

Raus aus der Dominanz ablenken, aneignen, anzweifeln, ausbeuten, ausradieren, ausschließen, die bedürfnisse der unterdrückten ignorieren, beschämen, bestimmen was wichtig ist, das kommando übernehmen, das selbstvertrauen der unterdrückten zerstören, die eigenen privilegien nicht sehen, einschüchtern, erschöpfen, gaslighting, gewalt anwenden, grenzen nicht respektieren, gruppen und gespräche dominieren, herablassend behandeln, keine bildungsarbeit machen, keine gefühlsarbeit machen, keine schwäche zeigen, keine sorge arbeiten machen, kommentieren, kultur dominieren, lächerlich machen, machtpositionen besetzen, marginalisieren/ an den rand drücken, mehr redezeit einnehmen, mundtot machen, nicht als wissende sehen, nicht ermächtigen, opferrolle einnehmen, othering, raum dominieren, saviorism, sexualisieren/desexualisieren, sich als überlegen darstellen, sich nicht solidarisieren, splainen, täter\*innen-opfer-umkehr, täter\*innen schützen, tokenismus, tone policing, unsichtbar machen, unterbrechen, unterdrückte und ihre beiträge ignorieren, unterdrückung ignorieren, unterdrückung leugnen und verschleiern, vertreiben, whataboutism,

## Workshop-Skript

Raus aus der Dominanz

# Impressum



**GEFÖRDERT DURCH**

**Deutsche Stiftung  
für Engagement  
und Ehrenamt**

**Workshopkonzept:** Leonora Schipper und Nathalie Bromberger

**Text:** Leonora Schipper und Nathalie Bromberger

**Design:** Leonora Schipper

Dezember 2023

Raus aus der Dominanz

Nathalie Bromberger

Kleiststraße 30

60318 Frankfurt am Main

# Willkommen & Einleitung

Hallo. Schön, dass du da bist und mit uns den Weg "raus aus der Dominanz" gehst.

Dieses Skript ist für Gruppen gedacht, die gemeinsam mehr über dominantes Verhalten lernen möchten. Es ist besonders nützlich für diejenigen in der Gruppe, die einen Workshop dazu anbieten wollen.

Im Skript gibt es Übungen und Informationen, die euch helfen, einen Workshop speziell für eure Gruppe zu gestalten.

Wie ihr vielleicht schon wisst, hat sich das Projekt Raus aus der Dominanz daraus entwickelt, dass wir, Nora und Nathalie, in unterschiedlichen Arbeitsgruppen der Klimabewegung dominantes Verhalten beobachtet haben. Uns fiel auf, dass solches Verhalten dazu führt, dass benachteiligte Menschen aus Arbeitsgruppen verschwinden. Aus dem gemeinsamen Austausch ist das Kartenset entstanden, das in erster Linie als Empowerment für Menschen aus unterdrückten Gruppen gedacht war. Doch schnell zeigte sich, dass das Kartenset sich genauso gut dafür eignet, sich als Privilegierte mit den eigenen Privilegien zu beschäftigen und das eigene Verhalten kritisch zu betrachten. Viele Gruppen arbeiten inzwischen damit, zum Beispiel, indem sie bei jedem Plenum eine Karte besprechen. Oder Situation, die in der Gruppe vorgefallen sind, mit dem Kartenset untersuchen.

Es ist so wundervoll zu sehen, dass das Kartenset nun die Runde macht und an den unterschiedlichsten Orten als Instrument und Empowerment gegen Dominanz eingesetzt wird. Wir sind wirklich überwältigt davon, wo das Kartenset alles hingekommen ist: Es hat den Weg gefunden in Universitäten, Kirchen, Kollektive, in unterschiedliche Bewegungen, in Volkshochschulen, in Organisationen wie Caritas oder Arbeiterwohlfahrt. Es wird bei Awareness-Trainings und in Antidiskriminierungs-AG's verwendet, in Pfadfinder-Gruppen, in Schulen, in einer Bank, in Jugendtreffs, Kitas und bestimmt noch von so viel anderen!

# Disclaimer/ Inhaltswarnung

Sich von dominantem Verhalten und Denken zu befreien, geht nicht von einem Tag auf den anderen. Dazu ist unsere Kultur zu sehr von Dominanz durchdrungen. Es ist ein fortwährender Lernprozess, bei dem wir immer wieder Fehler machen werden, neue Aspekte entdecken, uns immer wieder die Augen aufgehen.

Wie das Kartenset und die Webseite sehen wir auch dieses Workshop-Skript als ein fortlaufendes Projekt. Das Thema ist zu groß, als dass es je "fertig" werden könnte.

Auch haben wir selbst nur Erfahrungen mit einigen Arten der Unterdrückung und sind darauf angewiesen, dass andere ihre Erfahrungen und Beispiele, ihr Wissen und ihre Strategien ergänzen.

Wenn du Feedback hast oder etwas zum Projekt Raus aus der Dominanz beitragen möchtest, melde dich gerne bei uns.

In diesem Kartenset werden Verhaltensweisen beschrieben, durch die Menschen aus den unterdrückten Gruppen auf vielfältige Weise Schaden zugefügt wird. Die Arbeit mit dem Kartenset kann daher traumatische Erfahrungen wieder aufleben lassen. Auch kann es dir erfahrbar machen, wie oft und auf wie viele Weisen du Unterdrückung erlebst und dir die Menge solcher Momente schmerzlich bewusst machen. Es kann darum gut sein, das Kartenset nicht alleine durchzuarbeiten, sondern gemeinsam mit anderen.

Im Idealfall mit Menschen, die von der gleichen Art der Unterdrückung betroffen sind wie du.

Wenn du keine solche Gruppe hast, wende dich gerne an uns. Wir versuchen Räume zu organisieren, in denen Austausch über dominantes Verhalten in einem sicheren Raum möglich ist.

# Wie ist das Skript aufgebaut?

## Wie ist dieses Script aufgebaut und warum machen wir das so?

Über Dominanz lernen ist ganz viel "Lernen über uns selbst", über unser eigenes Denken und Verhalten. Darum geht es in unseren Workshops auch darum, die Teilnehmenden dazu einzuladen, eigene Erfahrungen einzubringen.

Im Workshop lernen Teilnehmende, woher dominantes Verhalten kommt und den Zusammenhang zwischen dem Verhalten von uns Einzelnen und dem gesamten System der Unterdrückung zu erkennen.

Als Workshopleitende könnt ihr den Teilnehmenden helfen, als Gruppe eine bestimmte Haltung im Umgang mit Dominanz zu entwickeln. Zu dieser Haltung gehört erstens, dass die Erfahrung von unterdrückten Menschen nicht angezweifelt wird. Denn sie haben (leider) lebenslange Erfahrung mit Unterdrückung. Und zweitens ist es wichtig, eine Haltung der Bescheidenheit und des gemeinsamen Lernens einzunehmen. Auf diese Haltung und warum sie so wichtig ist, gehen wir weiter unten noch ein.

Natürlich geht es im Workshop auch darum, praktisch die Arbeit mit dem Kartenset zu üben und Situationen mit den Karten zu untersuchen. Dazu findet ihr hinten im Script Beispielsituationen.

## Im ersten Teil des Scripts

laden wir euch ein, euch mit eurer Haltung als Workshop-Leiter\*innen zu beschäftigen. Dazu gehen wir auf verschiedene Themen ein, die bei der Vorbereitung und Durchführung des Workshops wichtig sind. Ihr findet hier auch Reflexionsfragen, die euch helfen, eure eigene Positionierung und Haltung zu untersuchen.

## Im zweiten Teil

führen wir euch Schritt für Schritt durch die verschiedenen Teile des 4-Stunden-Workshops. Dabei wechseln sich Teile, in denen ihr den Teilnehmenden die Theorie hinter dem Kartenset vermittelt mit praktischen Übungen ab.

## Im dritten Teil

findet ihr ergänzende Materialien, wie Beispiel-Situationen, ein Glossar und verschiedene Handouts, die ihr ausdrucken und den Teilnehmenden austeilen könnt.

