

Diversity in Unity Kongress 2018

Eine Welt macht sich fit für die Migrationsgesellschaft!

Samstag, 01. Dezember 2018

DGB Haus, Willi-Bleicher-Str. 20, 70174 Stuttgart



Abschlussdokumentation

Impressum

Herausgeberin: Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg (DEAB) e.V.,
Vogelsangstraße 62, 70197 Stuttgart | fon 07 11 . 66 48 73 28 |
E-Mail: info@deab.de | www.deab.de

Redaktion: Ajit Thamburaj

Lektorat: Luzia Schuhmacher, Marie Holdik

Bildquellen: alle Bilder des DiU Kongresses: Uta Rometsch,
Buntes geflochtenes Band S.03 ff.: Shutterstock

Gestaltung: Scharmant Design | www.scharmant.de

Druck: www.dieumweltdruckerei.de

© Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg (DEAB e.V.), Dezember 2018
Abdruck und sonstige Publikation sind erwünscht, allerdings nur bei Genehmigung
durch die Redaktion (s. o.).

Förderung:



Baden-Württemberg

STAATSMINISTERIUM

Mit finanzieller Unterstützung
des Landes Baden-Württemberg

Gefördert durch:



Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

aufgrund eines Beschlusses
des Deutschen Bundestages



Inhalt

Impressum und Förderer	S. 02
Grußworte Tshamala Schweizer	S. 04
Grußworte Claudia Duppel	S. 06
Key Note (Auszüge) Ismahan Wayah	S. 08
Kleines ABC des Miteinanders in Vielfalt	S. 12
Workshop 01	S. 14
Workshop 02	S. 16
Workshop 03	S. 18
Workshop 05	S. 20
Workshop 06	S. 22
Workshop 07	S. 24
Workshop 08	S. 26
Workshop 09	S. 28
Workshop 10	S. 30
DiU World Lounge	S. 32
Externe Konferenzbeobachtung	S. 34
Interview mit Ajit Thamburaj	S. 36
Danksagung Unterstützer*innenkreis	S. 38
Veranstalter*innen	S. 39



Grußworte Tshamala Schweizer (Geschäftsführer Afrokids International e.V.)

Sehr verehrte Damen und Herren, liebe Freundinnen und Freunde, im Namen des Koordinierungskreises des Diversity in Unity Kongresses begrüße ich Sie ganz herzlich.

Wer bisher nicht an Wunder glaubte, darf dies nun tun. Wer hätte vor 3 Jahren daran geglaubt, dass solch ein Kongress möglich wäre? Es war nicht Teil der Agenda der Einen Welt-Szene und der entwicklungspolitischen Landschaft, Zukunftsprozesse mit Organisationen wie Afrokids International, CLEAN-Africa, Ndwenga und Sompon Socialservice (manche nennen diese Organisationen bis heute „Initiativen“, obwohl es etablierte Organisationen mit langjährigen Erfahrungen sind) zu planen.

Heute wollen wir uns gemeinsam mit Ihnen als Akteure in der Entwicklungspolitik „nachhaltig fit machen für die Migrationsgesellschaft“ – fit machen für Diversität. Sie fragen sich sicher: Fit für die Migrationsgesellschaft? Das bin ich doch längst: Ich lade Migrant*innen auf Veranstaltungen ein, damit sie über ihr Land berichten. Vielleicht arbeitet ja auch eine „Person mit Migrationshintergrund“ in Ihrem Team? Sicher haben Sie auch Migrant*innen im Freundeskreis – engagieren sich vielleicht zusätzlich noch in der Geflüchtetenhilfe oder einem Partnerschaftsprojekt.

Ja: Nach langen Kämpfen und Verhandlungen fangen die Dinge an, sich zu verändern. In diesem Jahr war zum ersten Mal das Thema migrantische Beteiligung Schwerpunktthema auf der entwicklungspolitischen Landeskonferenz des Dialogprozesses „Welt:Bürger gefragt!“ und es gab ein Spitzengespräch zwischen entwicklungspolitisch aktiven Migrant*innen und dem Staatsministerium im Sommer diesen Jahres. Auch das öffentliche Eintreten für migrantische Forderungen auf der DEAB Herbstkonferenz war ein wichtiges Signal. Und auf vielen Veranstaltungen von migrantischen Organisationen in ganz Baden-Württemberg haben wir darüber diskutiert, wie wir ein gleichberechtigtes Miteinander in der entwicklungspolitischen Gesellschaft erreichen können – oft leider aber ohne die Präsenz der etablierten Eine Welt- und Nachhaltigkeitsakteure.

Man fragt sich warum? Die Antwort lässt sich vermuten, wenn man das bisherige Vorgehen der Einen Welt-Szene im Land und auch bundesweit betrachtet. Also auch wenn die Dinge in Bewegung kommen: Es gibt noch viel zu tun, wenn wir ein gleichberechtigtes Miteinander in der Migrationsge-

sellschaft erlernen wollen. Vielfaltskompetenzen aufzubauen bedeutet viel mehr als nur klassische „interkulturelle Arbeit“, die seit langem das Leitbild in der Eine Welt-Arbeit prägt. Es bedeutet auch zu lernen, über die Dinge zu sprechen, die unbequemer sind als Salsa, indisches Essen und afrikanische Trommelgruppen – ohne dabei beleidigt zu sein, wenn es auch mal unangenehm wird.

Denn niemand kann wirklich von sich behaupten, frei von Ausgrenzungsmechanismen zu sein. 500 Jahre Kolonialismus verschwinden nicht einfach mal so in 40 Jahren Entwicklungspolitik, die immer auch im Interesse des Globalen Nordens stand und weiterhin steht. – Die Vorschläge des Afrika-Beauftragten der Bundeskanzlerin, Günter Nooke, haben uns das erst vor Kurzem wieder schmerzhaft vor Augen geführt.

Es geht also darum, einen Schritt zurückzutreten, um uns unbequeme Fragen zu stellen:

Wo sind wir echte gleichberechtigte Partner, ohne dass wir nur assimiliert werden und als Schmuck für die Eine Welt-Arbeit dienen? Welche Zugangsbarrieren für migrantische Partizipation gibt es eigentlich in meiner Organisation?

Und wie sieht die Lebens- und Arbeitsrealität für Migrant*innen und ihre Organisationen innerhalb der Eine Welt-Szene aus? Wie sieht die Ressourcenaufteilung aus? Gibt es eine solidarische Verteilung?

Und wie sieht eigentlich die Lebens- und Arbeitsrealität für Menschen aus, die aufgrund ihres Migrationshintergrundes bereits im Schulsystem, dann auf dem Arbeits- und Wohnungsmarkt und in Bezug auf weitere Grundrechte mit Diskriminierungen zurechtkommen müssen? Gibt es solche Zugangsbarrieren auch in der Eine Welt-Arbeit? Liegt es wirklich immer nur an den „Anderen“ oder auch an mir?

Welche Wirtschafts- und Handelssysteme haben wir aufgebaut, die Diskriminierung und koloniale Kontinuitäten weiter reproduzieren? Darüber sprechen zu lernen, eine gemeinsame Sprache zu finden und Verständnis für einander aufzubauen, das ist eines der großen Anliegen des DiU Kongresses.

Das Symbol, dass wir dafür gewählt haben, finden Sie hier überall präsent auf dem Kongress: Es ist ein geflochtenes Armband – ein Freundschaftsbändchen. Eine gute Freundschaft kann dann entstehen, wenn wir das Band gemeinsam auf Augenhöhe und im Herzen flechten – nicht, wenn es schon von Anfang an geflochten wurde und einzelne Fäden nur „integriert“ werden sollen. Wir freuen uns sehr, dass Sie heute hier sind, um das bereits geflochtene Band mit uns zu entflechten, um es dann wieder zusammenzuflechten. Damit dieses Wunder der Zusammenarbeit zur alltäglichen Realität auf allen Ebenen wird und nicht als einmaliges Strohfeuer wieder verpufft.





Grußworte Claudia Duppel (Geschäftsführerin DEAB e.V.)

Liebe Kolleg*innen aus der Entwicklungspolitik und der Nachhaltigkeitsarbeit in Baden-Württemberg, sehr geehrte Damen und Herren,

„**Diversity in Unity**“ – das klingt gut in Englisch, ist aber gar nicht so einfach zu übersetzen: Vielfalt in Einigkeit? Klingt komisch. Einig in Vielfalt? Klingt schon besser. Verschieden aber gemeinsam? Oder Friede, Freude, Eierkuchen?

Doch der Kongress hat auch einen Untertitel, und der ist, wie ich finde, sehr klar: Eine Welt macht sich fit für die Migrationsgesellschaft. Manche könnten sich hierzu aber fragen: Ja sind wir das denn nicht längst? Fit für die Migrationsgesellschaft? Nach so vielen Jahren? In der Welt wurde immer schon migriert, es wird eingewandert und ausgewandert. Menschen suchen sich seit Jahrtausenden einen besseren Platz zum Leben, wenn der bisherige Platz zu unwirtlich geworden ist, zu gefährlich und zu hart zum Leben. Oder sie werden vertrieben, verdrängt, verjagt.

Doch wenn wir uns die teilweise unsäglich aktuellen politischen Debatten zum Thema Migration anhören, z. B. anlässlich des Global Compact for Migration, der das Migrieren einfach nur besser organisieren und regulieren will, dann wird deutlich, dass es mit der „Fitness“ für die Migrationsgesellschaft noch nicht weit her ist.

Mit der im Titel angesprochenen „Einen Welt“ ist aber auch noch eine besondere Gruppe gemeint – nämlich die, die sich für mehr globale Verantwortung und globale Gerechtigkeit engagieren – die Projekte unterstützen oder Partnerschaften pflegen, im Fairen Handel aktiv sind, entwicklungspolitische Bildungsarbeit machen und Globales Lernen vorantreiben oder mit der Politik ringen, um sie global verantwortungsbewusster zu gestalten. Hat sie es auch nötig, sich fit für die Migrationsgesellschaft zu machen?

In den entwicklungspolitischen Leitlinien des Landes Baden-Württemberg, die der DEAB und migrantisches Kolleg*innen 2012 mitgeschrieben haben, ist zu lesen: „Die Migrantinnen und Migranten gestalten seit vielen Jahrzehnten die Gesellschaft in Baden-Württemberg mit. Dabei leisten die zahlreichen Organisationen von Migrantinnen und Migranten aus Entwicklungsländern sowie die Diasporagemeinschaften einen wichtigen Beitrag zur Entwicklung ihrer Herkunftsländer: durch entwicklungspolitisches

Engagement, direkte Investitionen und Rücküberweisungen und indem sie in Deutschland über die Situation in den Entwicklungsländern aufklären.“ (1.4)

Doch das entwicklungspolitische Engagement aus der Diaspora geht weit darüber hinaus: Der erste Bereich sind Projekte und Aktivitäten in den Heimatländern: Insbesondere migrantisch-diasporische Organisationen mit Bezug zu Ländern des Globalen Südens sind oft in ihren Herkunftsländern in der Entwicklungszusammenarbeit tätig. Dabei unterstützen sie zum Beispiel Bildungs-, Gesundheits- oder Friedensprojekte, bauen Partnerschaften vor Ort auf und fungieren als Entsendeorganisationen für Austauschprogramme. Zunehmend agieren sie auch in Baden-Württemberg als Berater*innen. Es war eines der Ergebnisse eines Spitzengesprächs „Migrant*innen in der Entwicklungspolitik“ im Staatsministerium am 24. Juli 2018, dass ein Netzwerk aus Migrant*innen für geplante Entwicklungsprojekte als Beratung fungieren könnte.

