigkeit rechtfertigen („Du bist muslimisch und schwul, geht das überhaupt? Wissen deine Eltern, dass du schwul bist? Das muss sehr hart für dich sein, oder?“). Auch hier werden rassistische Zuschreibungen bedient, bspw. die Vorstellung, muslimische Zugehörigkeit sei immer patriarchal und queerfeindlich. Diese rassistischen „Präferenzen“ zeigen sich auch in den heutigen Dating-Netzwerken, in denen *weiße* Queers ihren Rassismus ungehemmt äußern („keine Schwarzen, Südländer, Asiaten“) und dies als persönliche Vorlieben begründen. Seitens der *weißen* schwulen cis Männer* mangelt es an einem solidarischen Handeln und einer Verbundenheit, die alle Lebensrealitäten und -geschichten intersektional mitdenkt. Sie nehmen noch viel Raum ein, geben BPoC-Perspektiven kaum bis wenig Raum, machen diese unsichtbar, lassen sie nicht für sich selbst sprechen und grenzen sie aus. In schwulen spaces gehen Rassismus, Ablehnung von Weiblichkeit/Femininität, Fatshaming, Ableismus und weitere Diskriminierungsformen Hand in Hand und werden stets aus einem „white-gaze“, einem sog. europäischen, *weißen*, heteronormativen Blick betrachtet, wodurch andere Lebensformen keine Plattform bekommen, sich sichtbar zu machen. Männlichkeit und Maskulinität und das begehren derselben ist grundsätzlich nicht schlecht. Es wird erst ein Problem, sobald toxische Verhaltenszüge und -muster auftreten, sobald maskuline Männlichkeit als die Spitze der (sexuellen) Anziehung gesehen wird und als Folge dessen andere Menschen marginalisiert und/oder Abgrenzungen zwischen den (queeren) Communities sichtbar werden. Kritisch muss auch die Medienlandschaft (schwule Medien, Pornographie, Werbung etc.) betrachtet werden, die stets mit dem Stereotyp eines gut gebauten, maskulinen Männerbildes arbeitet. Diese Norm wirkt sich wiederum auf das Selbstwertgefühl, das Selbstverständnis und die Kulturen und Lebens- und Liebesvorstellungen von Queers aus.

Wie Männer* aussehen, sich geben, sprechen, verhalten, fühlen, Emotionen zeigen: All diese Eigenschaften sind von (toxischen) männlichen Vorstellungen geprägt. Anziehung, Lust, Leidenschaft, Emotionalität sehen einige schwule Männer* als feste, beständige Eigenschaften an, obwohl sie frei von gesellschaftlichen Zügen und vermeintlich „kulturellen“ Überzeugungen sein sollten. „Masc4masc, heterolike, keine Schwarzen, Asiaten, Südländer, no fats“ etc. ist somit einfacher auszuleben, als sich mit den eigenen Bedürfnissen auseinanderzusetzen. Die Dekonstruktion der toxischen Männlichkeit und Maskulinität verlangt eine Auseinandersetzung mit bestimmten Verhaltenszügen, die Männer* und ihre Umgebung verletzen. Es hat schädliche Auswirkungen für alle Männer, wenn davon ausgegangen wird, dass es von Schwäche zeugt, wenn Männer* weinen und Emotionen zeigen. Häufig führt diese Einstellung zu aggressivem Verhalten, weil Männer* ihre Gefühle unterdrücken. Verinnerlichte Homo-, Queer- und Trans*feindlichkeit geht damit ebenso einher, da sie sich krampfhaft von diesen Zugehörigkeiten abgrenzen wollen.

Es ist wichtig, sich darüber klar zu werden, dass Männlichkeit gewisse Privilegien verschafft und mit Machtgefällen einhergeht. Wenn wir Selbstbewusstsein aus Aussagen wie „Ich bin maskulin“ ziehen, unterstützen wir damit ein heteronormatives, patriarchales Weltbild. Für queere Menschen of Color sind aus dem Grund geschütztere Räume wichtig, um fernab dieser Vorstellungen von Männlichkeit in ihrer geschlechtlichen Identität fluide sein zu können, sich ausprobieren zu können, sich lebendig, sichtbar, aufgenommen, vertraut, zugehörig und nicht alleine zu fühlen. Das Dezentrieren dieser toxischen Männlichkeit und Maskulinität ist ein lebenslanger Prozess.