# Danksagung

Der größte Teils des Wissens, auf dem dieses Projekt baut, wurde von Menschen entwickelt, die stark von Unterdrückung betroffen sind.

Besonders schwarze und queere Feminist\*innen haben hier einen immensen Beitrag geleistet.

Besonders nennen möchten wir Bell Hooks, Audre Lorde, Angela Davis und Kimberlé Crenshaw wegen ihrem Blick für die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Formen der Unterdrückung (Intersektionalität).

Außerdem Tupoka Ogette, Chimamanda Ngozi Adichie und Emilia Roig, sowie Alok's (Alokvmenons) wunderbarer Instagram Account, der uns die Augen für viele strukturellen Zusammenhänge geöffnet hat (z.B. für den Zusammenhang zwischen Rassismus und Transfeindlichkeit) .

Ein herzliches Dank an Kat, die das Kartenset lektoriert hat und an alle, die mitgedacht und das Kartenset getestet haben.

Wenn ihr merkt, dass das Kartenset oder die Webseite euch inspiriert und weiter bringt, dann unterstützt doch bitte eine Bewegung von BIPoC oder queeren Feminist\*innen.

Oder einzelne Menschen aus den unterdrückten Gruppen, die ihr Wissen teilen und euch damit helfen, weniger dominant zu sein.

Ihr könnt zum Beispiel Geld spenden, ehrenamtliche Arbeit machen oder auf die Arbeit dieser Bewegungen und Menschen aufmerksam machen.

Hier sind einige Projekte, die wir unterstützenswert finden ( schickt uns gerne Links zu anderen) :

Das Center for intersectional justice von Emilia Roig gibt u.a. Trainings über Intersektionalität.

Der Verein GLADT ist eine Selbstorganisation von Schwarzen, Indigenen und of Color Lesben, Schwulen, Bisexuellen, Trans\*, Inter\* und Queeren Menschen in Berlin.

Casa Kua ist ein Trans\* Inter Queer Community & Health Center, organisiert von trans\* und non binary BIPoCs um Gesundheitsfürsorge zugänglicher für andere trans, inter, non binary and queeren Personen zu machen und besonders für jene, die von Rassismus betroffen sind.

**Teil 1**

**Workshop**

**Vorbereitungen**

# Einführung ins Thema

In diesem Teil des Scripts findet ihr Informationen und Fragen, mit denen ihr euch auf eure Rolle als Workshop-Leitende vorbereiten könnt.

Wir gehen davon aus, dass ihr euch schon mit dem Kartenset und der Ausstellung auf unserer Webseite beschäftigt habt. Wenn nicht, empfehlen wir euch, dies als erstes zu machen, bevor ihr in diesem Script weiter lest.

## **Auf der Webseite raus-aus-der-Dominanz findet ihr:**

- Das Kartenset zum Anschauen und Ausdrucken
- Eine Ausstellung über dominantes Verhalten, woher dieses Verhalten kommt und welche Folgen es hat. Auch beschreiben wir dort, warum es so schwer ist, dominantes Verhalten anzusprechen.
- Links zu anderen Bildungsmaterialien, Webseiten usw, bei denen ihr euch weiter informieren könnt.

Ihr könnt euch auch unser Kapitel im Hörbuch **”Praxisbuch Transformation dekolonisieren“** anhören. Darin beschreiben wir unter anderem, wie das Kartenset entstanden ist und welche Haltung wir in unseren Gruppen brauchen, um uns dominantes Verhalten abzugewöhnen. Um auf dahin zu gelangen klickt [hier](#).

## **So könnt ihr die Arbeit mit dem Kartenset üben:**

Wir raten euch, euch mit dem Kartenset vertraut zu machen, indem ihr viele verschiedene Situationen damit analysiert.

Dazu könnt ihr Situationen nehmen, die ihr selbst erlebt oder beobachtet habt. Oder die Beispiel-Situationen hinten im Script. Dort beschreiben wir zu jeder Situation auch einige dominante Verhaltensweisen, die wir in der Situation erkennen.

Am besten geht ihr dabei den grünen Stapel des Kartensets Karte für Karte durch und überlegt bei jeder Karte, ob sie in der Situation zutrifft.

Anschließend könnt ihr den lila Stapel durchgehen und schauen, ob in dieser Situation negative Stereotypen wirksam sind und die grauen Karten, um zu schauen, ob ein oder mehr der Geschichten, in der Situation Einfluss haben.

# Haltung der Workshop-Gebenden

Mit welcher Haltung wir den Workshop geben ist essentiell und entscheidend dafür, mit welchem Gefühl die Teilnehmenden aus dem Workshop gehen.

Workshops können unvorhergesehene Ereignisse und Änderungen mit sich bringen. Eine flexible Haltung ermöglicht es der Workshop-Leiter\*in, sich an verschiedene Situationen anzupassen und spontan zu reagieren.

Die genaue Haltung kann je nach Art des Workshops und den Teilnehmer\*innen variieren, aber die Punkte hier im Script bieten einen allgemeinen Leitfaden für eine erfolgreiche Workshop-Leitung:

[Raum halten](#)

[Zuhör-Runden](#)

[Barrierefreie Workshops](#)

[Sichere Räume](#)

[Deine Positionierung](#)

[Fehlerkultur](#)

[Mit Kritik umgehen](#)

[Deine Bedürfnisse im Blick haben](#)

# Raum halten

Trainer\*innen und Workshopleitende reden von "Raum" oft in einem breiteren Sinn. Es ist nicht nur das Zimmer gemeint. Sondern auch der soziale Raum, der zwischen den Menschen in der Gruppe entsteht. Deine Aufgabe als Workshop-Leitende ist den Raum so zu "halten", dass die Teilnehmenden sich im Raum sicher und wertgeschätzt fühlen. Und sie sich dadurch auf neue Erfahrungen einlassen können, sowohl einzeln als auch gemeinsam mit anderen.

## **Zum Raum halten gehören ganz praktische Dinge wie:**

- Material für den Workshop organisieren und bereitlegen, wie z.B. Handouts oder Marker und Flipchart.
- Dafür sorgen, dass der Raum sauber und gelüftet ist.
- Checken, ob der Raum warm genug ist und wenn nicht, den Teilnehmenden raten, sich warm anzuziehen oder Decken mitzubringen.
- Gemütlichkeit in den Raum bringen, wie zum Beispiel mit einer Pflanze, mit Tüchern oder Plakaten.
- Wasser oder Tee und evt Snacks organisieren.

Diese Aufgaben kann die Workshopleitende übernehmen oder sie können von einzelnen Teilnehmenden oder der ganzen Gruppe übernommen werden.

Die Workshopleiter\*in kann zum Beispiel am Anfang des Workshops fragen, wer darauf achten mag, dass in der Pause gelüftet wird oder die ganze Gruppe bitten, am Ende beim Aufräumen zu helfen (dann ist es gut, die Aufräumzeit gleich in die Workshop-Zeit mit einzuplanen, sodass Menschen nicht länger bleiben müssen als in der Workshop-Ankündigung angegeben ist).

## **Raum halten bedeutet auch, den Workshop so gestalten, dass er für Menschen mit unterschiedlichen Bedürfnissen und Lernstilen geeignet ist.**

- Pausen einplanen.
- Ihr könnt Energizer und Körperübungen einbauen.
- Den Workshop abwechslungsreich gestalten, zum Beispiel indem ihr kürzere theoretische Teile mit praktischen Übungen abwechselt

# Raum halten

**Raum halten bedeutet auch, dafür zu sorgen, dass alle teilhaben und sich beteiligen können..**

Wie können wir dafür sorgen, dass alle gehört werden und nicht einige viel mehr Redezeit einnehmen als andere?

Wir arbeiten in unseren Workshops gerne mit Zuhör-Runden (Listening Circles). Dabei sitzen wir mit den Teilnehmenden im Kreis. Der Reihe nach kommen alle ans Wort. Dabei hören sie einander nur zu, es wird nicht auf das reagiert, was andere sagen. Es werden auch erst mal keine Fragen gestellt.