Der zweite Bereich ist die entwicklungspolitische Inlandsarbeit: Zunehmend engagieren sich Migrant*innen und ihre Organisationen auch in der entwicklungspolitischen Inlandsarbeit, in dem sie in ihren Kommunen und Regionen in Baden-Württemberg Bildungsmaßnahmen durchführen, um über entwicklungspolitische Zusammenhänge in einer globalisierten Welt aufzuklären (z. B. Handelsfragen, Klimaveränderung, Konsum und Produktion) oder sie treten als Referent*innen zu entwicklungspolitischen Themen in lokalen oder überregionalen Formaten auf (z. B. im Rahmen des Programms „Bildung trifft Entwicklung“).

Der dritte Bereich ist die migrationsgesellschaftliche Öffnung der entwicklungspolitischen Akteure in Baden-Württemberg. Dahinter steckt die Erkenntnis, dass für ein gleichberechtigtes Miteinander sich auch die bestehenden Strukturen verändern müssen. Mark Terkessidis, renommierter Autor zu diesem Thema, hat das mal mit dem Bau eines gemeinsamen Hauses verglichen: Wenn diejenigen, die nachher darin gemeinsam wohnen wollen, nicht gemeinsam an der Planung beteiligt sind, dann ist die Gefahr groß, dass Zugangsbarrieren übersehen werden und im Haus fest zementiert sind. Dann ist es ganz schön schwierig, sie wieder raus zu bekommen. Der DiU-Kongress soll ein Beitrag sein, darüber ins Gespräch zu kommen, wie wir dieses gemeinsame Haus für die Zukunft bauen wollen.

Der DEAB versteht sich in diesem Prozess als lernender Verband. Ich finde, dass wir in den letzten Jahren dazu gelernt haben, wir wissen aber auch, dass wir an vielen Stellen weiter lernen müssen. Der heutige Kongress, den wir in Kooperation ausschließlich mit Migrant*innenorganisationen konzipiert haben und in dem alle Entscheidungen von der ersten Stunde an gemeinsam zwischen den Kooperationspartnern abgestimmt wurden, ist für uns ein wichtiger Meilenstein. Das bedeutete richtig viel Arbeit – und dass wir nun hier gemeinsam sitzen, ist schon ein Teil des Erfolges des heutigen Tages. Vielen Dank an die Kooperationspartner Afrokids International, CLEAN-Africa, Ndwenga und Sompon Socialservice für diese erfolgreiche Zusammenarbeit!

Ein großes Dankeschön geht natürlich auch an die Förderer, ohne die die heutige Veranstaltung nicht möglich wäre: Das Staatsministerium Baden-Württemberg sowie das Bundesinnenministerium. Und auch der DGB hat Eintrittspreise für einzelne Leute übernommen, die sonst heute nicht hier sein könnten.

Vielen Dank auch an den DiU Unterstützer*innenkreis, die im Vorfeld tatkräftig bei der Bekanntmachung des Kongresses mitgewirkt haben (siehe S. 38).

Ich wünsche uns allen einen spannenden Tag und möchte mit einer Beschreibung Wolfgang Hinz-Rommels enden, der den Prozess der interkulturellen Öffnung wie folgt sehr treffend beschrieben hat: „Es ist wie bei einer Bergwanderung. Der Weg steigt nicht stetig an, es geht zwischendurch auch mal abwärts. Der Untergrund wechselt, ist mal bequem und mal fast nicht begehbar. Und es tauchen unvorhersehbare Hindernisse auf. Man braucht Zeit, auch für Raststationen – und man muss sich dann erneut anstrengen. Das Ziel darf dabei nicht aus dem Blick geraten.“

Ich sage: das gemeinsame Vespers und Feiern nicht vergessen! Frohes Wandern!





Differenz oder Diversität? Eine Welt-Arbeit in Zeiten der (Post)Migrationsgesellschaft

Auszüge aus der Key Note von Ismahan Wayah (Postcolonial and Media Studies, WWU Münster).
Die komplette Rede finden Sie unter: www.diversity-in-unity.de

Begriffsklärung:

Meinen Vortrag möchte ich mit einigen Begriffserklärungen beginnen: Wenn ich von weißsein spreche, meine ich nicht das äußere Erscheinungsbild einer Person, sondern die Benennung der als selbstverständlich akzeptierten Norm in einer rassistischen Gesellschaft. Es geht bei der Benennung um eine Umkehrung des hegemonialen rassistischen Blickes auf die vermeintlich Anderen.

Zum besseren Verständnis möchte ich eine Parallele zum Thema sexuelle Orientierung ziehen: Wir leben in einer Gesellschaft, die heteronormativ ist, d. h. eine Gesellschaft, die ganz selbstverständlich davon ausgeht, dass alle Menschen heterosexuell liebend sind. Diese Norm hat die Wirkung, dass wenn ich den Satz „Schau mal, da sitzt ein Liebespaar auf der Bank“ sage, wir generell oft davon ausgehen, dass es sich bei dem Liebespaar um einen Mann und eine Frau handelt. Die explizite Benennung von heterosexuellen Menschen als eine Norm in unserer Gesellschaft wird damit zu einer Form des Widerstands, um mit dieser spezifischen Norm, also der Heteronormativität, zu brechen. Bei der Benennung von weißen Menschen als weiß-positionierte Menschen in der westlich-europäischen Gesellschaft geht es genau um dasselbe. Es geht darum aufzuzeigen, dass das vermeintlich Unsichtbare und Normale, nämlich weißsein in Deutschland, nicht normal ist, sondern konstruiert und historisch gesetzt ist.

Auch bei dem Begriff Schwarzsein geht es nicht um das äußere Erscheinungsbild einer Person. Der Begriff Schwarzsein kommt aus den Bürgerrechtsbewegungen in den 60ern in den USA und ist für viele Menschen mit afrikanisch-diasporischen Bezügen eine **politisch empowernde Selbstbezeichnung**. Sie möchte auf zwei Dinge hinweisen: Zum einen darauf, dass sie in der deutschen Gesellschaft immer anders markiert sind und tagtäglich, systematisch aufgrund ihres Schwarzseins diskriminiert werden. Der Begriff Schwarzsein weist aber zum anderen auch auf die jahrhundertlange Geschichte des Widerstands von Schwarzen Menschen hin.

Das Gespräch im Lehrerzimmer

„Afrika hat keine Geschichte“



„Sie als Nicht-Deutsche ...“

Der Ausdruck „Sie als Nicht-Deutsche“ zeigt, dass der Lehrer mich als Schwarze Frau mit Hijab (Kopftuch) als „nicht von hier“ verortet. Der Ausschluss von rassifizierten Menschen aus einer als weiß vorgestellten Nation ist nichts Neues und findet über die Herstellung von Andersmachung tagtäglich in unterschiedlichen Formen als Alltagsrassismus statt. Die klassische Frage über die Verortung von Menschen als Andere ist die rassisch-konnotierte Frage „Wo kommst du her?“. Schwarze Deutsche und Deutsche of Color machen immer wieder darauf aufmerksam, dass dies eben keine harmlose Frage aus Neugier ist. Anstatt anzuerkennen, dass es Schwarze Deutsche, Deutsche of Color, Deutsche Muslim*innen etc. gibt, müssen rassifizierte und migrantisierte Menschen immer wieder ihre Zugehörigkeit unter Beweis stellen und rechtfertigen. Ein Beispiel ist die anhaltende politische Debatte darüber, ob Muslim*innen und der Islam zu Deutschland gehören oder nicht.

„deutschen Schülern ... deutsche Geschichte beibringen“

Im Verständnis des weißen deutschen Lehrers impliziert „deutsche“ Geschichte: „weiße deutsche“ Geschichte. In dieser Geschichtsschreibung scheint kein Platz für Schwarze Menschen zu sein. Da Geschichtsunterricht in Deutschland sich auf weiße, deutsche, christlich-säkulare Menschen als die Subjekte von Geschichte konzentriert, verfestigt sich die Vorstellung, dass Schwarze, People of Color und Menschen aus dem Globalen Süden keine Geschichte haben. Zumal die Geschichte der historisch tradierten und aktuellen Nord-Süd-Verhältnisse kaum thematisiert werden. Dabei ist gerade die Entwicklung von theoretischen Konzepten und Bildungsmaterialien des Globalen Südens signifikant, da sie dazu beitragen, ein differenziertes und angemesseneres Bild der globalen Abhängigkeitsbeziehungen zu zeichnen. In einer zunehmend globalisierten Weltgesellschaft Schüler*innen ein Geschichtsverständnis zu vermitteln, das ausschließlich weiße, christlich-säkulare Akteur*innen erwähnt, ist höchst problematisch.

In der Frage des Geschichtslehrers schwingt ein leichter Vorwurf darüber mit, wie sich eine Schwarze Frau, die von ihm als nicht-deutsch verstanden wird, anmaßen kann, mehrheitlich weißen deutschen Schüler*innen deren Geschichte zu vermitteln. Es zeigt sich hier, dass die Anwesenheit von nicht-weiß positionierten Personen im Bildungssystem als Dozent*innen, Lehrer*innen, Praktikant*innen und Schüler*innen den Mythos eines homogenen weißen Deutschlands stört und die bestehenden neokolonialen Verflechtungen und Traumata aufdeckt. Des Weiteren wird die Vereinnahmung von historischen Ereignissen im deutschen Kontext als weiße, christlich-säkulare Geschichte offengelegt.

Diversität und gesellschaftliche Machtverhältnisse

Postkoloniale und dekoloniale Kritiker*innen machen darauf aufmerksam, dass Schwarze Menschen, People of Color, Migrant*innen und Geflüchtete auf verschiedenen Ebenen in Bildungskontexten ausgeschlossen werden. Sie geben zu bedenken, dass auf der Ebene der Formate und Methoden oft nicht bedacht wird, dass Menschen unterschiedliche gesellschaftliche Positionierungen haben. Oft sind die Methoden so konzipiert, dass weiße Menschen auf Kosten von nicht-weiß positionierten Menschen lernen können.

Die Frage, die sich für uns alle in einer postkolonialen und vermeintlich (post)migrantischen Gesellschaft stellt, ist, wie können wir Differenzen wahrnehmen und anerkennen, ohne dass sie zu Ausschlüssen oder zu Andersmachungen (Othering) führen? Und wie kann für unterschiedlich positionierte Menschen ein vielfältiges und gemeinsames Lehren und Lernen ermöglicht werden?

In Institutionen und Organisationen könnte ein diversitätsorientierter Ansatz eine mögliche Antwort sein. Diversität bedeutet dabei erst einmal nichts anderes als Vielfalt von Menschen und Lebensformen. Diversität hat das Ziel, Menschen unabhängig von ihrer Herkunft, ihrem Geschlecht, ihrer sexuellen Orientierung, ihrer Religionszugehörigkeit und Weltanschauung, aber auch ihrem Lebensal-

ter, ihren psychischen und physischen Fähigkeiten, ihrem sozialen Status bzw. Beruf als Menschen anzuerkennen und wertzuschätzen. Beim Diversitätsansatz werden Menschen als mehrdimensional verstanden, d. h. als Individuen, die von vielschichtigen Unterschieden geprägt sind, die dazu führen, dass sie zeitgleich zu unterschiedlichen Gruppen gehören. Damit ist jedes Individuum von einer Anzahl verschiedener Kombinationen von Merkmalen geprägt, die sich zu vielfältigen Diversitätsdimensionen verdichten. Alle diese Zugehörigkeiten haben Auswirkungen auf die Identität und den gesellschaftlichen Einfluss eines Menschen. Die einzelnen gesellschaftlichen Merkmale werden jedoch nicht neutral und gleichwertig gesehen, sondern immer gesellschaftlich verortet. Denn wir leben in einer Gesellschaft, die z. B. nicht nur sexistisch ist, also Männer* vor Frauen bevorzugt, sondern auch rassistisch ist, und dementsprechend weiße Menschen vor Menschen of Color, Schwarze Menschen, Migrant*innen und Geflüchteten bevorzugt. Aus diesem Grund ist es wichtig, beim Diversitätsansatz einen kritischen Blick auf die hierarchischen Beziehungen in gesellschaftlichen Kontexten zu werfen. Ich möchte meinen Input mit zwei Leitfragen schließen, die für unsere Arbeit aus der Sicht diversitätsorientierter Entwicklung wichtig sind:

1. In welchen Bereichen unserer Arbeit findet eine Fortschreibung von eurozentristischen Wissensstrategien statt und wie können diese hinterfragt, gebrochen und/oder ergänzt werden?
2. Welche Zugangsstrukturen müssen sich ändern, damit traditionell weiß-bürgerliche Institutionen bzw. Organisationen in einer post-migrantischen Gesellschaft ein Ort für Menschen of Color sein können?