GLOSSAR

ABLEISMUS

Ungleichbehandlung, Diskriminierung von Menschen mit körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigungen. Strukturell & institutionell: erschwerter Zugang zu Ämtern, Gebäuden, zum Arbeits- und Wohnungsmarkt sowie zum Gesundheitswesen, Voraussetzungen für Zugänglichkeit (z. B. Rampen, Gebärdensprachdolmetschung), unsichere Beschäftigungsverhältnisse, Ausbeutung. Menschen mit Beeinträchtigungen werden häufig nicht als vollwertige und gleichgestellte Mitglieder der Gesellschaft wahrgenommen. Individueller Ableismus äußert sich z. B. in Beschimpfungen, abwertenden und abfälligen Kommentaren, ableistischen Witzen.

ALTERSDISKRIMINIERUNG

Altersdiskriminierung (engl.: Ageism, dt. auch: Ageismus) bezeichnet allgemein die Diskriminierung von Personen oder Gruppen aufgrund ihres zugeschriebenen Lebensalters. Altersdiskriminierung und Ageismus dienen in diesem Sinne als Oberbegriffe für Altendiskriminierung und Adultismus.¹

ANTI-ASIATISCHER RASSISMUS

Diskriminierung von asiatischen und asiatisch gelesenen Personen. Vor allem seit Anfang der Corona-Pandemie werden asiatisch wahrgenommene Menschen vermehrt angefeindet und angegriffen. Grund dafür ist, dass sich das Covid-19-Virus in der chinesischen Stadt Wuhan ausgebreitet haben soll. Asiat*innen werden seitdem direkt mit der Krankheit in Verbindung gebracht und als gefährlich und ansteckend eingestuft. Auch Nachrichtenportale und -magazine veröffentlichen bei Berichterstattungen über Corona sehr oft Bilder und Fotos von asiatischen Personen. Zu anti-asiatischem Rassismus zählt auch das „Yellowfacing“, das vor allem an Karneval zu beobachten ist. Dabei malen sich

weiße Menschen gelb an und verkleiden sich als lächerlich, sexualisiert oder anders stereotyp dargestellte „Chines*innen“.

ANTI-MUSLIMISCHER RASSISMUS

Muslim*innen und Menschen mit (vermeintlich) muslimischer Zugehörigkeit werden in der *weißen* Dominanzgesellschaft häufig als ein homogenes Kollektiv dargestellt. Ihnen werden oft negative und verallgemeinernde Stereotypen wie Kriminalität, Homo- und Trans*feindlichkeit und rückständiges oder antidemokratisches Denken zugeschrieben.² Bei Gewaltdelikten werden muslimisch markierte Personen, vor allem Geflüchtete, nicht selten stigmatisiert. Von starker sozialer Ausgrenzung und Diskriminierung betroffen sind auch (vermeintliche) Muslim*innen, die ein Kopftuch, einen Hijabi oder eine Burka/Niqab tragen. Manchmal wird pauschal behauptet, dass sie antifeministisch sind und unterdrückt werden. Muslimisch-Sein und Deutsch-Sein werden oft als nicht miteinander vereinbar dargestellt. Dadurch entsteht eine Trennung von „Wir“ und „Andere“ (siehe othering), in der „Andere“ den Angehörigen von „Wir“ untergeordnet werden. Obwohl Menschen mit muslimischer Zugehörigkeit mittlerweile in der dritten und vierten Generation in Deutschland leben, werden sie noch immer als Fremde markiert und behandelt.

ANTIBLACKNESS/ANTISCHWARZER RASSISMUS

„Historisch, politisch und emotional tief verwurzelte und in uns alle eingeschriebene Dehumanisierung von Schwarzsein“³. Durch die Kolonisierung und Versklavung von *weißen* Kolonialist*innen wurde Schwarzen das Menschsein abgesprochen. Die Spuren der Kolonialzeit sind weltweit in den Strukturen der Gegenwart noch immer sichtbar und äußern sich sowohl auf struktureller und institutioneller als auch

1 https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=A&cHash=071ed3130f3f05954772f8744def82c

2 https://www.amadeu-antonio-stiftung.de/wp-content/uploads/2019/01/Flyer_GMF_Islam.pdf

3 <https://heimatkunde.boell.de/de/2020/06/26/was-ist-anti-blackness-gedanken-zum-wesen-eines-kollektiven-traumas>

individueller Ebene. Schwarze Menschen werden oft von gesellschaftlichen Ressourcen wie Bildung, Gesundheit, Politik und Kultur ausgeschlossen und diskriminiert. In Deutschland sind noch immer Straßennamen nach weißen Kolonialverbrechern benannt. Erst 2020 wurde dagegen eine Straße in Berlin nach Anton Wilhelm Amo, dem ersten Schwarzen Philosophen Deutschlands aus dem 18. Jahrhundert, umbenannt. Schwarze werden außerdem sehr häufig mit rassistischen Vorurteilen wie Kriminalität und Rückständigkeit in Verbindung gebracht.