## **Ganz wichtig:**

Es ist vollkommen ok, wenn jemand nichts sagen mag. Das ist wichtig gegenüber den Teilnehmenden zu betonen. Denn nicht für jede Person ist der Raum ein sicherer Raum. Und besonders Menschen aus unterdrückten Gruppen haben schon sehr oft negative Erfahrungen damit gemacht, sich zu äußern.

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass ein Handzeichen oder ein Objekt dabei hilfreich sein können. Die Trainer\*in kann ein Handzeichen vorschlagen, mit dem Teilnehmende deutlich machen können, dass sie nichts sagen mögen. Das kann zum Beispiel sein, die Hände auf die Brust zu legen. Oder mit den Händen eine Bewegung zur nächsten Person zu machen. Dadurch muss nichts gesagt oder erklärt werden.

Oder ihr gebt einen Redestab oder ein kleines Objekt rum., Zum Beispiel einen Stein. Wer den Stein in der Hand hält, kann etwas sagen. Wer nichts sagen will, gibt den Stein weiter.

Wir haben diesen Punkt deshalb hier aufgenommen, weil es auch eine Art dominantes Verhalten ist, auf jene herabzuschauen, die sich nicht äußern. Dabei wird manchmal mit dem Stereotyp "schwach/ängstlich" herablassend angedeutet, dass die Person "sich nicht traut" oder nicht das Selbstbewusstsein hätte, sich zu äußern. Doch wenn eine Person sich nicht sicher fühlt, liegt das eben oft an der Umgebung. Und daran, dass das System der Unterdrückung genau darauf abzielt, Menschen einzuschüchtern und ihnen das Selbstvertrauen zu nehmen. Natürlich fühlen sich Privilegierte sicherer und weniger ängstlich, sie haben ja auch weniger zu befürchten und weniger schlechte Erfahrungen gemacht.

# Zuhör-Runden

## Zuhör-Runden haben viele Vorteile:

- Alle bekommen gleichviel Redezeit.
- Die Teilnehmenden schenken einander auf diese Weise oft mehr Aufmerksamkeit, weil sie nicht mit Melden oder Reagieren beschäftigt sind.
- Besonders wichtig in Hinblick auf Dominanz ist, dass nicht auf die anderen reagiert wird, nicht kommentiert wird, keine Fragen an die Teilnehmenden gestellt werden. So kann es nicht passieren, dass eine Person zum Beispiel eine Frage stellt, die (unabsichtlich) rassistisch oder ableistisch ist. Fragen dürfen Teilnehmende natürlich trotzdem stellen, aber dann im Anschluss an die Zuhör-Runde in der großen Gruppe. So kann die Workshop-Leitende auf Fragen antworten und eventuell auftretende diskriminierende Fragen oder Kommentare ansprechen und erläutern.
- Bei Zuhör-Runden fällt es Menschen, die sonst in Gruppen eher still sind, oft leichter, etwas zu sagen.

## Kleingruppen als (un)sichere Räume

Kleingruppen können sich für Teilnehmende in manchen Situationen sicherer anfühlen als die Arbeit in der Großgruppe, weil ein Austausch in einer kleinen Gruppe oft intimer ist. Doch in anderen Situationen bieten Kleingruppen gerade weniger Sicherheit. Einmal weil die Workshop-Gebenden nicht dabei sind und andererseits, weil auch der Schutz der Großgruppe fehlt.

Beispiel: Eine Person, die in einem Workshop die einzige von Rassismus betroffene Person ist, fühlt sich vielleicht sicherer, wenn in der Großgruppe gearbeitet wird, weil die Workshop-Gebenden dabei sind und eingreifen können, wenn eine Person eine rassistische Bemerkung macht.

Es kann sein, dass sich manche in der Kleingruppe sicherer fühlen, zum Beispiel, weil sie eine Person in der Gruppe als dominant erfahren und bei der Arbeit in Kleingruppen in einer Gruppe gehen könnten, in der diese Person nicht dabei ist.

Wie sicher sich die Teilnehmenden fühlen, könnt ihr mit der Übung auf der nächsten Seite abfragen.

Sollte es unterschiedliche Bedürfnisse geben, ist manchmal eine gute Lösung, dass Teilnehmenden sich aussuchen können, ob sie in eine Kleingruppen gehen oder sich zu den Workshop-Leitenden setzen und mit ihnen eine Kleingruppe bilden können.

# Fs Zuhör-Runden

## Augen zu

Wenn ihr Zuhör-Runden in Kleingruppen machen wollt, ist es wichtig die Teilnehmenden vorher zu fragen, ob sie sich dabei jetzt sicher fühlen oder lieber in der Großgruppe arbeiten wollen. Bitte sie dazu, **die Augen zu schließen** und eine Hand hochzuhalten. So seht nur ihr, was die Teilnehmenden anzeigen.

Ihr könnt fragen: "Wie sicher fühlt ihr euch jetzt in der Gruppe auf einer Skala von 1 bis 5 - 1 ist unsicher, 5 ist sicher".

Oder ihr fragt: "Wir können die nächste Übung in Kleingruppen machen. Fühlt sich das für euch sicher an? Wenn ihr euch dabei sicher fühlt, lasst ihr die Finger gestreckt, wenn ihr euch nicht sicher fühlt, macht eine Faust. Jetzt streckt die Hand wieder. Wie wäre es wenn wir die Übung in der Großgruppe machen. Wenn ihr euch dabei unsicher fühlt, macht eine Faust".

# Barrierefreie Workshops

Es gibt ganz unterschiedliche Arten von Barrieren, die Menschen an der Teilhabe hindern:

- Treppen hindern z.B. Rollifahrende und Menschen mit Gehbeschwerden an der Teilnahme.
- Wenn wir viele Fremdwörter und verschachtelte Sätze verwenden, macht es das zum Beispiel für Menschen mit noch nicht so guten Deutschkenntnissen schwer, am Workshop teilzunehmen.
- Arme Menschen werden ausgeschlossen, wenn die Mittagspause im Café stattfindet. Sodass Menschen die Pause nur dann mit den anderen verbringen können, wenn sie dort ein Getränk kaufen. Oder wenn sie nichts kaufen, den anderen beim Trinken oder Essen zuschauen müssen.

Es ist für die meisten Gruppen schwierig, Räume zu finden und Treffen zu organisieren, die ganz barrierefrei sind. So finden wir es zum Beispiel sehr schade, dass wir in unseren Workshops bisher keine Gebärdensprachen-Dolmetscher\*innen zur Verfügung haben. Wie die meisten Projekte, die ehrenamtlich und weitgehend ohne Förderung arbeiten, fehlt uns dafür das Geld. Aber wir finden es auch wichtig, nicht einfach zu resignieren und uns damit abzufinden, dass wir noch nicht barrierefrei arbeiten. Wir befinden uns da in einem Spannungsfeld zwischen Perfektionismus auf der einen Seite und einer "Das geht jetzt halt noch nicht"-Haltung auf der anderen Seite.

Wir glauben, dass ein guter Weg dazwischen liegt: Indem wir uns herausfordern, jedes mal ein Schrittchen weiter zu kommen. Wir können unsere Texte nach und nach überarbeiten, sodass sie für immer mehr Menschen verständlich sind. Wir können unser Material nach und nach in andere Sprachen übersetzen. Wir können über Blindheit lernen und daran arbeiten, dass unsere Workshops für blinde Menschen geeignet sind. Oder Fördergeld beantragen, damit wir in Zukunft Gebärdensprachen-Dolmetscher\*innen bezahlen können.

So entsteht erst mal eine Liste von Aufgaben. Die brauchen wir nicht alle gleichzeitig zu bewältigen. Aber wir möchten dafür sorgen, dass wir immer wieder ein Häkchen hinter Punkte auf der Liste machen können.