Kleines ABC des Miteinanders in Vielfalt

Damit sich möglichst viele Anwesenden in gesellschaftlich diversen Räumen wohl fühlen können, ist es empfehlenswert, dass sich die Teilnehmenden auf einige Grundregeln des Miteinanders verständigen. Zu Beginn des DiU Kongresses wurden 4 Punkte vorgestellt, an denen sich die Teilnehmenden orientieren konnten:

- 1.** Wir begegnen uns mit Respekt und Wohlwollen – auch wenn wir unterschiedlicher Meinung sind.
- 2.** Wir versuchen, den Standpunkt der anderen Person zu verstehen.
Dazu ist es wichtig, uns gegenseitig zuzuhören und uns aussprechen zu lassen.
- 3.** Wir wollen diskriminierende Sprache und Begriffe vermeiden, da wir einen bewussten Umgang mit Sprache als Teil eines gerechten Miteinanders sehen.
Wenn wir darauf hingewiesen werden, versuchen wir dies als Denk- und Lernanstoß anzunehmen.
- 4.** Unser Extra-Tipp: Auch bei schweren Themen das Lächeln und den Humor nicht verlernen. :-)



Workshop 01

Was ist institutioneller Rassismus und welche Rolle spielt er in der Eine Welt-Arbeit?

Referierende: Vera Sompon (Geschäftsführerin Sompon Socialservice e.V.),
Jeasuthan Nageswaran (Bundeskoordinator des agI-Fachforums Migration, Diaspora und Entwicklung)



„Regel Nr. 1: Vergesst, dass wir eine migrantische Organisation sind.“

Regel Nr. 2: Vergesst nie, dass wir eine migrantische Organisation sind.“ (Vera Sompon)

Worum ging es?

Obwohl es wissenschaftlicher Konsens ist, dass „Rasse“ ein soziales Konstrukt ist, entfaltet dieses Konstrukt bis heute Wirkungsmacht. Auch in der Eine Welt-Arbeit gehört es zum Selbstverständnis, dass es keine „Rassen“ gibt. Aber gibt es deshalb auch keinen Rassismus? Anhand des Konzepts des institutionellen Rassismus wurde erarbeitet, wie in Organisationen Ausschlussmechanismen wirken, ohne dass Akteur*innen dabei absichtsvoll handeln. Die Grundfrage lautet: Werden alle Gruppen innerhalb einer Institution gleichberechtigt behandelt oder werden manche Gruppen benachteiligt? Wie sind die Strukturen, die Gesetze und wie sieht die personelle Zusammensetzung in einer Institution aus?

Wo stehen wir?

Einigkeit bestand, dass es wichtig ist, über institutionellen Rassismus ins Gespräch zu kommen. Es gab den großen Wunsch, sich in Zukunft tiefer mit dem Thema zu beschäftigen. Vereinzelt wurde das Konzept des institutionellen Rassismus auch kritisch hinterfragt. Bezogen auf die Eine Welt- und Nachhaltigkeitsarbeit wurden folgende Ausschlussmechanismen diskutiert:

- Migrant*innen und ihre Organisationen sind in der Konzeption und Planung von Projekten und Programmen unterrepräsentiert bzw. gar nicht existent. In der Durchführung findet vereinzelt eine Einbeziehung statt, dann aber zu den

Standards und Leitlinien, die von etablierten Organisationen gesetzt wurden. Vor dem Hintergrund, dass sich viele dieser Projekte und Programme mit ihren „Herkunftsländern“ beschäftigen, ist dies schwer nachzuvollziehen.

- Förderinstitutionen kommunizieren oft auf eine Weise, die nicht allen geläufig ist. Oft erreichen die Informationen über Fördermöglichkeiten die Netzwerke der Migrantenselbstorganisationen (MSO) nicht. Hauptamtliches Personal mit dem Fachwissen zum Antragswesen fehlt bis auf wenige Ausnahmen in MSO. Auch wenn dies für alle zivilgesellschaftlichen Gruppen eine Herausforderung ist, stellt dies für viele MSO ein doppeltes Problem dar, etwa wenn Deutsch die Zweit- oder sogar Drittsprache ist. Außerdem mangelt es an auf die Bedürfnisse von MSO zugeschnittenen Förderprogrammen und an Dialogräumen, um diese Probleme offen anzusprechen.
- Ein weiteres Beteiligungshindernis ist eine ausgrenzende Sprache. Sprache und Begriffe sind nicht immer so neutral, wie wir glauben. Welche Worte wir zur Beschreibung für Menschen, Gruppen und für Länder verwenden, ist nicht naturgegeben, sondern geprägt von inneren Bildern, die wir durch das Alltagswissen in uns tragen. Durch diese Prägung kann es passieren, dass wir Begriffe benutzen, die problematisch sind, weil sie in der Geschichte mit rassistischer Diskriminierung und kolonialer Unterdrückung in Verbindung stehen.

Was gibt es zu tun?

Folgende Handlungsmöglichkeiten wurden im Workshop diskutiert:

- Förderinstitutionen sind sich oft nicht bewusst vor welchen zusätzlichen Hürden und Arbeitsrealitäten Migrantenselbstorganisationen stehen. Dafür ein **echtes Verständnis zu entwickeln** wäre ein erster Schritt in die richtige Richtung.
- Eine **eigene Förderlinie speziell für MSO** entwickeln, um diese besonders zu fördern. Migrantische Berater*innen sollten Teil der Entscheidungsträgerjury werden.
- **Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung** der Fördereinrichtungen zum Aufbau von

Vielfaltskompetenzen: Dabei sollte auf die vielfältigen Erfahrungen von PoC/Migrant*innen zurückgegriffen werden. Die Eine Welt-Fachpromotor*innen für Migration, Diaspora und Entwicklung sowie die Mitglieder des DiU Koordinierungskreises stehen Ihnen gerne für Fragen zur Verfügung.

- Um eine gemeinsame Sprache beim Thema Rassismus zu finden, wäre es wichtig, dass das Angebot für **Antirassismus-Seminare** ausgebaut wird. Dies ist auch nötig, um nicht jedes Mal von neuem über Grundbegriffe diskutieren zu müssen, sondern gemeinsam Handlungsstrategien erarbeiten zu können.
- Um Rassismus abzubauen, muss die eigene Haltung und das eigene Handeln stets kritisch reflektiert werden. Dabei gilt es, den Unterschied zwischen Differenzkategorien und Vielfalt zu erlernen: Vielfalt ist eine Chance und eine gesellschaftliche Realität. Zuschreibungen anhand starrer Differenzkategorien (Kulturzugehörigkeit, Migrationshintergrund, usw.) sind dagegen Kategorien, die uns trennen.
- Folgende Fragen sollten in der Eine-Welt-Arbeit zukünftig jede*n im alltäglichen Handeln begleiten: Wie sind die Personalstrukturen in meiner Organisation? Wie viele Migrant*innen sitzen an Entscheidungspositionen? Warum haben wir so lange gewartet, um darüber zu sprechen?



Workshop 02

Der koloniale Beigeschmack – wie kann Partnerschaftsarbeit mit Selbstbestimmung gelingen?

Referent: Tshamala Schweizer (Geschäftsführer Afrokids International e.V.)



„Das Herz hat kein Auge, sieht nicht ob du europäisch bist oder nicht. Es hat keine Ohren um anhand der Stimme zu unterscheiden, ob du „ausländisch“ bist oder nicht. Aber das Herz spürt: Wenn ich hier laufe, merke ich, wer ehrlich mit mir ist. Herzen sprechen miteinander.“
(Tshamala Schweizer)

Worum ging es?

In der Eine Welt-Arbeit wird viel über „Partnerschaften“ zwischen Akteuren im Globalen Süden und Norden gesprochen. Das Anliegen dieses Workshops war es, diesen Begriff kritisch zu hinterfragen: Kann vor dem Hintergrund von 500 Jahren Kolonialismus eine gleichberechtigte Zusammenarbeit überhaupt gelingen?

Anhand verschiedener Themenfelder (Bildung, Wirtschaft, Religion, Kultur, Politik und Soziales) wurde nach den Interessen hinter Partnerschaften gefragt und nach möglichen kolonialen Kontinuitäten dieser Interessen gesucht. Dabei wurde

ersichtlich, dass es verschiedene Formen des Fortbestehens kolonialer Strukturen gibt: Neben Wirtschaft und Politik (gleicher Handel bei ungleichen Voraussetzungen, Ressourcenausbeutung in Ländern des Globalen Südens, Unterstützung diktatorischer Regime zur Sicherung eigener Interessen) ging es dabei auch um postkoloniale Fragestellungen in Bezug auf Wissen, Anerkennung und kulturelle Hegemonie.

Wo stehen wir?

Das große Interesse an dem Workshop zeigte, dass es an der Zeit ist, über koloniale Kontinui-

täten und Machtverhältnisse in der Entwicklungspolitik zu diskutieren. Da Partnerschaftsarbeit neben den etablierten Eine Welt-Strukturen und der Diaspora auch Akteure aus dem Globalen Süden einbezieht, ist dies ein gutes Themenfeld, um über diese Machtstrukturen ins Gespräch zu kommen.

Größtenteils Einigkeit bestand darüber, dass mit der Hoheit über Projektziele, Normen und Finanzierungen immer noch ein hohes Maß an Macht bei den Partner*innen in den Ländern des Nordens liegt. Einige Akteure sind sich dieser Macht bewusst, wissen aber nicht, wie nun damit umzugehen ist. Andere Akteure verstecken sich hinter dem Label „Partnerschaft auf Augenhöhe“, um unangenehme Fragen aus dem Weg zu gehen. In vielen Partnerschaftsprojekten von staatlicher und privatwirtschaftlicher Seite werden zum Beispiel vorrangig die Agrar- und Rohstoffinteressen des Nordens befriedigt: Geld wird investiert, (Rohstoff-)Produkte werden billig produziert und in Europa verkauft, wobei ein verschwindend geringer Teil des entstandenen Mehrwerts bei den Produzent*innen und Arbeiter*innen im globalen Süden bleibt.

Die Diskussionen im Workshop haben auch verdeutlicht, dass der Hinweis auf koloniale Kontinuitäten in der Eine Welt-Arbeit von manchen Menschen immer noch als Vorwurf empfunden wird. Dies äußert sich in Hinweisen, dass „wir“ doch die Zivilgesellschaft sind und „vergangenheitsorientierte Schuldzuweisungen“ an diese nicht zielführend sind. Aufgefallen ist auch der Hinweis, dass die Debatte über koloniale Verhältnisse kein „afrikanischer Monolog“ werden darf. Es ist zwar verständlich, das gemeinsame Gespräch einzufordern, und doch fällt auf, dass sich weiße Menschen bei divers zusammengesetzten Veranstaltungen schnell unwohl fühlen, sobald sie nicht mehr die alleinige Definitionsmacht über die Diskurse haben. Auch hier stehen weitere Lernprozesse bevor, die nur möglich sind, wenn weiter in diversitätssensiblen Räumen diskutiert wird.

Was gibt es zu tun?