ANTIFEMINISMUS

Als Gegenbewegung zum Feminismus setzt der Antifeminismus seinen Fokus auf die Rechte und Privilegien von Männern* und Jungen*. In Anlehnung an rechtspopulistische, konservative Theorien diffamieren Anhänger*innen des Antifeminismus emanzipatorische Forderungen und Errungenschaften von Frauen*. Sie blenden dabei bewusst aus, dass es ein historisch-kulturell geprägtes Machtgefälle zwischen Männern* und Frauen* gibt, das feministische Bewegungen mit ihren Forderungen herausfordern und bekämpfen. Z. B. sehen sie in der Frauenquote eine Benachteiligung von Männern*, ohne anzuerkennen, dass diese positive Maßnahme andere, vielleicht weniger sichtbare Mechanismen der Diskriminierung ausgleichen soll. Antifeminismus richtet sich also auch gegen die Gleichstellung von Frauen* und Männern*⁴.

ANTISEMITISMUS

„Allgemein werden damit sämtliche Formen von Hass, feindlichen Einstellungen, Äußerungen, Handlungen und Vorurteilen beschrieben, die sich gegen Jüdinnen und Juden und alle richten, die mutmaßlich als jüdisch wahrgenommen werden“⁵. Antisemitismus kann sich in sehr unterschiedlichen Formen äußern: Leugnung und Relativierung der Shoa (nationalsozialistischer Völkermord an sechs Millionen Jüd*innen 1933-1945), Verschwörungstheorien über die „Allmacht“ von Jüd*innen, Absprechen des Exis-

tenzrechts von Israel, körperliche Gewalt an Menschen, die eine Kippa tragen oder als jüdisch gelesen werden, antisemitische Redewendungen etc.

A_SEXUELL

Asexuelle Menschen haben kein Verlangen nach Sexualität mit anderen Menschen. Es handelt sich also in der Regel nicht um eine bewusste Entscheidung, auf Sex zu verzichten, wie sie z. B. katholische Priester mit dem Zölibat treffen, sondern um die Abwesenheit sexueller Erregung oder deren Ablehnung. Auch hier gibt es – wie so oft, wenn es um die sexuelle Identität geht – verschiedene Varianten. Manche asexuelle Menschen verlieben sich und möchten körperliche Nähe und Zärtlichkeit zu ihrem_r Partner_in, haben aber darüber hinaus keinerlei Bedürfnis nach Sexualität mit ihm_ihr. Anderen ist auch das Gefühl romantischer Liebe fremd. Auch die Art, ob und wie Asexuelle Erregung erleben, ist unterschiedlich. Manche empfinden generell keine oder kaum Erregung, andere masturbieren, ohne dass sich ihre Lust dabei auf einen anderen Menschen richtet. Wiederum andere empfinden Erregung, erleben sie aber nicht als angenehm.

BINÄRES GESCHLECHTERMODELL/ ZWEIGESCHLECHTERMODELL

„Das binäre Geschlechtermodell bzw. das Zweigeschlechtermodell beruht auf der Annahme, es gäbe ausschließlich die zwei Geschlechter „Mann“ und „Frau“, bzw. nur Männer und Frauen seien die geschlechtliche Norm. Auf Grundlage dieser Annahme gibt es Männer- und Frauentoiletten, Damen- und Herrenmode, Herren- und Damentteams im Sport, die auch in eigenen Herren- und Damenligen spielen. Menschen, die sich außerhalb dieser Zuordnung bewegen – wie inter* und/oder nicht-binäre Personen – haben nicht den Zugang zu diesen klar geschlechtlich getrennten Angeboten, werden nicht benannt und mitgedacht und werden damit ausgeschlossen, bzw. müssen sich falsch zuordnen“⁶.