Eine andere Möglichkeit, inklusive Workshops zu gestalten, ist mit Gruppen von Betroffenen zusammenzuarbeiten. Zum Beispiel gemeinsam mit blinden Menschen einen Workshop zu planen. Wichtig ist dabei, nicht erst selbst mit dem Planen loszulegen. Sondern von Anfang an gemeinsam mit den Betroffenen darüber nachzudenken, was sie sich für den Workshop wünschen, welche Erfahrungen und Ideen sie einbringen wollen, und was sie brauchen, damit der Workshop für sie schön, sicher und nützlich ist.

# Sichere Räume

## Wie können wir für Sichere Räume sorgen?

Mit dem Begriff **”Safe Space“** (Sicherer Raum) wird ein diskriminierungsfreier Raum gemeint. Oder wenn wir über dominantes Verhalten reden, dann wäre das ein Raum in dem kein dominantes Verhalten und Denken stattfindet.

Ein Weg, solche Sicheren Räume zu bilden, ist, den Raum nur für Menschen zu öffnen, die zu einer bestimmten Gruppe gehören. Zum Beispiel nur für People of Color. In einem solchen Raum ist die Wahrscheinlichkeit, dass Rassismus auftritt natürlich viel viel kleiner. Und in einem Workshop, an dem nur FLINTA\* teilnehmen, wird uns wahrscheinlich kein Sexismus begegnen. Doch auch das bedeutet noch nicht, dass der Raum für alle sicher ist. Denn es gibt ja mehr Arten von Unterdrückung. Und im FLINTA\*-Workshop kann Rassismus vorkommen. Oder im Workshop für People of Color Ableismus. Als weiße Workshopleitende muss ich mir zum Beispiel bewusst machen, dass ich – auch wenn ich mich noch so bemühe – vermutlich Sachen übersehe. Wodurch sich People of Color im Raum nicht ganz sicher fühlen können.

Es ist wichtig, nicht die Illusion zu erwecken, dass der Raum diskriminierungsfrei sein könnte. Einmal, damit Menschen, die von Unterdrückung betroffen sind, sich im Vorfeld überlegen können, ob sie das Risiko eingehen wollen, dass ihnen im Workshop dominantes Verhalten begegnet.

Wichtig ist aber auch, dass der Raum für unterschiedliche Menschen unterschiedlich sicher sein kann. Nimm zum Beispiel ein FLINTA\*-Space, in dem kein Sexismus vorkommt, dafür aber Ableismus und Klassismus. Dieser Space kann sich für manche FLINTA\* wie ein richtig sicherer Ort anfühlen. Weil ihnen der Klassismus und Ableismus vielleicht gar nicht auffallen. Für eine chronisch kranke oder arme Person ist der Raum dagegen kein Safe Space. Wenn wir ihn trotzdem so nennen, leugnen wir damit die Erfahrungen der Personen, für die der Raum nicht sicher ist.

## Dominantes Verhalten im Workshop:

Als Workshopleitende befindet ihr euch vermutlich in einer zwiespältigen Lage:

Einerseits wollt ihr dafür sorgen, dass sich alle sicher und wohl fühlen. Und dafür wäre es wünschenswert, dass im Workshop keinerlei diskriminierendes Verhalten auftritt. Andererseits fangen die meisten von uns gerade erst an, über die verschiedenen Arten von Unterdrückung zu lernen und kann es dadurch gut passieren, dass Menschen sich im Workshop diskriminierend oder dominant verhalten.

# Sichere Räume

Manche haben sich vielleicht schon mit Sexismus beschäftigt aber wissen noch wenig über Rassismus. Andere sind schon ganz gut informiert über Rassismus aber haben sich noch nicht mit Ableismus beschäftigt.

Ihr müsst euch also darauf einstellen, dass innerhalb des Workshops dominantes Verhalten stattfinden wird. Es ist wichtig, dass dies den Teilnehmenden bewusst ist. Und wir uns darauf einigen, in einer Atmosphäre gemeinsamen Lernens zusammenzuarbeiten. Und einander nicht zu beschämen oder zu beschuldigen, wenn wir uns unabsichtlich dominant verhalten.

Oder wenn zum Beispiel jemand einen Kommentar macht, von dem manche schon erkennen, dass er rassistisch ist, andere aber das noch nicht verstehen.

## **Die Haltung der Teilnehmenden im Workshop:**

Es ist wichtig, im Workshop eine Atmosphäre zu erzeugen, in der die Teilnehmenden lernen können. Dazu müssen sie sich frei fühlen, Fragen zu stellen, ihre Unwissenheit zu zeigen und Fehler zu machen. Das bedeutet aber nicht, dass alles ohne Konsequenz gesagt werden kann. Denn gleichzeitig ist es wichtig zu vermitteln, dass dominantes Verhalten sehr schädlich ist und für die Betroffenen schwere Folgen hat. Darum brauchen wir in unseren Workshops eine bestimmte Haltung. Diese könnten wir kurz zusammenfassen mit: „Wir machen alle Fehler und das ist ok. Aber wenn wir Fehler machen, übernehmen wir die Verantwortung und entschuldigen uns“. Im ersten Teil des Workshops besprechen wir diese Haltung mit den Teilnehmenden und üben auch das Verantwortung nehmen.

([Siehe Seite 30](#))

Wir gehen darauf im Abschnitt [Fehlerkultur](#) noch genauer ein.

# Eure Positionierung

Im Englischen spricht man bei Positionierung auch von einer "social location" also die eigene sozialen Verortung in der Welt. Damit ist gemeint, welche Position wir im System der Unterdrückung haben. Wo gehören wir zu einer privilegierten Gruppe? Welche Privilegien haben wir dadurch bekommen?. Zu eurer Positionierung gehört auch, wo ihr zu einer unterdrückten Gruppe gehört. Von welchen Arten Unterdrückung seid ihr selbst betroffen? Welches Wissen habt ihr dadurch, dass Nicht-Betroffene nicht haben?

Um eure Positionierung zu erkennen und gut benennen zu können, ist es natürlich notwendig, euch erst mal selbst damit zu beschäftigen. Dafür könnt ihr zum Beispiel dieses Ausfüllblatt nutzen: [\(siehe Seite 34\)](#) . Diese Übung ist auch Teil des Workshops.

## **Die Beschäftigung mit eurer Positionierung hilft euch zu erkennen:**

- Für welche Menschen kann ich Workshops anleiten?
- Für wen kann ich den Workshop zu einem sicheren Raum machen?
- Gibt es Themen, über die ich noch nicht genug bescheid weiß?

Schreibt in der Workshopankündigung auch etwas über eure Positionierung. Das ist wichtig, damit Teilnehmende einschätzen können, ob ein Training bei euch sich für sie sicher anfühlt, bzw Gruppen überlegen können, ob ihr für ihre Gruppe die passenden Workshopleiter\*innen seid.

Entscheiden sie, dass ihr für sie nicht die passenden Personen seid, solltet ihr das nicht persönlich nehmen. Erfahrung mit Unterdrückung ist genauso sehr Spezialwissen, wie medizinisches Wissen. Und ihr würdet mit Ohrenschmerzen wahrscheinlich lieber nicht zu einem Zahnarzt gehen. Genauso wird vielleicht eine von Rassismus und Klassismus betroffene Person entscheiden, dass eine weiße Student\*in aus einem akademischen Elternhaus zu wenig Erfahrung mit diesen Arten der Unterdrückung hat.

# Refelektionsfragen

## Reflektionsfragen:

Was fällt dir auf wenn du über deine Positionierung nachdenkst?

Welche Privilegien hast du? Privilegien können zum Beispiel Bildungsprivilegien sein oder das Privileg dich sicher fühlen zu können, in Räumen, in Gruppen oder abends auf der Straße.

Von welchen Arten von Unterdrückung bist du betroffen? Wie hat das deine Erfahrung geprägt? Welches Wissen hast du dadurch gesammelt?

Welche Aspekte deiner Positionierung findest du schwierig zu benennen und warum? Welche Teile sind dir einfacher oder vertrauter zu benennen und warum?

# Fehlerkultur

„Es ist eine Illusion, dass wir nach dem Lesen von ein paar oder auch von sehr vielen Büchern „keine Fehler mehr machen werden“.