- **Machtposition in Partnerschaften nicht ignorieren, sondern verstehen:** Nur eine kontinuierliche Beschäftigung und Thematisierung gemeinsam mit den Südpartner*innen hat Chance auf

Erfolg. Gut ist, sich dabei immer vor Augen zu halten, dass es kein eigenes Versagen ist, koloniale Kontinuitäten in sich zu tragen. Ganz im Gegenteil: Das tun wir alle. Der Unterschied ist der, ob wir uns damit beschäftigen oder nicht. Ein guter Einstieg für die Beschäftigung ist zum Beispiel die Reflexions- und Praxishilfe „Das Märchen von der Augenhöhe“ der Organisation global (https://www.glokal.org/publikationen/das-maerchen-von-der-augenhoehe/).

- Ein Bereich zu konkretem Handeln ist die Werbung für **Spendengelder in der Partnerschaftsarbeit:** diese wird oft mit stereotypen und rassistischen Bildern generiert (z. B. „armes“ Schwarzes Kind auf Plakaten, Weiße als Problemlöser*innen usw.). Dies in seiner eigenen Organisation kritisch zu durchleuchten wäre ein guter Anfang.
- **Fortführung der Diskussion über die sozioökonomische und politische Lage auf dem afrikanischen Kontinent:** Vom Einfluss Frankreichs auf die Afrikanische Union über die Frage der Eigenverantwortung der Menschen heute bis hin zum neokolonialen Einfluss durch Missionarschulen und importierte Bildungssysteme: Der Workshop hat gezeigt, dass in vielen Bereichen weiter kontrovers diskutiert werden muss. Ein Ansatz zur Dekolonisierung wäre, dafür Räume zu schaffen und zu unterstützen, in denen Diasporaakteure und Menschen aus den betreffenden Ländern für sich sprechen können und nicht nur über sie gesprochen wird.
- **Stärkere Fokussierung auf Partnerschaften zwischen der Zivilgesellschaft:** Staatliche Akteure sind auch an die Interessen des eigenen Landes gebunden und darauf bedacht, Macht zu behalten. Wirtschaftspartnerschaften sind dagegen oft auf Gewinnerwartung ausgelegt. Selbstreflexion und ein machtsensibler Umgang miteinander ist eventuell in zivilgesellschaftlichen Partnerschaftsprojekten leichter zu etablieren.
- Wichtig ist auch, Strategien zu entwickeln, wie die Ergebnisse aus Workshops wie diesem eine **größere Zielgruppe** erreichen könnte. Dafür wäre es auch wichtig, dass sich die etablierten Akteure aus der Zivilgesellschaft, dem Land Baden-Württemberg und den Kirchen noch stärker dieses Themas annehmen.



Workshop 03

Macht der Worte – Ein Einblick in die Normalität rassistischer Sprache und Bilder

Referierende: Sylvia Holzhäuer, Dr. Robert Ruprecht (SIMAMA – STEH AUF e. V.)



„Es gibt keine neutrale Sprache, sondern sie transportiert immer Intentionen. Sie drückt aus, was wir eigentlich meinen – ob wir das wollen oder nicht.“ (Kai Biermann)

Worum ging es?

Sprache beeinflusst, wie wir uns selbst und andere wahrnehmen. Sie nimmt damit direkten Einfluss auf unsere Lebensrealität: wie mich andere wahrnehmen und einschätzen, hat Auswirkungen auf meine Lebenschancen.

In Deutschland erfahren rund ein Drittel der Menschen Diskriminierung und sind konfrontiert mit rassistischer Sprache und Darstellungen. Rassistische Sprache wirkt wie ein (oft unbemerktes) Gift in unseren sozialen Beziehungen. So können Begriffe durch ihre hohe Medienwirksamkeit unser Zusammenleben prägen und dazu beitragen, Vorurteile zu schüren oder zu verfestigen (zum Beispiel „Flüchtlingswelle“, „Kopftuchmädchen“, „Türkenbanden“ etc.).

Dabei beanspruchen häufig weiße Menschen die Hoheit über die Bezeichnungen Schwarzer Menschen und People of Color (PoC), wodurch sich die Frage stellt, wer letztlich die Macht hat, über die gesellschaftliche Wahrnehmung von Schwarzen Menschen und PoC zu bestimmen.

Wo stehen wir?

Wenn wir Chancengleichheit gewährleisten und Ausgrenzungsmechanismen überwinden wollen, sollten wir uns auch der Wirkmächtigkeit von Worten und Bildern klar werden und uns mit unserer Wortwahl kritisch auseinander setzen.

Während es darüber zunehmend Einigkeit auch in der Eine Welt-Arbeit in Baden-Württemberg gibt,

wurde auch deutlich, dass es nach wie vor schwer fällt, die eigene Positioniertheit beim Thema Rassismus zu verstehen und zu reflektieren. So wurde in den Kleingruppen neben Worten auch zu verschiedenen Beispielfotos, Bildern und Grafiken kontrovers diskutiert, unter anderem anhand der Frage, ob Bilder, die Freude ausdrücken, rassistisch sein können. Auch Bilder aus der Spendenwerbung wurden kontrovers diskutiert.

Was gibt es zu tun?

- **Positioniertheit verstehen:** Bilder und Worte wirken unterschiedlich auf uns, je nachdem, ob wir von Alltagsrassismus und institutionellem Rassismus direkt betroffen sind oder nicht. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit rassistischen Darstellungen in Wort und Bild sowie der Austausch darüber mit Menschen of Color kann dabei helfen nachzuvollziehen, inwiefern bestimmte Bilder Rassismus reproduzieren und verletzend sind. Ein solches Verständnis der eigenen Positioniertheit ist ein Kernelement, um gemeinsam über Rassismus sprechen zu lernen.
- Es gab als Handreichung ein **Arbeitsblatt mit Fragen zur Selbstwahrnehmung** in Bezug auf Diversity und Rassismus, mit dessen Hilfe die Teilnehmenden ihre eigene Positionierung selbst weiter reflektieren und hinterfragen können. Das Arbeitsblatt kann über SIMAMA – STEH AUF e. V. bezogen werden.
- Die Diskussion im Workshop zeigte, dass es wichtig ist, uns bei Publikationen, unseren Bildungsmaterialien und der Öffentlichkeitsarbeit **möglichst genau zu überlegen, was ich mit einem Wort oder einem Bild ausdrücken möchte**. Oft werden verallgemeinernde Worte aber unhinterfragt übernommen und Bilder dienen oft eher dem Zweck des „Exotisierens“ anstatt der präzisen Beschreibung eines Sachverhalts. Eine erste Hilfestellung zur Veränderung bieten zum Beispiel die Checklisten für die Vermeidung von Rassismen des Berliner entwicklungspolitischen Ratschlags (BER) (<http://eineweltstadt.berlin/wie-wir-arbeiten/rassismuskritik/checklisten-zur-vermeidung-von-rassismen/>) oder das Glossar der Neuen Deutschen Medienmacher*innen zur Berichterstattung in der Migrationsgesellschaft

(<https://www.neuemedienmacher.de/Glossar-Webversion.pdf>).

- Ohne eine **Auseinandersetzung mit dem geschichtlichen Hintergrund des Kolonialismus** und auch Deutschlands Rolle als Kolonialmacht können wir viele Begriffe nicht kontextualisieren und verstehen. So wurden in der Kolonialzeit Schwarze Menschen häufig als „wilde Raubtiere“, exotisch und unzivilisiert dargestellt. Das „zur Schau stellen“ Schwarzer Menschen in sogenannten Völkerschauen prägt bis heute die Wahrnehmung Schwarzer Menschen in Deutschland und kolonialrassistische Stereotype werden durch Sprache und Bilder reproduziert. Selbst die Unterteilung in „entwickelt“ und „unterentwickelt“ sind binäre Einteilungen, die in einer kolonialen Tradition stehen. Darum ist als entwicklungspolitische Bewegung wichtig, sich weiter mit dem kolonialen Erbe zu beschäftigen, um Begriffe und Bilder in ihrer Entstehungsgeschichte zu verstehen.

Gerne können Sie sich an

SIMAMA – STEH AUF e.V. wenden, wenn Sie sich über Bildungsangebote in diesem Bereich informieren wollen: info@simama-stehauf.de



Workshop 05

Schwarz ist der Ozean – Was haben volle Flüchtlingsboote vor Europas Küsten mit Sklavenhandel und Kolonialismus zu tun?

Referent: Serge Palasie (Fachpromotor für Flucht, Migration und Entwicklung, Eine Welt Netz NRW)



„Sklaven müssen sein, sonst wäre der Zucker zu teuer.“

(Montesquieu, frz. Staatstheoretiker, 1689 – 1755)

„Sklaven und weitere strukturell ausgebeutete Menschen braucht es immer noch, sonst wären unsere Smartphones/Essen/Urlaub etc. zu teuer.“

(sarkastische Replik, Serge Palasie)

Worum ging es?

Man kann die Gegenwart kaum verstehen, wenn man die Geschichte nicht kennt. Wo hat unsere aktuelle globale „Arbeitsteilung“ ihren Ursprung? Was hat das Ganze mit Flucht und Migration heute zu tun? Der Workshop schlug einen Bogen von den aktuellen Fluchtbewegungen bis zur Geschichte Europas und Afrikas der letzten 500 Jahre und gab Tipps, wie dieses Thema in der Bildungsarbeit eingebracht werden könnte.

Wo stehen wir?

Durch die in vielen entwicklungspolitischen Landesnetzwerken geführte Auseinandersetzung mit dem Fortleben kolonialer Denkmuster ist ein zunehmendes Interesse an der Auseinandersetzung

mit kolonialer Vergangenheit spürbar. Dabei setzt sich auch mehr und mehr die Erkenntnis durch, dass eine historische Betrachtung dieser Zusammenhänge kein Ablenken von aktuellen Problemen ist, sondern für ein Verständnis aktueller Krisen von großer Bedeutung ist.

Für die Eine Welt-Arbeit, speziell die Bildungsarbeit, gibt es hier verschiedene konkrete Bezugspunkte:

1. Kolonialhistorischer Kontext der aktuellen globalen Machtkonstellationen

Die während des transatlantischen Dreieckshandels betriebene massenhafte Versklavung ließ den afrikanischen Kontinent vielerorts ausbluten und förderte bereits vor dem offiziellen Beginn der Kolonialzeit in Afrika (1884/85) politische, wirtschaftliche und soziale Dysfunktionalität in vielen Gegenden. Dies war wiederum eine entscheidende Voraussetzung für die gewaltsame Einverlei-

bung durch europäische Kolonialmächte.

Der anschließende Versuch, die jeweiligen Kolonien für die eigene wirtschaftliche Entwicklung in Wert zu setzen, führte zu einer Fortsetzung dysfunktionaler Strukturen, die erneut auch mit unfreien Arbeitsformen einhergingen. So arbeiteten zum Beispiel viele Menschen aus dem westlichen Afrika auf den in der Kolonialzeit angelegten Kakao- oder Baumwollplantagen. Zugunsten dieser exportorientierten Tätigkeit wurde der Ernährungssektor zunehmend vernachlässigt, was häufig zu Hungersnöten führte.

Auch nach der formellen Dekolonisierung Afrikas wurde dieses Muster weitgehend beibehalten, wobei die zuvor häufig zirkuläre Migration zunehmend durch dauerhafte Abwanderung, Urbanisierung und damit verbundener Slumbildung einherging. Im Zusammenspiel mit den Auswirkungen des Kalten Krieges, in dem viele Länder Afrikas zum Spielball von Blockinteressen wurden, trugen auch sogenannte Strukturanpassungsprogramme oder ökologische Krisen dazu bei, dass während der letzten zweieinhalb Jahrzehnte neue Migrationsbewegungen (zunehmend auch nach Europa) stattfanden bzw. stattfinden.

Eine Geschichte, die mit Versklavung und Zwangsmigration begann, schuf über die Jahrhunderte dermaßen ungleiche Bedingungen, dass viele nun von sich aus ihre Heimat verlassen (müssen).

2. Zusammenhang zwischen kolonialer Expansion und Rassismus

Ausgrenzungs- und Ausbeutungsstrategien gehen in der Geschichte der Menschheit weit zurück. Doch vor dem Kolonialismus vor 500 Jahren waren diese Mechanismen weitgehend „farbenblind“, wurden also weniger am Phänotyp festgemacht: Jede Person konnte versklavt werden, jede Person konnte demnach auch frei sein.