4 https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=A&cHash=071ed3130f3f059547772f8744def82c

5 <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/antisemitismus/>

6 <https://ngvt.nrw/binaeres-geschlechtermodell-zweigeschlechtermodell/>

B(I)PoC

BIPoC ist die Abkürzung für Black, Indigenous, People of Color und bedeutet auf Deutsch Schwarz, Indigen, PoC wird nicht übersetzt. Die Selbstbezeichnung Schwarz wird von Menschen genutzt, die Teil der afrikanischen Diaspora sind. Indigene sind Nachfahren der Menschen, die aus ihrem (Wohn-)Gebiet von anderen Gruppen der Welt verdrängt, unterworfen, untergeordnet oder kolonialisiert wurden. Der Begriff People of Color ist eine Selbstbezeichnung von Menschen, die Rassismen erfahren und nicht *weiß* sind. All diese Begriffe sind politische Selbstbezeichnungen. Das bedeutet, sie sind aus einem Widerstand entstanden und stehen bis heute für die Kämpfe gegen diese Unterdrückungen und für mehr Gleichberechtigung. People of Color ist eine internationale Selbstbezeichnung von/für Menschen mit Rassismuserfahrungen. Der Begriff meint eine politische und gesellschaftliche Position. Er stellt sich gegen Spaltungsversuche durch Rassismus und diskriminierende Fremdbezeichnungen.

BISEXUELL

Bisexuelle Menschen fühlen sich sexuell und/oder emotional zu Menschen zweier oder mehrerer Geschlechter hingezogen. Diese Anziehung kann sich gleichmäßig auf die Geschlechter verteilen oder unterschiedlich sein, sich für alle Geschlechter gleich anfühlen oder je nach Geschlecht besonders sein. Die Definitionen zu Bisexualität sind jedoch sehr unterschiedlich und vielfältig. Hier finden sich Gemeinsamkeiten zur Pansexualität.

BODYISMUS

Der Begriff Bodyismus (auch Lookismus) bezeichnet Diskriminierung und Dominanz, die aufgrund körperlicher Schönheits- und Gesundheitsnormen stattfinden. (...) Menschen, die aus diesen Normen fallen, werden dafür oft psychisch oder physisch angegriffen und strukturell – also auf interaktionaler, institutioneller und gesellschaftlich-kultureller Ebene – diskriminiert. Dahinter stecken häufig Vorstellungen von Leistung und Selbstoptimierung im Sinne

einer ökonomischen Nutzbarmachung und Produktivität von Menschen, die sich bspw. auch bei Ableismus und Altendiskriminierung finden. In der Geschichte des Rassismus wurden Schönheitsideale immer wieder eingesetzt, um „Rassen“ zu hierarchisieren. Auch heute wird vielfach Schönheit implizit immer noch mit Weißsein gleichgesetzt. Diese Erbschaft des Rassismus wirkt insbesondere noch in ehemals kolonisierten Gesellschaften nach und wird durch die kulturelle Hegemonie der westlichen Welt aufrechterhalten“⁷.

CIS-GESCHLECHTLICHKEIT

Cis-Geschlechtlichkeit (von der lateinischen Vorsilbe cis- = „diesseits“) ist das Gegenteil von Transgeschlechtlichkeit (trans- = jenseits von, über ... hinaus). Cisgeschlechtliche Menschen identifizieren sich mit dem Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde. Eine cis Frau ist also eine Person, die bei der Geburt dem weiblichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Frau identifiziert. Und ein cis Mann ist eine Person, die bei der Geburt dem männlichen Geschlecht zugewiesen wurde und sich auch als Mann identifiziert.

COLORISM/SHADEISM

Auf- oder Abwertung von Menschen aufgrund der Ausprägung ihrer Hautfarbe. Menschen mit hellerem Hautton werden bevorzugt und Menschen mit dunklerer Haut benachteiligt. Das betrifft nicht nur weiße gegenüber Schwarzen Menschen, sondern z. B. auch diskriminierende Unterscheidungen zwischen Schwarzen Menschen unterschiedlichen Aussehens. Es konnte nachgewiesen werden, dass Colorism „auch konkrete Auswirkungen im Justizsystem, auf den Arbeitsmarkt, bei der Wohnungssuche, im Gesundheitswesen, in Medien und Politik – also in allen Bereichen der Gesellschaft“ hat⁸.

**GADJÉ-RASSISMUS
/RASSISMUS GEGEN SINTI*ZZE UND
ROM*NJA/ANTI-ZIGANISMUS**

Stigmatisierung, Verfolgung, Diskriminierung gegen Rom*nja und Sinti*zze (häufig auch be-

7 https://www.idaev.de/recherchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5B%40widget_0%5D%5Bcharacter%5D=B&cHash=c9c5b2bfacd7e7535b24591b5b2e788e