Stattdessen müssen wir uns damit abfinden, dass wir uns auf einen längeren Weg machen, bei dem wir in der ersten Zeit erst einmal mehr Dominanz in unserem Denken und Handeln entdecken werden.

Was, wenn wir dies nicht mehr als Aufgabe jedes\*jeder Einzelnen sehen, sondern als eine Aufgabe, die wir gemeinsam angehen? Wir könnten solidarisch dabei zusammenarbeiten, unsere Köpfe und unser Handeln von Dominanz zu befreien, sodass wir dankbar sein können, wenn jemand uns auf einen dominanten Gedanken hinweist. „Yes! Wieder ein Stück System entlarvt! Wieder etwas, wogegen ich mich wehren, das ich aus meinem Kopf verbannen kann!“ So müssen wir uns nicht mehr schuldig fühlen, sondern wir übernehmen gemeinsam Verantwortung für unser Lernen.“

( Nora Schipper und Nathalie Bromberger, aus: "Praxisbuch Transformation dekolonisieren - Ökosozialer Wandel in der sozialen und pädagogischen Praxis" Yari Or (Hrsgb), Beltz Verlag 2023)

Was für die Teilnehmenden gilt, gilt auch für uns Workshop-Gebende. Auch wir können uns die Dominanz nicht von einem Tag auf den anderen abgewöhnen. Da wir jedoch so bemüht sind so bewusst wie möglich zu sein, kann es manchmal auch nicht leicht sein einzusehen, dass auch wir noch lernen müssen. Wenn uns eine Teilnehmende darauf weist, dass wir uns im Workshop dominant verhalten haben oder etwas gesagt haben, das dominantem Denken entstammt, kann das erst mal ein richtiger Schock sein. Und Schuldgefühle und Scham auslösen. Oder das Gefühl „unfähig“ zu sein. Nicht zur Workshopleitenden zu taugen.

Wie die Teilnehmenden brauchen auch wir Workshop-Gebenden eine Fehlerkultur. Die Arbeit mit dem Thema "Raus aus der Dominanz" ist so vielumfassend und endlos, dass wir, auch wenn wir uns noch so bemühen, immer mal wieder Sachen übersehen. Dies alleine schon dadurch, dass wir durch unsere Privilegien andere Erfahrung gemacht haben als Unterdrückte. So kann es geschehen, dass wir eine Bemerkung machen, etwas gefühlt "ganz Kleines" tun, aber damit doch eine betroffene Person verletzen oder ausschließen. In solchen Situationen müssen wir dann natürlich auch die Verantwortung übernehmen: den Fehler eingestehen, uns entschuldigen und uns für den Hinweis bedanken.

## Vorbild sein

Es ist wichtig, uns vor dem Workshop bewusst zu machen, dass es sehr wahrscheinlich ist, dass so eine Situation auftritt. Es gibt so viele Arten von Unterdrückung und sie sind so tief in unserer Kultur verwurzelt, dass es fast unmöglich ist, nie eine dominante Verhaltensweise oder einen dominanten Gedanken zu haben.

# Umgehen mit Kritik und Feedback

Wenn wir dies akzeptieren, können wir den Teilnehmenden etwas Wichtiges mitgeben: Wir können ihnen zeigen, wie wir mit unseren Fehlern umgehen. Uns nicht deswegen fertig machen. Aber auch nicht in Rechtfertigungsreflexe verfallen und zum Beispiel leugnen oder aggressiv werden. Sondern uns freuen, dass wir durch den Hinweis der anderen Person wieder ein Stück Dominanz erkennen können. Und so die Möglichkeit bekommen, es loszuwerden. Wir können mit den „unangenehmen“ Gefühlen, wie Schuld, Scham und Scheitern arbeiten. Und dabei über uns selbst lernen.

## Resilienz üben

Um besser mit Kritik umgehen zu können, ist es hilfreich, an der eigenen Resilienz zu arbeiten. Dabei hilft zum Beispiel, sich mit anderen auszutauschen und sich Zeit für Selbstreflexion zu nehmen. Es ist auch gut zu üben, zwischen konstruktiver und destruktiver Kritik zu unterscheiden. Kritik zu bekommen, ist für viele mit dem Gefühl verbunden, "falsch" oder "unfähig" zu sein. Das lernen wir zum Beispiel in der Schule, wenn eine Lehrkraft unter einen Aufsatz schreibt: "Thema verfehlt" und daneben eine schlechte Note steht. Solche Kritik ist nicht konstruktiv, sie hilft uns nicht zu erkennen, was wir besser machen können.. Wenn uns dagegen im Anschluss an den Workshop eine Person einen Tipp gibt, wie wir unseren Workshop für neurodiverse Menschen besser geeignet machen können, dann ist das hilfreich. Denn es ist ja unser Ziel, unsere Workshops inklusiv zu machen.

Trotzdem können Feedback und Kritik oder auch einfach die "normale Hektik", die manchmal in Workshops entstehen kann, Stressgefühle in uns auslösen.. Es kann hilfreich sein, Techniken zur Stressbewältigung zu üben (wie zum Beispiel Atemübungen oder Entspannungsmethoden).

## Feiern

Es ist genauso wichtig, neben dem, was wir noch lernen müssen, auch zu sehen, was wir schon geschafft haben. Und kleine Meilensteine auch wertzuschätzen und zu feiern.

Wir glauben Feiern ist generell ein sehr wichtiges Werkzeug, das uns mehr Freude und Resilienz bringen kann und in unser Gesellschaft schnell untergeht.

**„Guilt and defensiveness are bricks in a wall against which we all flounder; they serve none of our futures.“ - Audre Lorde**

**„Schuldgefühle und Abwehrhaltungen sind Steine in einer Mauer, gegen die wir alle taumeln; sie dienen keiner unserer Zukünfte.“ - Audre Lorde**

# Deine Bedürfnisse erkennen

**Diese Fragen helfen dir, deine eigenen Bedürfnisse zu erkunden:**

## **Energie check**

Habe ich genug Energie den Workshop zu leiten?

Was gibt mir Energie - allgemein und beim Workshop-Leiten?

Was kostet mich Kraft - allgemein und wenn ich einen Workshop leite?

## **Bedürfnis-Check**

Wie fühle ich mich gerade?

Wie geht es meinem Körper gerade?

Was brauche ich um den Workshop zu geben?

Welche Unterstützung brauche ich? Bekomme ich diese Unterstützung?

Wen kann ich um Unterstützung bitten?

## **Sinnesreize und Neurodiversität:**

Vielleicht gibt es bestimmte Eigenschaften von Räumen oder Situationen, in denen du dich nicht mehr wohlfühlst. Manche Menschen sind z.B empfindlicher gegenüber bestimmten Arten von Licht oder nervigen Hintergrundgeräusche. Vielleicht ist es aber auch eine unbequeme Sitzhaltung oder vielleicht brauchst du auch mehr Pausen und Bewegung als üblich bei Workshops?

Natürlich kann man nicht immer alles vermeiden. Aber sich diese Reize bewusst zu machen, kann dir schon dabei helfen mehr Verständnis für deine Bedürfnisse zu haben und besser vorbereitet zu sein. Natürlich lässt sich nicht alles ändern. Wenn du zum Beispiel im Vorfeld weißt, dass im Workshopraum dauernd Verkehrslärm von der Straße zu hören ist, kannst du daran nichts ändern. Aber du kannst du dich darauf vorbereiten, dass dich das stressen wird und wahrscheinlich auch Teilnehmende belasten wird. Und überlegen, wie du die Situation erträglicher machen kannst. Vielleicht ist es dann zum Beispiel sinnvoll, längere Pausen in den Workshop einzuplanen, damit Du und Teilnehmende kurz in den nahen Park gehen können.. Oder Ohrstöpsel mitzunehmen, damit ihr in der Pause den Lärm kurz "ausschalten" könnt. Auf jeden Fall ist es immer sinnvoll, den Teilnehmenden zu erzählen, wenn du solche Umgebungsreize wahrnimmst. Denn dann wird es einfacher für sie, Reize anzusprechen, für die sie eimpfindsam sind.