Erst im 17. Jahrhundert wurden Schwarze Menschen systematisch versklavt*, um sie im transatlantischen Dreieckshandel als Grundlage für die eigene Entwicklung auszubeuten. Diese Entmenschlichung musste ideologisch und moralisch gerechtfertigt werden. Dazu diente das Konstrukt der „Rassen“, also die Einteilung und Hierarchisierung von Menschen nach ihrem Phänotyp.

Was gibt es zu tun?

- **Beschäftigung mit kolonialer Vergangenheit in der Bildungsarbeit:** Anstelle Entwicklungsfragen

ahistorisch (also ohne ihre historischen Hintergründe) zu betrachten, sollte es integraler Bestandteil entwicklungspolitischer Bildungsarbeit sein, diese Zusammenhänge zu thematisieren. Eine große Herausforderung ist dabei allerdings die Komplexität. Beispiele und Ansätze aus dem Workshop waren die Ausstellung „Schwarz ist der Ozean“ (geeignet ab 9. Klasse) sowie die vom Eine Welt Netz NRW entwickelte Erweiterung des Weltverteilungsspiels („Welt.Fair?Teilung!“) um eine historische Komponente (Dreieckshandel/Kolonialismus).

- **Uns klar positionieren, wenn Kolonialismus heruntergespielt wird oder als belanglose Geschichte relativiert wird.** Immer wieder wird das Argument angebracht, dass wir uns in Anbetracht der aktuellen Probleme auf der Welt „nicht immer mit der Vergangenheit beschäftigen sollen“, sondern nach vorne schauen sollten. Einzeln tauchen auch in der Eine Welt-Bewegung kolonialapologetische Positionen auf (Versuche, den Kolonialismus durch dessen vermeintliche Entwicklungsbeiträge zu rechtfertigen). Der Workshop hat verdeutlicht, dass die Gegenwart aber ohne die Vergangenheit nicht verständlich wird und viele der aktuellen Probleme einen Bezug zur kolonialen Vergangenheit haben. Weiterhin ist viel Überzeugungsarbeit und klare Positionierung nötig, um der Relativierung des Kolonialismus entgegenzutreten. Dabei gibt es auch viele Berührungspunkte und **Möglichkeiten neuer Allianzen, so zum Beispiel mit Diasporaorganisationen**, die sich für die Rückgabe von geraubten Museumsstücken einsetzen oder die Verbrechen Deutschlands in den Kolonien thematisieren.

**in der arabisch-islamischen Welt gab es schon vor der europäischen Expansion eine systematische Versklavung von Menschen aus Subsahara-Afrika. Diese wurde primär (pseudo)religiös gerechtfertigt. Die Europäer fügten (pseudo)wissenschaftliche Rechtfertigungsgründe hinzu und trieben die Dehumanisierung durch eine Degradierung Schwarzer Menschen zu einer reinen Handelsware auf die Spitze.*



Workshop 06

Everybody is unique, but everybody is different (Workshop in English)

Lecturers: Genevieve Djan, Maurice Migadde (CLEAN-Africa e.V.)



“Only by understanding the uniqueness of a person, not so much the differences between us, we can develop an understanding of diversity that is not based on difference categories and thus lead us away from prejudice.” (group conclusion of the workshop)

What was the workshop about?

Despite the gradual appreciation of each other’s uniqueness, pertinent questions are still being raised in the context of societal diversity – such as what shapes each person’s view of the “other”? If “race” is a social construct, not a valid scientific category, why does it affect people’s lives in so many different ways? Should we strive for equality of equity? If religion has shaped the way we think for generations, how has this affected our uniqueness and differences? In what ways can we embrace each other’s uniqueness without focusing on differences?

Where do we stand?

When it comes to judging people many of us are stuck in categories of the first impression. With the help of a group activity, the participants identified various such categories:

- Physical appearance
- Gender
- Skin color
- Popular belief
- “Cultural” orientation
- Religion
- Age estimate
- Facial expressions

While it is normal to conceive our environment based on the first impression it is important to learn that in order to understand the uniqueness of a person we need to see beyond these categories. Only by understanding the uniqueness of a person, not so much the differences between us, we can develop an understanding of diversity that is not based on difference categories and thus lead us away from prejudice.

What's the way forward?

- As we all know from experience, the longer you get to know people, the lesser categories of difference matter. We get to know each other as unique individuals and that is what makes us diverse. Is it possible to look at people without putting them into categories right from the beginning? That question was discussed controversially by the participants.
- Sometimes we even deliberately want to show how similar we are, in order to belong to and identify with a certain group. Others choose to dwell on our differences as human beings in order to feel better and superior.
- These are two opposing and at the same time competing narratives.
- Taking into consideration these points, learning and embracing diversity means to go beyond inter- and multicultural approaches of appreciation of difference. It means also to be able to “look closed eyes” in regard to the above mentioned physical observations.



Workshop 07

„Schöne neue digitale Welt?“

Rohstoffabbau und Migration am Beispiel der DR Kongo und Bolivien

Referierende: Nzimbu Mpanu-Mpanu-Plato (1. Vorsitzende Ndwenga e.V.),
Oscar Choque (Fachpromotor für Rohstoffpolitik, Entwicklung und Migration, Sachsen)



„Wichtig ist, dass die Menschen aus den betroffenen Ländern zu Wort kommen, da sie einen anderen Blick auf die Situation in den Herkunftsländern haben; die Erfahrungen, das Wissen und das Know-how der Migrant*innen soll genutzt werden.“ (Oscar Choque)

Worum ging es?

Elektromobilität, Digitalisierung, Energiewende: Diese Begriffe sind in der Nachhaltigkeitsarbeit positiv besetzt. Dabei wird ausgeblendet, dass die dafür nötige Energiespeicherung enorm viele Rohstoffe benötigt, deren Abbau in Ländern des Globalen Südens oft mit Menschenrechtsverletzungen, Krieg und Umweltzerstörung verbunden ist. Diese wiederum haben starken Einfluss auf Migrationsbewegungen, z. B. in der DR Kongo und in Bolivien.

Wo stehen wir?

Das Digitalisierungszeitalter geht unabdingbar mit einem großen Rohstoffhunger (z. B. Lithium, Coltan, Tantal, Kobalt, Graphit, Nickel) sowie mit enorm viel Elektromüll einher. Alleine in Deutschland fällt jährlich 1,8 Mio Tonnen Elektromüll an, für die es keine oder nur geringe Möglichkeiten der Wiederverwendung gibt. In der Produktion von Waren für die Digitalisierung gibt es eine große Diskrepanz in der Lieferkette: obwohl Endkonsument*innen für das Produkt viel bezahlen, erhalten diejenigen, die die wichtigen Rohstoffe abbauen so gut wie nichts davon, da der meiste Gewinn bei den endproduzierenden Firmen bleibt.

Zudem steht der Rohstoffabbau teilweise im Zusammenhang mit Krieg und gewalttätigen Konflikten, in denen bewaffnete Gruppen in fragilen Staaten den Abbau und den Verkauf von Rohstoffen auf dem Weltmarkt finanzieren und sich dadurch bereichern sowie Gewalt zur Kontrolle von Rohstoffvorkommen sowie Zwangsarbeit einsetzen.

Es gibt auf supranationaler Ebene Versuche, die Lieferketten zu kontrollieren. Deutschland ist jedoch für sein industrielles Wachstum auf die Versorgungssicherheit mit Rohstoffen angewiesen, weshalb parallel internationale Verträge und Freihandelsabkommen oder bilaterale Rohstoffpartnerschaften geschlossen werden, auch mit Ländern, in denen bekannt ist, dass dort der Rohstoffabbau verheerende Konsequenzen für die Menschen hat:

So benötigt der Abbau von **Lithium** (zur Herstellung von Batterien) sehr viel sauberes Wasser. Neben den bereits existierenden Bergbauprojekten entsteht mit Lithiumabbau eine weitere, sehr wasserintensive Bergbauaktivität. Da jeder Salzsee (Chile, Bolivien und Argentinien) ein geschlossenes Wassereinzugsgebiet ist, beeinträchtigt die Wasserentnahme die Landwirtschaft und die Trinkwasserversorgung der Bevölkerung in ohnehin sehr trockenen Regionen. Die Industrie argumentiert, dass das entnommene Salzwasser in den Kreislauf zurückgeführt wird.

Doch die Folgen der eingesetzten Reinjektion von Salzwasser sind bis heute unerforscht und es gibt bereits jetzt starke Umweltveränderungen durch die jahrelange Lithiumförderung. Bisher gibt es jedoch nur sehr geringen Widerstand der in Bolivien lebenden Menschen gegen den Abbau von Lithium, da die Bevölkerung darüber kaum informiert ist. Außerdem sehen viele Gemeindeglieder*innen im Lithiumabbau eine Möglichkeit, Arbeit zu bekommen.

Coltan wird vor allem für die Herstellung mobiler Endgeräte gebraucht (Tablets, Smartphones oder Laptops). Offiziell ist Ruanda der größte Coltan-exporteur, obwohl Geologen*innen nachweisen konnten, dass sich dort gar kein Coltan befindet. Aktivist*innen vor Ort vermuten, dass der wertvolle Rohstoff aus dem Kongo stammt und über Ruanda weiter exportiert wird. Dadurch entstehen auch keinerlei Export- oder Steuereinnahmen für die DR Kongo, was nötig wäre für die Verbesserungen staatlicher Strukturen im Sinne einer guten Regierungsführung. Zudem herrschen oft völlig

menschenunwürdige Zustände bei der Förderung in den Coltanminen, die jeglichen internationalen Arbeitsstandards widersprechen.

Was gibt es zu tun?

- Indigene Gemeinden wehren sich vor Ort teilweise gegen die Auswirkungen und Folgen: Da sie unter sehr schweren Bedingungen leben, ist **internationale Solidarität** wichtig. Bei der Kontaktaufnahme ist es hilfreich, sich zunächst an eine mit dem Thema und dem Land vertraute Diasporaorganisation zu wenden: Der Verein AYNi e.V. (www.ayni-ev.de) steht als erster Kontakt für den Lithiumabbau in Bolivien, Chile und Argentinien zur Verfügung, Ndwenga e.V. (www.ndwenga-fellbach.de) ist eine gute erste Anlaufstelle für den Coltanabbau in der DR Kongo.
- Als Kommune oder Landesverwaltung **Fair und nachhaltig beschaffen!** Alleine das Volumen der öffentlichen Beschaffung von IT Hardware lag 2013 bei 2,4 Mrd Euro. Eine gute erste Anlaufstelle für Kommunen ist die Werkstatt Ökonomie als Trägerin der Fachpromotor*innenstelle für nachhaltige Beschaffung (www.woek.de). Dazu können sich Kommunen über den **Berater*innenpool MiGlobe BW** beraten lassen, wie sie Diasporaangehörige zum Beispiel für Bildungsveranstaltungen zum Thema Rohstoffe und Arbeitsbedingungen in Ländern des Globalen Südens einbeziehen können. (bw.miglobe.de)
- Sich informieren und andere über die Schattenseiten des Rohstoffhungers durch die Digitalisierung aufklären. Gerne können Sie einen der **Kooperationspartner*innen kontaktieren** – wir helfen Ihnen gerne bei der Vermittlung geeigneter Referent*innen für eine entsprechende Bildungsveranstaltung.
- Den **Zusammenhang zwischen unserem Konsum, Rohstoffabbau und unfreiwilliger Migration** in der Bildungsarbeit stärker herausarbeiten und thematisieren. Auch hier stehen Ihnen die Kooperationspartner des DiU Kongresses gerne beratend zur Verfügung.
- Den **eigenen Konsum von Elektrogeräten usw. reduzieren** und kritisch hinterfragen, Geräte reparieren und möglichst lange behalten.