8 <https://missy-magazine.de/blog/2019/06/20/hae-was-heisst-colorism/>

kannt unter der Bezeichnung „Sinti und Roma“). Rom*nja und Sinti*zze leben seit über 600 Jahren in Deutschland und zählen zu „einer der ältesten Minderheiten Europas“. In der Zeit des Nationalsozialismus sind in Europa ca. 500.000 Rom*nja und Sinti*zze Opfer von Völkermord geworden, der auf Romanes auch Porajmos genannt wird. Heutzutage sind Rom*nja und Sinti*zze massiven Anfeindungen und negativen Klischees ausgesetzt. Häufig werden sie in den Nachrichten und Medien mit kriminellen Strukturen in Verbindung gebracht und geächtet. In den Communities von Rom*nja und Sinti*zze werden unterschiedliche Begriffe verwendet, um diese Diskriminierungsform zu benennen. Der Begriff Antiziganismus benennt dabei eine auch stigmatisierend genutzte Bezeichnung für Rom*nja und Sinti*zze. Teilweise wird dieser Begriff auch von Personen aus den communities selbst benutzt, jedoch wird gleichzeitig darauf hingewiesen, dass die Reproduktion des Z-Wortes problematisch ist. Deshalb wird mittlerweile auch der Begriff Gadjé-Rassismus genutzt. Gadjé-Rassismus greift nämlich eine Bezeichnung für „Nicht-Rom*nja“ auf und macht auf die Personen aufmerksam, die diese Form des Rassismus ausüben.

HEGEMONIE/HEGEMONIAL

„Unter Hegemonie versteht man die Vorherrschaft oder Überlegenheit einer Institution, eines Staates, einer Organisation oder eines ähnlichen Akteurs in politischer, militärischer, wirtschaftlicher, religiöser und/oder kultureller Hinsicht. Gegenüber einem Hegemon haben andere Akteure nur eingeschränkte Möglichkeiten, ihre eigenen Vorstellungen und Interessen praktisch durchzusetzen“⁹.

HETERONORMATIV

Der griechische Begriff „hetero“ bedeutet „verschieden“ oder „ungleich“ (im Gegensatz zu „homo“ = „gleich“). Heterosexuelle Frauen lieben oder begehren also Männer, heterosexuelle Männer lieben oder begehren Frauen. Lange Zeit galt Heterosexualität, also Sexualität zwischen Männern und Frauen, als Norm. Andere Formen der Sexualität wurden dagegen als Abweichung oder gar als Krankheit be-

trachtet. Diese Haltung wird „Heteronormativität“ genannt.

HOMOFEINDLICHKEIT/HOMOPHOBIE

Homophobie bzw. Homofeindlichkeit meint in der Regel alle negativen Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen, die sich in Vorurteilen und Abwertung, der Befürwortung von Diskriminierung bis hin zur Gewaltausübung äußern können. Der Begriff Homophobie wird mittlerweile oft kritisch gesehen, weil es sich in den allermeisten Fällen nicht um eine pathologische Angst (Phobie) handelt. Immer öfter werden die Begriffe Homonegativität oder Homofeindlichkeit verwendet, um zu verdeutlichen, dass es sich um abwertende oder feindliche Einstellungen gegenüber Lesben und Schwulen handelt. Von einigen wird der Begriff Heterosexismus als noch passender empfunden, womit die Abwertung von nicht-heterosexueller Identität, Beziehung, Gemeinschaft oder nicht-heterosexuellem Verhalten gemeint ist.

HOMOSEXUELL

Der griechische Begriff „homo“ bedeutet „gleich“ (im Gegensatz zu „hetero“ = „ungleich, verschieden“). Homosexuelle Frauen lieben oder begehren also Frauen (siehe lesbisch) und homosexuelle Männer lieben oder begehren Männer (siehe schwul). Untersuchungen schätzen die Zahl der Menschen, die ausschließlich homosexuell leben, auf fünf bis sieben Prozent. Die Zahl derjenigen, die sich nicht ausschließlich, aber auch zum eigenen Geschlecht hingezogen fühlen, scheint erheblich größer zu sein (siehe bisexuell, pansexuell).

INTER*

Inter* bezeichnet Menschen, deren angeborene genetische, hormonelle oder körperliche Merkmale weder ausschließlich „männlich“ noch ausschließlich „weiblich“ sind. Die Merkmale können gleichzeitig typisch für diese beiden oder nicht eindeutig für eines von diesen Geschlechtern sein. Das kann sich in den sekundären Geschlechtsmerkmalen (z. B. Muskelmasse, Haarverteilung, Brüste und Statur) zeigen oder in den primären Geschlechtsorganen (Fortpflanzungsorgane und Genitalien) und/oder in chromoso-

⁹ <https://deacademic.com/dic.nsf/dewiki/591195>

malen Strukturen und Hormonen. Sehr problematisch ist, dass inter*Menschen nach wie vor pathologisiert werden, d.h. sie gelten als „krank“ oder „abnorm“. Immer noch unterliegen neugeborene Inter* geschlechtsverändernden Eingriffen ohne deren Einwilligung, da sie oftmals im Kindesalter vorgenommen werden.