Wenn du selbst gut auf deine Bedürfnisse achtest, gibst du auch das beste Vorbild für die Teilnehmer\*innen, das Gleiche zu tun!

# Teil 2

## Workshop Ablauf

# Zeitplanung

Wir empfehlen euch, 4 Stunden für den Workshop einzuplanen. Wir geben aber auch kürzere Workshops, zum Beispiel weil auf einer Tagung nur 120-Minuten-Workshops vorgesehen sind. Dann müssen wir die Inhalte natürlich kürzen. Es ist auch möglich, den Workshop in zwei oder drei Teile zu teilen.

Die Zeitangaben bei den Übungen und Inhalts-Teilen sind ungefähre Angaben. Je nach Gruppengröße und Vorerfahrung kommen natürlich unterschiedlich viele Fragen und dauern Zuhör-Runden unterschiedlich lang. Und jede Workshop-Leitende erzählt unterschiedlich - manche fassen sich gerne kurz und halten sich strikt an die Texte, die wir hier vorgeben. Andere ergänzen gerne aus ihrer eigenen Erfahrung. Auch gehen Workshop-Leitende unterschiedliche mit Fragen um: Andere gehen gerne auf jede Frage ein, andere bitten die Teilnehmenden alle Fragen außer Verständnisfragen erst im Anschluss an einen kleinen Theorie-Teil zu stellen. Ihr dürft auch hier auf eure Bedürfnisse achten.

Für eine gute Zeitplanung (und insgesamt eine gute Vorbereitung) finden wir diese Dinge hilfreich: :

## **1. Den Workshop ein oder zwei mal locker durchzusprechen und dabei die Zeit zu messen.**

Stellt euch vor, um euch herum sitzen die Teilnehmenden und "spielt" den Workshop einmal durch. Wir machen das immer, wenn wir neue Workshops entwickeln und merken dabei, gut welche Stellen noch nicht so gut laufen, wo uns selbst etwas noch nicht so klar ist usw. So bekommt man selber auch ein Gefühl dafür wie lang z.B der theoretische Teil im Verhältniss zu Pausen und praktischen Übungen ist. Das kann nämlich auf dem Papier recht wenig aussehen aber wenn man es durchspricht merkt man erst wie trocken manche Inhalte sind und dass man auch für sich selbst lieber noch eine kurze Pause zwischendrinne einbauen möchte.



## **2. Die Zeitplanung großzügig zu manchen und Puffer einzubauen für Unerwartetes.**

Denn Vieles kann man nicht vorhersehen.. Vielleicht kommt bei einer Person Emotionen auf die mehr Raum brauchen oder die Gruppe hat bei einem bestimmten Thema viel mehr Fragen womit man eigentlich nicht gerechnet hat.

Wir finden es wichtig gerade bei der Arbeit mit Raus aus der Dominanz nicht gehetzt durch einen Zeitplan zu huschen, denn dann verfällt man leichter in Dominanz mechanismen. Wir finden es wichtig viel Raum zu lassen für unterschiedliche bedürfnisse die aufkommen, denn genau das ist was wir für die Arbeit raus aus der dominanz brauchen. Einen Raum wo Menschen sich sicher genug fühlen ihre Bedürfnisse zu teilen, ihre Denkmuster zu hinterfragen und neue Arten vom Miteinander und Aufeinander ach geben zu lernen.

## **3. Euch ein Bild von den Bedürfnissen der Gruppe zu machen.**

Um einen guten Zeitplan zu machen ist es daher in erster Linie auch wichtig schon im Vornerein ein Bild zu schaffen welchen Fokus die Gruppe bei dem Workshop hat, welche Bedürfnisse schon bekannt sind und welchesa Wissen die Gruppe schon hat. worauf man also aufbauen beziehungsweise was man einbauen kann. Sich da ein klareres Bild zu verschaffen hilft euch als Workshopleiter:innen enorm, aber auch die Teilnehmenden werden davon sehr profitieren.

# 1. Check-In

## **Der Check in ist eine Ankommens-Runde:**

**Dauer:** 10-15 Minuten

Ein Check-In hilft den Teilnehmenden im Workshop anzukommen. Dass alle reihum kurz zu Wort kommen und einander zuhören, sorgt für eine erste Begegnung und gibt Sicherheit.

Als Workshopleitende kannst du mit dem Check-In anfangen - oft fällt es Leuten schwer, in einer neuen Runde, die erste zu sein, die das Wort nimmt. Und du kannst so als Vorbild dafür dienen, wie der Check-In aussehen kann.

Wir bitten die Teilnehmenden immer, ihre Namen zu sagen und welche Pronomen sie verwenden und wie es ihnen heute geht. Je nach der Gruppe für die du den Workshop hältst, solltest du eventuell noch erklären, was es mit dem Pronomen-Nennen auf sich hat. (Wir können am Aussehen nicht erkennen, welches Gender eine Person hat und ob die Person männlich, weiblich oder zum Beispiel Nonbinary oder Agender ist. Und wir wollen niemand mit dem falschen Pronomen ansprechen.)

Zusätzlich geben wir ihnen oft noch eine zweite Frage mit auf den Weg:

## **Mögliche Fragen für die Ankommensrunde:**

Was führt dich heute in diesen Workshop?  
Mit welchem Gefühl gehst du in den Workshop?

## **Meeting-Zeichen :**

Handzeichen erklären z.B. L für Sprache  
([siehe Seite 53-54](#))

**Dauer:** 5 Minuten

Es kann manchmal nützlich sein am Anfang eines Trainings einige Handzeichen zu besprechen die dabei helfen können dass sich jeder gehört und verstanden fühlen kann. Auch kann es die Verantwortung der Workshop-Leitenden auf die ganze Gruppe verteilen.

Das Handzeichen L für Sprache soll dabei helfen dass die Hemmschwelle nachzufragen niedriger wird und wir bewusster werden welche Worte wir verwenden.

# Was ist dominantes Verhalten?

**Dauer:** 15 Minuten

In diesem Workshop geht es um dominantes Verhalten. Wir werden dabei mit dem Kartenset "Raus aus der Dominanz" arbeiten. (Hier könnt ihr das Kartenset schon mal zeigen).

**Dominantes Verhalten** nennen wir Verhaltensweisen und Denkmuster von privilegierten Menschen. Diese Verhaltensweisen werden den privilegierten Menschen in unserer Gesellschaft schon in frühem Alter aneignet.

Mit diesen Verhaltensweisen tragen wir dazu bei, dass Menschen aus den benachteiligten Gruppen an der Teilhabe gehindert und aus Gruppen vertrieben werden. Wir tun dies meistens ganz unbewusst und unabsichtlich.

## Ein Beispiel

( inspiriert durch die wunderbare Aktivistin und Poetin Sonya Renee Taylor):

Du gehst zu einem Treffen eurer lokalen Klimainitiativen. Ihr wollt eine gemeinsame Aktion vorbereiten. Weil die U-Bahn Verspätung hatte, eilst du in letzter Minute ins Gebäude, sprintest schnell die Treppe in den ersten Stock hoch und lässt dich auf einen der letzten Stühle fallen. Das Treffen ist prima und du gehst zufrieden nach Hause.

Es kann gut sein, dass dir den ganzen Abend über nicht aufgefallen ist, dass Rollifahrer\*innen nicht an dem Treffen teilnehmen konnten. Weil du durch deine Perspektive als nichtbehinderte Person eine Treppe kaum wahrgenommen hast. Das hat nichts damit zu tun, dass du ein schlechter Mensch wärst. Sondern damit, dass unsere Gesellschaft so behindertenfeindlich (ableistisch), dass wir als Nichtbehinderte nicht lernen, die Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung im Blick zu haben.

Auch wenn wir es nicht absichtlich machen, ist das Ignorieren von Menschen mit Behinderung und von ihren Bedürfnissen sehr schädlich: Es führt dazu, dass die gesellschaftlichen Ungleichheiten bestehen bleiben und behinderte Menschen an der Teilhabe gehindert werden.