Workshop 08

Muslimisches Engagement im Fairen Handel und der Nachhaltigkeitsarbeit

Referierende: Rumeysa Turna (Teilseind e.V.),

Isabelle Francois (Eine Welt-Fachpromotorin für migrantische Partizipation und Postkolonialismus)



„Entwicklungspolitik und die Agenda 2030 hat das Potenzial, ein Katalysator für den interreligiösen Dialog zu werden.“ (Rumeysa Turna).

Worum ging es?

Zunehmend engagieren sich Muslim*innen im Fairen Handel und in der Nachhaltigkeitsarbeit in Baden-Württemberg. Auch wenn es erste Kooperationen mit etablierten Eine Welt-Akteuren gibt, könnte diese Zusammenarbeit noch ausgebaut werden. Die ersten Erfahrungen zeigen, dass es besonders wichtig ist, Räume für Austausch und Dialog zu haben. Der Workshop stellte einen solchen Raum zum Erfahrungsaustausch zwischen muslimisch engagierter Zivilgesellschaft und etablierten Eine Welt-Akteuren dar.

Wo stehen wir?

Ebenso wie viele Menschen in der Eine Welt-Bewegung ihre Motivation aus ihrem Glauben begründen, ist dies für viele Muslim*innen ebenfalls der Fall. Mit der Agenda 2030 besteht eine große Chance für die interkulturelle und interreligiöse Zusammenarbeit für eine gerechtere Welt, da mit ihr unsere gemeinsame Verantwortung für Transformationsprozesse betont wird.

Es gibt bereits inspirierende Beispiele in Baden-Württemberg, auf deren Erfahrungen zurückgegriffen werden kann, um eine Zusammenarbeit in Vielfalt flächendeckender aufzubauen. So gibt es in Mannheim seit Jahren gemeinsame Veranstaltungen zwischen dem Eine Welt-Forum Mannheim

und verschiedenen muslimischen Vereinen. Beispiele aus den vergangenen Jahren sind Workshops zu Fairem Handel & Umweltschutz in interreligiösen Kontexten, Spendenveranstaltungen, ein Fairer Brunch in einer Moschee anlässlich der Fairen Woche, Infoveranstaltungen zu fairer Mode sowie zahlreiche weitere Vorträge in und mit muslimischen Gruppen. In Heidelberg wurde ein interreligiöses Ferienprojekt durchgeführt, das Nachhaltigkeits- und Eine Welt-Themen in das Programm integriert hatte.

Darüber hinaus gibt es bundesweit verschiedene Ansätze, wie zum Beispiel das Projekt „Faire Moschee“ (www.fairemoschee.de), das sich zum Ziel gesetzt hat, Nachhaltigkeitsthemen und den Fairen Handel mit Inhalten des Islam zu verknüpfen, um dadurch zur Etablierung der Moscheen in der Stadtgesellschaft beizutragen. Im „Interkulturellen Bündnis für Nachhaltigkeit“ (www.interkulturelles-buendnis-fuer-nachhaltigkeit.de) setzen sich die beteiligten Akteure dafür ein, dass alle in Deutschland lebenden Menschen in die Diskussionen um Nachhaltigkeit, Umwelt- und Klimaschutz einbezogen und für einen nachhaltigen Umgang mit Natur und Umwelt gewonnen werden.

Was gibt es zu tun?

- Wichtig wäre, diese ersten Kooperationen zu vertiefen und sie auch an anderen Orten durchzuführen, und dabei auf folgende erste Erfahrungen aufzubauen:
- **Sich Zeit lassen, um sich kennen zu lernen:** Wie bei allen Öffnungsprozessen sollte erst einmal gegenseitiges Vertrauen aufgebaut werden. Gerade vor dem aktuellen politischen Kontext, in dem Muslim*innen mit vielen Vorurteilen und Stereotypen konfrontiert sind, ist es wichtig, zunächst gegenseitiges Verständnis für einander aufzubauen und den Kontext, in dem der jeweils andere Partner agiert, zu berücksichtigen. Wenn sich alle als gleichberechtigt sehen, bedeutet dies aber auch, sich von dem alten Bild zu befreien, Muslim*innen „integrieren“ zu wollen. Es geht vielmehr um gemeinsames Engagement und die gemeinsame Verantwortung für die Eine Welt.
- **Gemeinsam ins Gespräch kommen:** Von einigen Teilnehmenden wurde geäußert, dass es

zum Beispiel Weltläden gäbe, die gerne Kontakt zu engagierten Muslim*innen in der Kommune bekommen würden, aber nicht wissen, wie sie Kontakt aufnehmen sollten. Für die Erstkontaktaufnahme ist es natürlich hilfreich, wenn es persönliche Kontakte gibt, jedoch sollte es auch sonst keine Berührungsängste geben! Ein offenes, freundliches Gespräch führt fast immer zum Ziel – ganz egal wo auf der Welt und ganz egal welchen Glauben eine Person hat. Besondere Events (wie z. B. Faire Woche, Charity Weeks, Eid al-Fitr usw.) sind eine gute Möglichkeit, um mit konkreten Ideen aufeinander zuzugehen.

- **Muslimische Religiosität nicht mit Migration verwechseln:** Ein weit verbreiteter Trugschluss ist die Gleichsetzung von Muslim*innen mit Migrant*innen. Auch wenn es natürlich Muslim*innen mit Migrationsbezug gibt, steht dies nicht im Vordergrund – im Gegenteil – verortet sich muslimisches Leben schon sehr lange in Deutschland und die muslimische Zivilgesellschaft birgt viel Potenzial.
- **Junges Engagement stärken:** Unter vielen jungen Muslim*innen gibt es einen starken Wunsch, sich sozialökologisch zu engagieren. Oft fehlt es aber an den Möglichkeiten und den Netzwerken, dies zu tun. Weniger unter dem Vorzeichen des interreligiösen Dialogs, sondern vor allem auch im Rahmen der Unterstützung für junges Engagement könnten Eine Welt-Strukturen ihre Ressourcen und Positionen nutzen, um solches Engagement zu unterstützen.



Workshop 09

Wie können Kommunen von der entwicklungspolitischen Expertise von Migrant*innen profitieren?

Referierende: Lucy Contreras (MiGlobe Beraterin Baden-Württemberg),
Tirza Emmering (Forum der Kulturen Stuttgart e.V.)



„Für Kommunen ist es am besten, wenn nicht nur abstrakt über Öffnungsprozesse gesprochen wird, sondern wenn möglichst konkrete Beispiele mit Handlungsoptionen existieren.“
(Tirza Emmering)

Worum ging es?

Viele Migrant*innen und ihre Organisationen sind in Baden-Württemberg entwicklungspolitisch aktiv (z.B. Informations- und Bildungsarbeit, Friedensarbeit, Antirassismus, Entwicklungszusammenarbeit sowie Partnerschafts- und Austauschprojekte). Gleichzeitig unterstützen immer mehr Kommunen aktiv den Fairen Handel, fördern entwicklungspolitische Informations- und Bildungsarbeit, sind im Klimaschutz aktiv oder pflegen Partnerschaften mit Städten im Globalen Süden. Eine interkulturelle Ausrichtung dieser kommunalen Aktivitäten kann dazu beitragen, dass Diasporageinschaften und migrantische Organisationen

besser an diesen Aktivitäten teilhaben können und diese mitgestalten. Im Workshop wurde der Mehrwert einer interkulturellen Öffnung für Kommunen erörtert und gemeinsam erarbeitet, welche Handlungsmöglichkeiten und bestehenden Angebote es in diesem Bereich bereits gibt.

Wo stehen wir?

Es herrschte Einigkeit darüber, dass eine interkulturelle Öffnung der entwicklungspolitischen Aktivitäten für Kommunen einen großen Mehrwert darstellt, dafür aber auch die Kommunen selbst einen Beitrag leisten müssen. So existiert

in den Kommunen oft zu wenig Bewusstsein über die Notwendigkeit migrationsgesellschaftlicher Öffnungsprozesse. Es wurden daher verschiedene strategische Ansätze diskutiert, den Kommunalvertreter*innen und gewählten Räten zu verdeutlichen, dass sie durch eine interkulturelle Ausrichtung selbst profitieren, weil sie so einen immer größer werdenden Teil ihrer Bürger*innen bzw. Wähler*innen erreichen können. Darüber hinaus tragen migrationsgesellschaftliche Öffnungsprozesse zu einem besseren Zusammenleben in den Kommunen bei, da Begegnung ermöglicht wird. Gleichzeitig sollte dabei nicht vergessen werden, dass es bei der Öffnung nicht nur um das Eigeninteresse der Kommunen, sondern auch um gleichberechtigte Teilhabe in der kommunalen Gesellschaft geht.

Was gibt es zu tun?

Für Kommunen ist es am besten, wenn nicht nur abstrakt über Öffnungsprozesse gesprochen wird, sondern wenn **möglichst konkrete Beispiele mit Handlungsoptionen** existieren. Neben verschiedenen Projekten der Teilnehmenden des Workshops (z. B. Menschen auf der Flucht, Wochen gegen Rassismus, Invest in Tunesia u.v.m.) wurde das Projekt „**MiGlobe – Neue Chancen für die Kommunale Entwicklungspolitik**“ intensiv diskutiert und als konkretes Angebot für Kommunen dargestellt:

Über MiGlobe können Kommunen sich kostenlos von migrantischen Akteur*innen beraten lassen, wie ihre kommunalen entwicklungspolitischen Aktivitäten interkulturell ausgerichtet werden könnten.

Der **Berater*innenpool besteht aus siebzehn Personen**, die zusätzlich zu ihren Erfahrungen in der Entwicklungspolitik in sechs Wochenend-Seminaren für den MiGlobe-Einsatz vorbereitet wurden. Die Berater*innen können von Kommunen für ein erstes Sondierungsgespräch (sogenanntes Dialogforum) angefragt werden, in dessen Rahmen bedarfsorientiert an den Aktivitäten und Wünschen der Kommune gemeinsam Möglichkeiten und Schritte entwickelt werden, etwa:

- wie interkulturelle Feste mit entwicklungspolitischen Inputs von Migrant*innen und Aktionen im Bereich der Nachhaltigkeit erweitert werden können.
- wie Formate entwickelt werden, die das Ver-

ständnis über globale Zusammenhänge in der lokalen Bevölkerung fördern (Workshops, Ausstellungen zur Produktion von Textilien o. ä.)

- wie Diasporagemeinschaften Städtepartnerschaften neu beleben können.
- welchen Beitrag migrantische Organisationen im Fairen Handel (z. B. Unterstützung von Fair-trade-Steuerungskreisen, Mitgestaltung von Fairen Wochen, eigene Produkte) leisten könnten.

Dabei besteht auch die Möglichkeit, als Teil des kostenlosen Beratungsangebotes eine Bestandsaufnahme der entwicklungspolitischen Akteure in der Kommune zu erhalten.

Kontakt zum Projekt MiGlobe BW:

bw.miglobe.de | info@bw.miglobe.de



Workshop 10

Entwicklung neu denken – Blick auf Entwicklung und Wachstum aus der Perspektive von Migration und Globalem Süden

Referierende: Dr. Christoph Gran (ZOE Institut für zukunftsfähige Ökonomien),
Dr. Boniface Mabanza (Kirchliche Arbeitsstelle Südliches Afrika, KASA)



„Afrika hat etwas zu bieten für die Welt: Ein humanes Gesicht, gemeinschaftliche Teilhabe und Gleichgewicht. Das kann jedoch nur zum Tragen kommen, wenn es gelingt, die Fixierung auf westlich geprägtes Entwicklungsdenken zu überwinden.“ (Dr. Boniface Mabanza)

Worum ging es?