INTERSEKTIONALITÄT

Intersektionalität (von engl. intersection = „Schnittpunkt, Schnittmenge“) bedeutet, dass verschiedene soziale Kategorien – also z. B. Geschlecht, Sexualität, Hautfarbe, Herkunft, Religion, Alter, soziale Herkunft – miteinander verwoben sind und deshalb nicht getrennt voneinander betrachtet werden können. Das heißt, dass auch verschiedene Diskriminierungsformen wie z. B. Rassismus, Homo- und Trans*feindlichkeit zusammenhängen und in diesen Zusammenhängen betrachtet werden müssen. Bei einer intersektionalen Betrachtung wird analysiert, wie unterschiedliche Diskriminierungsformen zusammenwirken und welche Wechselwirkungen sie haben. Schließlich hat jeder Mensch mehrere Zugehörigkeiten (siehe Mehrfachzugehörigkeit/Mehrfachdiskriminierung), die zu Ausschlüssen oder Einschlüssen führen können. Ein Begriff, der diese unterschiedlichen Ebenen/Dimensionen ausdrückt, lautet mehrdimensionale Diskriminierungen.

KLASSISMUS

Diskriminierung basierend auf der sozialen Herkunft oder der sozialen Position in der Gesellschaft. Bei Klassismus geht es nicht nur darum, wie viel Geld jemand besitzt, sondern was für eine Bildung ein Mensch hat und in welchen Verhältnissen eine Person aufgewachsen ist. Klassismus schließt aus intersektionaler Perspektive auch Mehrfachdiskriminierungen auf diversen Ebenen mit ein.

KOLONIALISMUS /KOLONIALRASSISMUS

Kolonialismus wird häufig als Teil der Geschichte wahrgenommen, der mit dem Ende kolonialer Besetzung sein Ende gefunden hat. Teile dieser Geschichte wirken allerdings auf rassistische

Strukturen aus, die bis heute fortbestehen. Kolonialismus wird deshalb als ein Ereignis beschrieben, dessen Spuren sich in den „rassistischen hierarchisierten Selbst- und Fremdbildern (...)“ zeigen und zur Aufrechterhaltung des Rassismus in Deutschland beitragen. Als Kolonialrassismus bezeichnet man „den Rassismus, den die Kolonialzeit hervorbrachte und der während dieser Zeit der Rechtfertigung des Kolonialismus diente“¹⁰.

LESBISCH

Eine lesbische Frau ist homosexuell, sprich: gleichgeschlechtlich orientiert. Sie liebt und begehrt also Frauen.

LSBTIAQ*

Diese Buchstabenkombination steht für: lesbisch, schwul, bisexuell, trans*, inter*, a_sexuell und queer. Das Sternchen* (auch Gender-Star genannt) wird ebenso wie der Unterstrich_ (auch Gender-Gap genannt) als Platzhalter verwendet, um alle Geschlechter und Identitäten über „männlich“ und „weiblich“ hinaus sichtbar zu machen.

MIGRANTISIERT

Der Begriff wird verwendet, um zu verdeutlichen, dass rassismuserfahrene Menschen unabhängig davon, ob sie wirklich migriert sind oder nicht, zu „Migrant*innen“ gemacht werden und somit als Nichtdeutsche markiert werden.

MISOGYNIE

Misogynie meint den Hass gegenüber Frauen* und Frauen*feindlichkeit (Frauen und Personen, die als Frauen gelesen werden). Frauen* werden dabei (cis-)Männern untergeordnet. Demnach haben Frauen* eine geringere Wertigkeit und (cis-)Männer eine höhere. Diese Feindseligkeit findet sich sowohl auf individueller Ebene als auch auf gesamtgesellschaftlicher Ebene.

NICHTBINÄR/NON-BINARY

Nichtbinäre Menschen sind weder Frauen noch Männer. Binär (von lat. bi = „zwei“) steht hier für das in unserer Gesellschaft anerkannte System aus zwei Geschlechtern. Nichtbinär ist ein Überbegriff für unterschiedliche Geschlechter.

10 http://www.aric.de/fileadmin/users/aric/PDF/Hier_und_jetzt_/hierundjetzt_Dokumentation_2017.pdf

Oft wird auch der englische Begriff „nonbinary“ verwendet oder die Kurzform enby (abgeleitet von „nb“ für „nonbinary“). Manche nichtbinäre Geschlechter sind „zwischen männlich und weiblich“, manche völlig unabhängig von diesem Zweiersystem und manche Geschlechter sind fließend (genderfluid), d. h. nicht dauerhaft festgelegt.