Hier die Karten "Ausschließen", "Bedürfnisse von Unterdrückten ignorieren" und "Unterdrückte ignorieren" zeigen.

Es gibt viele solcher dominanten Verhaltensweisen. Wir haben im Kartenset 55 davon gesammelt.

# Fs: Was ist dominantes Verhalten?

## **Warum ist es so wichtig, dass wir uns mit diesen Verhaltensweisen beschäftigen?**

Mit dominantem Verhalten sorgen privilegierte Menschen unbewusst dafür, dass Menschen aus den unterdrückten Gruppen an der Teilhabe gehindert werden. Und ihre Erfahrungen nicht gehört werden. Und so die sozialen und wirtschaftlichen Ungleichheiten in der Gesellschaft bestehen bleiben.

In Gruppen führt dominantes Verhalten dazu, dass Menschen aus den unterdrückten Gruppen sich nicht sicher fühlen, nicht gehört werden und sich nicht auf die Weise einbringen können, die ihren Bedürfnissen und Fähigkeiten entspricht.

Und darum oft nach einiger Zeit frustriert wieder aus der Gruppe oder Bewegung verschwinden.

Dominantes Verhalten kommt in unserer Gesellschaft überall vor. In Vereinen, Parteien, Arbeitsgruppen, Bewegungen, an der Uni, in Schulen, Unternehmen, Vorständen, Nachbarschaftstreffen.

Es ist wichtig uns bewusst zu machen, dass wir dieses Verhalten schon ganz früh im Leben lernen. Wenn wir zu einer privilegierten Gruppe gehören, zum Beispiel, weil wir keine Behinderung haben, dann lernen wir das dominante Verhalten und Denken ganz früh. Wir schauen es uns zum Beispiel von Eltern und Lehrkräften an oder übernehmen es aus Filmen oder Serien. Darum ist uns meistens nicht bewusst, dass wir mit diesem Verhalten anderen schaden.

Es ist wichtig, dass wir dominantes Verhalten aus der persönlichen Ebene wegholen. Und verstehen lernen, dass es nicht unser persönlicher Fehler ist. Sondern mit unserer Gesellschaft zu tun hat.

Wir leben in einer Gesellschaft, in der viele Arten von Diskriminierung vorkommen. Rassismus, Klassismus, Ableismus, Sexismus und viele andere. Wir gehen da gleich noch genauer drauf ein.. In unserer Gesellschaft gibt es auch ganz viele diskriminierende Geschichten. Diese Geschichten beeinflussen unsere Kultur seit vielen Jahrhunderten und sie sind überall in der Gesellschaft zu finden: In den Schulbüchern und Lehrplänen, in Fernsehsendungen und Zeitungsberichten und in der Art wie die Gesellschaft oder bestimmte Gruppen dort dargestellt werden. Zum Beispiel, indem Menschen mit Behinderung immer nur als schwach und hilfsbedürftig dargestellt werden. Wir nehmen diese Geschichten und Vorurteile ganz unbewusst auf.

## Fs Was ist dominantes Verhalten

Wir lernen auch nicht, was unser Verhalten bewirkt. Die Gesellschaft erzählt uns nicht, dass wir Rollifahrende ignorieren sollen, damit sie ausgeschlossen bleiben. Sondern die Gesellschaft macht uns das mit dem Ignorieren vor und gibt uns quasi die Erlaubnis, nicht auf Menschen mit Behinderungen zu achten. In unserer Gesellschaft ist das dominante Verhalten das Verhalten, das als "normal" gesehen wird.. Deshalb kommt es uns eben auch normal vor und fällt uns gar nicht auf. Bis uns vielleicht jemand darauf hinweist. Ind dann können wir es oft erst gar nicht glauben. Warum soll mein Verhalten falsch sein? Ich habe das doch nicht diskriminierend gemeint? Es war doch nicht mit Absicht?

# Rechtfertigungs-Reflex

## Rechtfertigungs-Reflex:

Dauer: 5 Minuten

Wenn uns jemand darauf hinweist, dass wir uns dominant verhalten haben, kann es sein, dass wir uns schuldig fühlen und persönlich angegriffen. Wir sehen uns als soziale Menschen und können uns gar nicht vorstellen, dass wir uns dominant verhalten.

In solchen Situationen sucht unser Gehirn oft schnell nach Rechtfertigungs-Gedanken. Weil wir uns schämen oder schuldig fühlen. Oder uns gar nicht vorstellen können, dass wir uns dominant verhalten.

Dann sagen wir vielleicht etwas wie:

“Ich kann gar nicht rassistisch sein, ich habe doch so viele Bücher über Rassismus gelesen“

“Ich fühle mich nicht wie ein Mann, bin doch Feminist ... “.

“Ich kann nicht behindertenfeindlich sein, meine beste Freundin sitzt schließlich auch im Rollstuhl“.

Übung: Rechtfertigungs-Reflex

Dauer 5-10 Minuten

Hier könnt ihr einen Kleingruppenaustausch oder eine Zuhörrunde einbauen.

Frage: “Habt ihr schon mal selbst so einen Rechtfertigungs-Reflex bei euch selbst beobachtet?“



# Haltung für den Workshop

**Damit wir in diesem Workshop gut zusammenarbeiten können, ist es wichtig, dass wir uns auf diese Regeln einigen:**

- Wir lernen alle erst. Wir lernen gemeinsam und verhalten uns solidarisch.
- Wir werden "Fehler" machen. Also unabsichtlich dominante Gedanken äußern oder dominantes Verhalten zeigen.
- Wenn eine Person sich dominant verhält oder einen dominanten Gedanken äußert, weisen wir die Person darauf hin.
- Wir beschuldigen oder beschämen einander nicht.
- Wer sich (unabsichtlich oder unbewusst) dominant verhält oder einen dominanten Gedanken äußert, übernimmt die Verantwortung dafür. Wurde eine anwesende Person dadurch möglicherweise verletzt, ist eine Entschuldigung angebracht.

# Entschuldigung üben

## Übung: Entschuldigung üben

**Dauer:** 5-10 Minuten

Lasst uns schon mal kurz gemeinsam solche Reaktionen üben. Was können wir sagen, wenn jemand uns darauf hinweist, dass wir uns dominant verhalten haben? Die Teilnehmenden machen Vorschläge.

Die Trainer\*in kann eventuell noch ergänzen:

„Danke für den Hinweis“ „Entschuldigung, das war mir nicht bewusst“. „Es tut mir leid, wenn ich dich damit verletzt habe“. „Danke, ich freue mich, dass ich durch deinen Hinweis wieder ein Stück dominantes Denken erkennen kann“.

Auch wenn sich die Gruppe schon mit Unterdrückung und Privilegien beschäftigt hat, ist es trotzdem sinnvoll die Teile über Unterdrückung und Intersektionalität kurz zusammen zu fassen, damit allen die Begriffe wirklich deutlich sind.

Wenn sich die Gruppe noch nicht mit Privilegien beschäftigt hat, solltest ihr diesen Teil auf jeden Fall in den Workshop einbauen. Denn vielen stark Privilegierten ist das Ausmaß ihrer Privilegien nicht bewusst. Sie überschätzen dann oft ihr Wissen und unterschätzen die Benachteiligung von anderen. Wenn sie beim Ausfüllen des Privilegien-Blattes merken, dass sie fast überall (oder manche auch überall) auf der Privilegierten Hälfte der Linie einzeichnen, merken sie oft erst, auf wie viele Weisen sie privilegiert sind.

# Was ist Unterdrückung?

## Was ist Unterdrückung?

Unterdrückung ist eine Art, die Gesellschaft zu organisieren.

Dabei werden die Menschen in der Gesellschaft in zwei Gruppen eingeteilt: Die eine Gruppe wird benachteiligt und ausgeschlossen (die Unterdrückten) und die andere Gruppe bekommt Vorteile. Diese Vorteile werden auch Privilegien genannt und die Menschen, die zu der Gruppe mit den Vorteilen gehören, darum als Privilegierte bezeichnet.