Unser Verständnis von Entwicklung ist meist vom Gedanken an ewiges Wirtschaftswachstum geprägt, das – ausgehend von den Ländern des globalen Nordens – über die ganze Welt verbreitet wird. Doch die Formel „Konsum = Entwicklung“ wird zum Problem, wenn Menschen und Umwelt in einem zunehmenden und nicht erträglichen Ausmaß darunter leiden. Der Workshop wollte einen Raum schaffen, in dem insbesondere von Migration und vom Globalen Süden geprägte Perspektiven auf Entwicklung diskutiert werden, die oft nicht gehört werden, aber über ein Wissen verfügen, das zentrale Impulse für die Debatte geben kann.

Es wurde der Fragen nachgegangen, wie andere Kriterien für Entwicklung aussehen könnten, und wo Orte sind, in denen diese andere Richtung auch umgesetzt werden kann.

Wo stehen wir?

Bereits das große Interesse an diesem Workshop verdeutlicht, dass es viel Diskussions- und Austauschbedarf zum Thema Postwachstum auch in entwicklungspolitischen Kreisen gibt. Neben der Einigkeit darüber, dass das bisherige global agierende Entwicklungsmodell an ökologische, ökonomische und soziale Grenzen stößt, haben

die Debatten in den Kleingruppen auch Punkte verdeutlicht, die weiter diskutiert werden sollten: Sollte es darum gehen, Wachstum wirklich abzuschaffen oder bräuchten wir Regeln und Anreize, um ein ökologisch-sozial verträgliches Wachstum zu schaffen? Oder ist eine solche Vorstellung eine Illusion? Wie kann die entwicklungspolitische Debatte dabei an bereits geführte Diskussionen anknüpfen (z. B. green growth Debatte)?

- a) Sollten wir anstelle der Wachstumsdiskussion nicht eher darüber sprechen, was ein gutes, gerechtes Leben für uns ausmacht? (z. B. Bildung, gutes Leben)?
- b) Was sind die richtigen politischen Ansatzpunkte? Ist beispielsweise eine Konzentration auf die politische Ebene (z. B. mittels der EU- und Kommunalwahlen) sinnvoll oder sollten wir lieber selbst direkt handeln, um etwas zu verändern und dabei möglichst viele Menschen mobilisieren?

Klar wurde in dem Workshop außerdem, dass in der Degrowth-Debatte viel zu selten Perspektiven und Konzepte aus Ländern des Globalen Südens zu Gehör kommen, obwohl gerade in verschiedenen dezentralen Ansätzen im Globalen Süden viel Inspiration liegt:

Das Konzept des Buen Vivir, das von indigenen Bewegungen der Anden erarbeitet wurde: Im Kern geht es dabei um ein Gutes Zusammen-Leben statt Besser-Leben, also um ein auf Kooperation statt auf Konkurrenz ausgerichtetes Gesellschaftsmodell. Buen Vivir geht zurück auf die Praktiken lokaler Gemeinschaften, die in einem balancierteren Verhältnis mit der Natur leben und wirtschaften. In den politischen Raum wurde Buen Vivir durch die Verbindung lokaler indigener Kämpfe mit einer Kritik am Neoliberalismus eingebracht. In lokalen Gemeinschaften finden sich oft auch Ökonomien der Solidarität, gelebte Werte der Genügsamkeit und andere Orte der Sinngebung jenseits von Konsum und Materialität. So gibt es in vielen Teilen Afrikas auch Ansätze ähnlich dem Buen Vivir, die auf einer gewachsenen Kultur der Gegenseitigkeit, der gemeinschaftlichen Teilhabe und des Gleichgewichts beruhen.

In den letzten Jahren zeigt sich zunehmend Widerstand gegen das westliche Wachstumsmodell, sowohl in den konkreten Praktiken von Gemein-

schaften als auch in wissenschaftlichen Diskursen (z. B. „Afrotopia“ von Felwine Sarr – eine Utopie, die von der Kraft der kleinen dezentralen Orte des Widerstands ausgeht).

Wie können diese Visionen verwirklicht werden? Laut Mabanza geht es darum, die Vielfalt wiederzuentdecken, die es in der Welt gibt und Räume zu schaffen, in denen die Stimmen derer gehört werden, die sonst nie erhört werden. Er betont: Afrika hat etwas zu bieten für die Welt: „Ein Umdenken! Ein humanes Gesicht!“ Das könne jedoch nur zum Tragen kommen, wenn es gelingt, „die Fixierung auf westlich geprägtes Entwicklungsdenken zu überwinden!“

Was gibt es zu tun?

- Nach dem Workshop war eine starke Bereitschaft zu spüren, weiter über Postwachstum zu sprechen: Die Eine Welt-Bewegung könnte dabei profitieren, wenn sie nicht alle Debatten (z. B. green growth Debatte) nochmal von vorne führt, sondern auf den Stand der bestehenden Debatten zurückgreift.
- Die Debatte über das Verhältnis von Fairem Handel und Degrowth ist für alle Seiten fruchtbar und sollte 2019 dringend vertieft werden: Im Sinne der migrationsgesellschaftlichen Öffnung wäre es wichtig, dort auch gezielt auf migrantisch-diasporische Organisationen zuzugehen und sie an der Debatte teilhaben zu lassen.
- Im Workshop wurden erste Beispiele genannt, wo dieser Austausch bereits stattfindet: Austausch- und Partnerschaftsprojekte zwischen Schüler*innen im südlichen Afrika und Deutschland, inklusive Jugendtheaterprojekte, in denen Fragen des guten Lebens thematisiert werden können, Dialogformate wie „Anders statt mehr“ der Weltladen-Akademie (s. www.weltladen-akademie.de/fachseminare/anders-statt-mehr/) oder auch Workshops des ILA Kollektivs (<https://aufkostenanderer.org/>), des Konzeptwerks Ökonomie (www.konzeptwerk-neue-oekonomie.org) oder des ZOE Instituts für zukunftsfähige Ökonomien. (www.zoe-institut.de)



Auf der DiU World Lounge stellten 21 Organisationen und Gruppen ihre Arbeit rund um das Thema migrationsgesellschaftliche Öffnung der Entwicklungspolitik vor. Bei entspannter Atmosphäre, Musik und guten Gesprächen konnten die Teilnehmenden die vielfältige Arbeit von Migrant*innen und ihren Organisationen kennen lernen und sich für entwicklungspolitische Vorhaben vernetzen.

85% der eingereichten Rückmeldungen zur Veranstaltung gaben an, durch den Kongress neue Kontakte geknüpft zu haben, mit denen sie in ihrer Arbeit in Verbindung bleiben wollen. Um dies zu erleichtern, hier nochmal die Kontakte der Gruppen, die sich auf der World Lounge vorgestellt haben.

Afrokids International e. V.

www.afrokids-international.org |
t.schweizer@afrokids-international.org

Asslema e. V.

www.asslema.de | info@asslema.de

CLEAN - Africa e. V.

www.cleanafrica.org | info@cleanafrica.org

**Dachverband Entwicklungspolitik
Baden-Württemberg (DEAB)**

www.deab.de | info@deab.de

Dorothea Albans (organic skin care products)

dorothea.udeigwe@gmail.com

Eine Welt Forum Freiburg

www.ewf-freiburg.de | info@ewf-freiburg.de

Eine-Welt-Zentrum Heidelberg

www.eine-welt-zentrum.de |
info@eine-welt-zentrum.de

Eine-Welt-Forum Mannheim

www.eine-welt-forum.de | info@eine-welt-forum.de

Forum der Kulturen Stuttgart e. V.

www.forum-der-kulturen.de |
ez@forum-der-kulturen.de

**Forum für internationale Entwicklung
und Planung (finep)**

www.finep.org | info@finep.org

**Initiative für Erneuerbare Energien und
Anlagen (IFEEA) e. V.**

www.ifeea-germany.de | info@ifeea-germany.de

MiGlobe Baden-Württemberg

www.miglobe.de | info@bw.miglobe.de

Ndwenga e. V.

www.ndwenga-fellbach.de |
cathylplato@ndwenga-fellbach.de

One World Network Freiburg e. V.

www.oneworld-network.org |
damolo44@yahoo.com

SIMAMA – Steh Auf e. V.

www.simama-stehauf.de |
info@simama-stehauf.de

Sompon Socialservice e. V.

www.sompon-socialservice.org |
info@sompon-socialservice.org

Stuttgarter Weltläden

www.stuttgarter-weltlaeden.de |
info@weltladen-planie-stuttgart.de

**Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit
Baden-Württemberg (SEZ)**

www.sez.de | info@sez.de

Simply African

d.bleeser@freenet.de

Willkommene Perspektiven – Migrants4Cities

www.migrants4cities.de | koordination@inter3.de

WoW e. V.

www.wow-withorwithout.com



Auf der Basis von Gesprächen mit anderen Teilnehmenden und euren eigenen Eindrücken: Was waren die Themen, über die (in Workshops, aber auch in den Pausen und auf der World Lounge) am meisten diskutiert wurde?

Es besteht eine Notwendigkeit, einen strukturellen Wandel hin zu Diversity in der Gesellschaft zu kreieren, der aber vor allem auch in der entwicklungspolitischen Arbeit ersichtlich werden muss. Hier wäre das Stichwort von „doing diversity“ zu „being diverse“ wichtig. In der schon bestehenden Zusammenarbeit im Rahmen von entwicklungs- und migrationspolitischer Arbeit verläuft hier oft noch eine Trennlinie entlang von Diversität. Diese gemeinsam anzugehen und zu bewältigen, ist eine wichtige Aufgabe. Ein Beispiel, welches dies illustriert, hat sich bereits in den Begrüßungsbeiträgen und der Keynote gespiegelt. Es bewegte sich zwischen den Topi „fit für die Migrationsgesellschaft“ und „dem Kampf um Anerkennung“ und Einbezug der migrantischen/postmigrantischen Communities.

Welches Thema / Welche Begegnung hat euch persönlich am meisten beeindruckt?

Es braucht eine stärkere Auseinandersetzung von verschiedenen Seiten, was die Inhalte und die Arbeitsaufteilung innerhalb der entwicklungspolitischen Zusammenarbeit angeht. Hierbei geht es um die Frage, welche Rolle die einzelnen Akteur*innen in Bezug auf ihre Positionierung spielen. Dies wurde uns beiden in der Beobachtung verschiedener Diskussionen in den Workshops sehr bewusst. Oft glauben wir, schon alle gemeinsam etwas Gutes zu tun und haben dennoch bestimmte rassistische und strukturelle Ungleichgewichte internalisiert, so dass wir diese auch in unseren Organisationen und Gesprächen reproduzieren. (Ein Beispiel, wie so etwas problematisiert und aufgelöst werden kann, gab es in der Keynote von Ismahan Wayah. Dennoch wurde auch hier gleich deutlich, dass dies ein langjähriger Prozess ist.) Daraus ergeben sich folgende Fragen: Welche Rollen können PoC, weiße Menschen und Menschen im globalen Süden übernehmen, und wie gehen sie miteinander vor dem Hintergrund ihrer jeweiligen Position(-ierung) um? Gerade auch in Bezug auf die Machtverhältnisse und die Rassismusthematik ist dies entscheidend, um eine fruchtbare „Diversity in Unity“ zu leben.

Wie sind wir miteinander auf der Konferenz umgegangen? Ist es gelungen, das „kleine ABC des Miteinanders in Vielfalt“ (siehe S. 12) einzuhalten?