OTHERING

bezeichnet eine Form der Diskriminierung, bei der eine Person oder eine bestimmte soziale Gruppe „zu/r/m Anderen“ gemacht wird. Dadurch entsteht eine Abgrenzung von „Wir“ zu „Anderen“. Das „Wir“ wird dabei aufgewertet und die „Anderen“ abgewertet.

PANSEXUELL

Pansexuelle Menschen lieben und begehren Menschen unabhängig von ihrem Geschlecht oder ihrer Geschlechtsidentität. Pansexualität stellt damit das zweigeschlechtliche Modell infrage. Pansexualität ist eine sexuelle Identität, die nicht auf Männer und Frauen begrenzt ist, sondern auch alle anderen Geschlechter und Geschlechtsidentitäten einschließt. Menschen sind demnach pansexuell, wenn für sie mit jedem Menschen, der als Person zu ihnen passt, Sexualität oder eine Beziehung grundsätzlich möglich ist – unabhängig davon, ob die Person sich als Mann, Frau, Inter*, Trans*, nichtbinär oder anders definiert.

POWERSHARING

„Der Ansatz des Powersharing richtet sich an all diejenigen, die strukturell privilegiert sind und ein politisches Interesse daran haben, diese Strukturen hin zu einer gerechteren Verteilung von Macht, Zugängen, Lebens- und Beteiligungschancen zu verschieben“¹¹. Es geht also darum, den eigenen Zugang, z. B. zu Fördermitteln, Räumen, Ämtern, etc. mit weniger privilegierten Personen und Gruppen zu teilen.

QUEER

Queer ist ein offener Begriff, der alle einschließt,

die mit ihrem Aussehen und/oder Verhalten heteronormativen Vorstellungen nicht entsprechen. „Queer“ kann eine Theorie sein, kann praktisch gelebt werden und Personen oder Bewegungen können sich als „queer“ bezeichnen. Queer entwickelte sich aus einer Kritik an diskriminierenden Ausschlüssen, die auch und gerade in lesbischen und schwulen Communities herrschten (und herrschen). Queeres Denken und Handeln fordert die Vorstellung heraus, es gäbe nur zwei Geschlechter, die einander entgegengesetzt charakterisiert seien und romantisch bzw. sexuell ausschließlich aufeinander bezogen seien. Eine weiter gehende Auslegung des Begriffs stellt grundsätzlich Normierungen und Kategorien in Frage und setzt sich kritisch mit Machtverhältnissen jenseits von Sexualität und Geschlecht auseinander (z. B. Behinderung, Rassismus, Klassismus). Ohne diesen herrschaftskritischen Gehalt wird das Wort oft auch als Überbegriff für LSBTIA* verwendet.

RASSIFIZIERT

Der Begriff wird verwendet, um sichtbar zu machen, dass Menschen mit (vermeintlicher) Migrations-/Fluchtgeschichte systematisch negative Eigenschaften zugeschrieben und rassistisch markiert werden.

SCHWARZ

Mit Schwarz ist nicht die Hautfarbe eines Menschen gemeint, sondern es ist eine Selbstbezeichnung von Schwarzen Menschen. Schwarz – großgeschrieben – ist hier ein politischer Begriff, mit dem eine von Rassismus betroffene gesellschaftliche Position beschrieben wird. Schwarz wird in dieser Bedeutung seit den 1980er-Jahren verwendet und ist ein Ergebnis der Emanzipations- und Widerstandskämpfe der Schwarzen deutschen Bewegung.

SEXISMUS

Unter Sexismus wird jede Art der Diskriminierung von Menschen aufgrund ihres Geschlechts verstanden sowie die Ideologie, die von einer Minderwertigkeit eines oder mehrerer Ge-

¹¹ Nassir-Shahnian (2020). Powersharing: es gibt nichts Gutes, außer wir tun es! Vom bewussten Umgang mit Privilegien und der Verantwortung für soziale (Un-)Gerechtigkeit. In: Jagusch/Chehata (Hrsg.): Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte-Positionierungen-Arenen. Weinheim Basel, Beltz Verlag

schlechter ausgeht. Sexismus findet sich in Vorurteilen und Weltanschauungen, in sozialen, rechtlichen und wirtschaftlichen Regelungen, in Gewalt (herabwürdigende Behandlung und Sprache, sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, Frauen*handel) und in deren Rechtfertigung durch den Verweis, Geschlechter seien nun einmal „von Natur aus“ unterschiedlich. Insbesondere die Frauen*bewegung und -forschung mit Blick auf Frauen* benachteiligende Stereotype und Strukturen widmet sich der Problematisierung und wissenschaftlichen Aufarbeitung. Die Kritik von Sexismus bezieht sich heute auch auf Geschlechterrollen und Geschlechterverhältnisse (gender).

TRANS/TRANS*

Das Sternchen ist ein Platzhalter für alle Begriffe, die an die Vorsilbe „trans-“ (lateinisch = jenseits von, über ... hinaus) angehängt werden können, um die verschiedenen geschlechtlichen Identitäten zu beschreiben: Transsexualität, Transgender, Transidentität, Transgeschlechtlichkeit und viele weitere. Der Begriff Transgender wird unterschiedlich verwendet. Manche Menschen bezeichnen sich als Transgender, wenn ihr soziales Geschlecht (siehe Gender) ein anderes ist als das Geschlecht, das ihnen bei der Geburt zugewiesen wurde, sie sich aber nicht vollständig körperlich angleichen lassen. Andere verwenden Transgender als Überbegriff, ähnlich oder in derselben Art wie Trans*. Da jedoch Transgender auch all diejenigen mit einschließt, die nicht den Weg einer körperlichen Angleichung gehen, wird der Begriff oft als Abgrenzung zu Transsexualität verstanden.

TRANS*FEINDLICHKEIT

Wie auch bei Homofeindlichkeit beinhaltet der Begriff Trans*feindlichkeit Vorurteile, negative Einstellungen, Stigmatisierung, Abwertung, Verleugnung, Befürwortung von Diskriminierung, Diskriminierung und Gewalt gegenüber transgeschlechtlichen Menschen. Die Agentur für Grundrechte der Europäischen Union (FRA) kommt in ihrem Bericht zur Situation von Trans* in Europa 2014 zu erschreckenden Ergebnissen: 34% aller trans*Menschen wurden innerhalb der letzten fünf Jahre Opfer von hassmotivierter Gewalt. Trans*Menschen beklagen in Deutschland auch einen höheren Anteil von hassmotivierter

Belästigung: 26% der befragten trans*Personen in Deutschland berichten von derartigen Übergriffen. Im EU-Schnitt sind es 22%. Deshalb sind Aufklärung und Antidiskriminierungsarbeit wichtige Schritte auf dem Weg, trans*Menschen ein diskriminierungs- und gewaltfreies Leben in unserer Gesellschaft zu ermöglichen.

WEIß/WEISS:

Der Begriff *weiß* wird kursiv geschrieben, da hiermit die gesellschaftliche Situation von *weißen* Menschen charakterisiert werden soll. Denn *Weiß*-Sein ist an soziale, politische und kulturelle Privilegien geknüpft.

Quellen:

Teile dieser Texte wurden übernommen aus dem Glossar der Kampagne AN-DERS&GLEICH sowie aus ihrer Veröffentlichung SAG WAS! Weitere Informationen zur Kampagne, ihren Themen und Veröffentlichungen finden Sie hier: <https://www.aug.nrw/>

<https://wirmuesstenreden.blogspot.com/p/wokektionary.html>
<https://www.ida-nrw.de/service-navigation/glossar>
<http://www.migrationsrat.de/glossar/>
<https://missy-magazine.de/sprache/>
<https://ngvt.nrw/category/glossar/>
https://www.genderdiversitylehre.fu-berlin.de/toolbox/_content/pdf/Glossar-von-Queefor-mat_Queerhistorymonth.pdf

Impressum

Herausgeber*in:

Queeres Netzwerk NRW
Lindenstraße 20
50674 Köln

Tel: 0221- 35 65 65 50**E-Mail:** info@mehraloqueer.de**Website:** <https://www.mehraloqueer.de/>**Facebook:** <https://www.facebook.com/FachstelleMAQ/>**Instagram:** <https://www.instagram.com/fachstellemaq/?hl=de>**YouTube:** https://www.youtube.com/channel/UC_QlhtKS4FS1BEkJx9KjwKg**V.i.S.d.P.**

Benjamin Kinkel und Rebecca Knecht
Geschäftsführung

Redaktion: Fachstelle MehrAlsQueer**Gestaltung:** Marike Bode**Korrektorat:** wortfreundin Claudia Kannen

Dezember 2021, 1. Auflage

**ANDERS &
GLEICH**
LSBTIQ* IN NRW

 **QUEERES
NETZWERK
NRW**

Gefördert vom:

Ministerium für Kinder, Jugend, Familie,
Gleichstellung, Flucht und Integration
des Landes Nordrhein-Westfalen