Weitgehend hat dies funktioniert. Dennoch möchten wir hier eine Ergänzung im Bezug zum Umgang mit Diskriminierungserfahrungen machen: Wenn einem bestimmte Rassismus- und Diskriminierungserfahrungen anderer Personen unstimmig erscheinen, so ist es dennoch wichtig, diese erst einmal anzuerkennen. Eine Nichtanerkennung dieser Erfahrungen kann bei Menschen, die sich verständlicherweise sowieso schon schwer tun, über ihre negativen Erfahrungen zu sprechen, zu einer Retraumatisierung führen. Gerade, wenn es um das Thema Rassismus geht, wird die damit verbundene emotionale Arbeit meist auf die Betroffenen übertragen (z. B. bei Fragen wie: „Aber war das jetzt wirklich so schlimm für dich? Meinst du nicht, die / der hat das nicht so gemeint?“). Diese Personen müssen sich dann immer wieder aus der Position der eigenen Verwundung heraus rechtfertigen. Hier wäre vor allem auch „Critical Whiteness“ das Stichwort für ein Diversitätsbewusstsein im gemeinsamen Umgang zwischen PoC und Weißen. Es ist zu beobachten, dass weiße Menschen vermutlich aus ihrer eigenen Unsicherheit heraus von PoC häufig klare Antworten auf große Fragen erwarten, an denen man eigentlich gemeinsam arbeiten müsste („Jetzt sag doch mal, wie man es dann machen müsste. Jetzt sag doch mal, wie ich mich als weiße Person dann verhalten soll. Jetzt sag doch mal, wie wir XYZ (großes globales Problem, bitte hier einsetzen) denn bewältigen sollen. Jetzt sag doch mal, wie wir Dich / Euch dann unterstützen / helfen sollen.“) Man könnte sagen, dass man sich damit auch aus der eigenen Verantwortung zieht.

**Welche Themen habt ihr vermisst?
Was hätten wir noch besser machen können?**

Für eine erste Konferenz war die Vielfalt der Themen super, um überhaupt erst mal aufzuzeigen, welche Themen alle parallel bearbeitet werden müssen, um Fortschritte erzielen zu können. Eventuell könnte man sich für eine nächste Konferenz auf einen Ausschnitt konzentrieren, z. B. intensiver den Rassismus in der Entwicklungszusammenarbeit und Eine Welt-Arbeit adressieren oder die alternativen ökonomischen Ansätze vorstellen. Dies gilt ebenfalls für die Workshops, die vielfältigen Themen waren beeindruckend und bereichernd. Die dahinterstehende Organisationsleistung ist enorm. Wir möchten abschließend unsere Hochachtung gegenüber allen Organisator*innen aussprechen. Eine Konferenz wie diese gemeinsam zu organisieren, das schaffen nicht viele. Auch hier ist Stuttgart bundesweit wieder ein Vorreiter, so wie es Paulino Miguel mit dem Fachkreis bereits seit vielen Jahren im Rahmen seiner Arbeit beim Forum der Kulturen Stuttgart e. V. ist. Ein besonderer Dank gilt Ajit Thamburaj, der diese Konferenz maßgeblich organisiert hat und eine sehr exponierte Stelle in einem weiß geprägten Landesnetzwerk und einem konfliktträchtigen Themenfeld hat. Dies ist oft nicht einfach, und dies anzuerkennen, heißt einen Schritt weiter gehen.





Interview mit dem Konferenzleiter Ajit Thamburaj (DEAB e. V.)

Erschienen in „Südzeit“, Ausgabe Nr. 80, 2019. Dort finden Sie noch weitere Interviews zum Kongress.

Warum brauchen wir einen Kongress für „Diversity in Unity“? Was ist das besondere an diesem Kongress?

Migrant*innen und Disaporaangehörige sind seit langem entwicklungspolitisch tätig. Gleichzeitig haben wir eine gut vernetzte Eine Welt-Szene. Stellen Sie sich vor, was wir erreichen könnten, wenn wir alle auf Augenhöhe zusammen arbeiten würden! Doch damit wir ein gleichberechtigtes Miteinander hinbekommen, brauchen wir Räume, in denen wir über unser Miteinander in der Migrationsgesellschaft reflektieren können. Zum Beispiel tragen wir Alle einen kolonialrassistischen Rucksack, der uns ungewollt beeinflusst: 500 Jahre Kolonialismus verschwinden nicht einfach nach 40 Jahren Eine Welt-Arbeit.

In einem Grußwort wurde kritisiert, dass Migrant*innen und ihre Expertise noch immer zu wenig anerkannt würden – auch in der entwicklungspolitischen Arbeit. Stimmt das?

Rein verbal findet die Anerkennung schon statt. Aber wir müssen uns schon fragen, warum in der Projektplanung Migrant*innen oft nicht mit am Tisch sitzen. Oder warum es kaum eine migrantische Organisation gibt, die hauptamtliches Personal hat. Wir kennen das ja auch von etablierten Eine Welt-Akteuren:

Ohne hauptamtliche Unterstützung ist es schwer, tragfähige Strukturen aufzubauen. Wenn Sie dann als Migrant*in noch zusätzlichen Hindernissen und Barrieren ausgesetzt sind, wird es richtig schwer!

Aber gibt es auch positive Entwicklungen?

Auf jeden Fall! Ich empfinde eine Offenheit, wenn es darum geht, individuelles Verhalten zu reflektieren, zum Beispiel welche Begriffe oder Bilder wir benutzen. Wenn es dagegen um das Thema institutioneller Rassismus geht, also die Frage in wie weit Zugangsbarrieren entstehen ohne dass die Akteure dabei absichtsvoll handeln, da gibt es noch viel Platz nach oben, weil es immer noch als Fundamentalkritik verstanden wird.

Der Kongress zeigte, dass Diskriminierung vorhanden ist, oft findet diese scheinbar unbeabsichtigt statt. Wie bestimmend sind diese Erfahrungen im alltäglichen Leben?

Diskriminierende Alltagserfahrungen, so genannte Mikroaggressionen, sind ein bisschen wie Mückenstiche: Vereinzelt sind sie unangenehm, aber irgendwie verkraftbar. Aber stellen Sie sich vor, sie werden regelmäßig auf die gleiche Stelle gestochen, dann wird das unerträglich! Das hat dann auch nichts mit „Empfindlichkeit“ zu tun, sondern ist das Resultat eines rassistischen Alltags, der kaum auszuhalten ist.

Als ein Zuhörer eine Referentin fragte, ob sie in einer für sie diskriminierenden Situation nicht etwas empfindlich reagiert habe, gab es Buh-Rufe. Da bleibt die Frage, wie wir alle miteinander gut umgehen können, ohne einander zu verletzen.

Die Szene folgte dem typischen „RUE-Prinzip“: Eine Person spricht über ihre persönlichen Rassismuserfahrungen, und gleich die zweite Wortmeldung reagiert mit Relativieren (es war doch nicht so schlimm!) Umdrehen (eigentlich bist Du das Problem, weil Du zu empfindlich reagiert hast!) und Entsolidarisieren (auf den Hinweis, dass Relativieren und Umdrehen weitere Mückenstiche sind, reagiere ich entsetzt und will mich nicht mehr mit dem Thema beschäftigen). Zusammenfinden könnten wir dagegen mit dem „ZRS“ Prinzip: Zuhören (anstelle von direkter Reaktion), Reflektieren (ich lasse das Gehörte erst mal kognitiv und emotional setzen) und Solidarisieren (ich möchte lernen, was ich tun kann, um den Betroffenen zur Seite zu stehen).

Hat der Kongress Spuren hinterlassen, Wirkung gezeigt?

Die zahlreichen Rückmeldungen zeigen, dass die Teilnehmenden von dem Kongress emotional bewegt waren und sich weiter damit beschäftigen wollen, wie ein gleichberechtigtes Miteinander in der Migrationsgesellschaft gelingen könnte. Kolleg*innen fragen mich nach Literatur, um sich weiter mit dem Thema Rassismus zu beschäftigen. Und direkt nach dem Kongress gingen verschiedene Anfragen von Organisationen ein, die sich gerne öffnen wollen. Ob das langfristig Spuren hinterlässt hängt davon ab, ob wir dran bleiben oder ob wir wieder zum „business as usual“ übergehen.



Danksagung

Danke an die DiU Unterstützer*innen! Der Koordinierungskreis möchte sich bei folgenden Unterstützer*innen für ihre Mithilfe bei der Bekanntmachung des Kongresses bedanken:



Eine Welt Forum Freiburg

www.ewf-freiburg.de | info@ewf-freiburg.de



Eine-Welt-Forum Mannheim

www.eine-welt-forum.de | info@eine-welt-forum.de



Eine Welt Verein Reutlingen

www.einewelt-reutlingen.de | leitung@weltladen-reutlingen.de



Eine-Welt-Zentrum Heidelberg

www.eine-welt-zentrum.de | info@eine-welt-zentrum.de



Entwicklungspädagogisches Informationszentrum Reutlingen (EPiZ)

www.epiz.de | info@epiz.de



Forum für internationale Entwicklung und Planung (finep)

www.finep.org | info@finep.org



Stiftung Entwicklungs-Zusammenarbeit Baden-Württemberg (SEZ)

www.sez.de | info@sez.de



Stuttgarter Bündnis 0711 für Menschenrechte

www.0711menschenrechte.de | 0711menschenrechte@gmail.com



Welthaus Stuttgart

www.welthaus-stuttgart.de | koordination@welthaus-stuttgart.de



Weltladen Balingen

www.weltladen-balingen.de | weltladen-balingen@t-online.de



Zentrum für entwicklungsbezogene Bildung (ZEB)

www.dimoe.de | DiMOE.Stuttgart@elk-wue.de



ZOE – Institut für zukunftsfähige Ökonomien

www.zoe-institut.de | info@zoe-institut.de

Mitglieder des Koordinierungskreis des DiU Kongresses 2018

Afrokids International e. V.	Tshamala Schweizer
CLEAN – Africa e. V.	Freda Marful
Dachverband Entwicklungspolitik Baden-Württemberg (DEAB) e. V.	Ajit Thamburaj
Ndwenga e. V.	Nzimbu Mpanu-Mpanu-Plato
Sompon Socialservice e. V.	Vera Sompon



Afrokids e. V. ist ein gemeinnütziger Verein, der Entwicklungsprojekte in den Bereichen Umwelt, Gesundheit, Bildung, Soziales, und Völkerverständigung unterstützt. Dabei sind Bildung, Sensibilisierung und Aufklärung in den Ländern des globalen Nordens ebenso wichtig wie in den Ländern den globalen Südens.
www.afrokids-international.org | t.schweizer@afrokids-international.org



CLEAN-AFRICA e. V. steht für „Community Level Environmental Awareness Network- Africa“, eine internationale non-profit Organisation mit dem Ziel, eine nachhaltige Entwicklung in Afrika zu fördern und diese Erfahrungen und Prinzipien in Deutschland aktiv weiter zu verbreiten.
www.cleanafrica.org | info@cleanafrica.org



Der **DEAB e. V.** informiert, berät, vernetzt, bietet Weiterbildung an und vertritt die Anliegen seiner Mitglieder gegenüber Politik und Gesellschaft. Darüber hinaus ist der DEAB Ansprechpartner für alle Fragen, Anliegen und Themen im Bereich Eine Welt und Entwicklungspolitik, vermittelt Referent*innen und erstellt Publikationen zu verschiedenen entwicklungspolitischen Themen.
www.deab.de | info@deab.de



Ndwenga e. V. entstand aus der Idee heraus, für hilfsbedürftige Menschen im Kongo da zu sein. Seit unserer Gründung verfolgen wir das Ziel, an den Stellen zu helfen, an denen unsere Hilfe möglich ist. Hier setzen wir uns durch Bildungsarbeit für mehr Verständnis zwischen den Menschen und zwischen den Kulturen ein.
www.ndwenga-fellbach.de | cathypalato@ndwenga-fellbach.de



Sompon Socialservice e. V. ist anerkannter freier Träger der Kinder- und Jugendhilfe und bietet jungen Menschen die Chance zum Bildungserfolg und den sozialen Rückhalt, den sie brauchen, um in ihrer neuen Heimat anzukommen um ein produktiver Teil der Gesellschaft zu werden. Darüber hinaus ist der Verein in der internationalen Partnerschaftsarbeit zur Umsetzung der globalen Nachhaltigkeitsziele (SDGs) tätig.
www.sompon-socialservice.org | info@sompon-socialservice.org



Diversity in Unity Kongress 2018

Impressionen