Unterdrückung kann sowohl innerhalb eines Landes passieren, als auch international: Seit dem Kolonialismus werden Länder des Globalen Südens durch Länder des Globalen Nordens unterdrückt.

Die Menschen aus den unterdrückten Gruppen werden ausgeschlossen, an den Rand gedrückt, eingeschüchtert, ignoriert und auf viel andere Arten an der Teilhabe gehindert und benachteiligt. Zur Unterdrückung gehört auch Gewalt und Ausbeutung.

## Warum reden wir von Unterdrückten?

Oft wird von Randgruppen oder marginalisierten Menschen geredet. Doch weil Marginalisierung nur einer von vielen Aspekten von Unterdrückung ist, verwenden wir lieber die Begriffe "Unterdrückte" oder "unterdrückten Menschen", manchmal auch Benachteiligte.

Der anderen Gruppe gibt das System Vorteile mit auf den Weg. Diese Vorteile werden auch Privilegien genannt. Solche Vorteile sind zum Beispiel, dass es Kinder von Eltern, die studiert haben, im Bildungssystem leichter haben. Oder dass Menschen ohne Behinderung es viel leichter haben, sich in der Stadt zu bewegen. Menschen mit einem deutschen Nachnamen haben es leichter auf dem Arbeitsmarkt.

# Übung Arten von Unterdrückung

## Übung:

**In unserer Gesellschaft bestehen viele Arten von Unterdrückung. Welche Arten von Unterdrückung sind das?**

**Dauer:** 10-15 Minuten

**Material:** Flipchart oder großes Papier. Marker

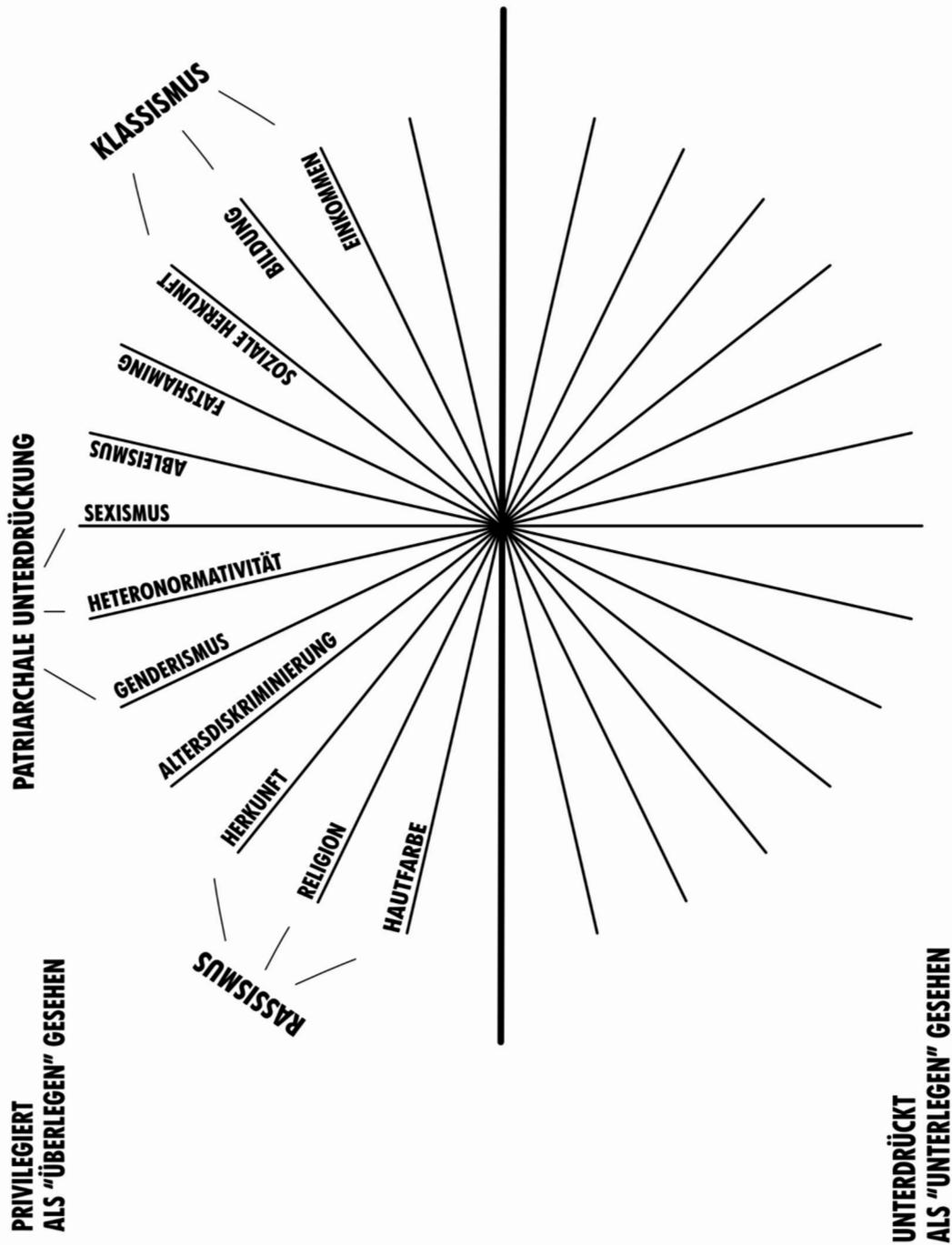
Die Trainer\*in notiert die Begriffe, die von der Gruppe genannt werden.

Kennen alle diese Begriff? Wenn nicht, die Begriffe erklären.

Fehlende Begriffe werden von der Trainer\*in ergänzt und erläutert.

Siehe dazu im Anhang das Handout „Arten von Unterdrückung“

# Privilegien-Übung



# Fs Privilegien-Übung

## Übung: Die eigenen Privilegien und Unterdrückung untersuchen

### Material:

Privilegien-Ausfüllblatt (1 je Teilnehmer\*in)  
Stifte

**Dauer:** ca 30 Minuten

1. 5-10 Minuten: Erläuterung wie das Blatt ausgefüllt werden soll

Es ist wichtig uns unsere Privilegien bewusst zu machen. Dafür könnt ihr auf dem Ausfüllblatt einzeichnen, wo ihr zu den Privilegierten gehört von welchen Arten von Unterdrückung ihr betroffen seid.

Zu jeder Art der Unterdrückung gibt es eine Linie. Oberhalb der waagerechten Linie trägst du dich ein, wenn du bei dieser Art der Unterdrückung zu den Privilegierten gehörst (also zum Beispiel eine Weiße Person beim Rassismus auf der Linie Hautfarbe/Aussehen. Gehörst du zur unterdrückten Gruppe (also bei diesem Beispiel als Person of Color), dann trägst du dich unterhalb der waagerechten Linie ein.

Wo du zu einer unterdrückten Gruppe gehörst, wähle selbst die für dich passende Bezeichnung und schreibe sie dort auf die Linie, wo du dich auf der Linie der Unterdrückung einsortieren würdest.

Viele Menschen sind gleichzeitig unterdrückt und privilegiert. Wie zum Beispiel eine weiße Frau, ein blinder Mann. Ihr tragt euch dann also auf manchen Linien oben und auf anderen unten ein.

Tipp: Du kannst den Teilnehmenden auf einem Ausfüll-Blatt zeigen, wo du dich auf ein oder zwei Linien eintragen würdest.

Fragen?

2. 10 Minuten Jede\*r bekommt ein Blatt, alle füllen in Stille ihr Blatt aus.

3. 10-15 Minuten: In Kleingruppen oder in der großen Zuhör-Runde: Wie war es? Was ist euch aufgefallen?

# Fs Privilegien Übung

**Auch diese Materialien können euch helfen, eure Privilegien oder Unterdrückung zu erkennen:**

[Bei Queertopia findest du unter "Material" Listen zu Privilegien von Weißen und cis-Menschen](<https://www.queertopia.de/material/>)

[Bei Class Action eine (englischsprachige) Liste zu Klassen-Privilegien] (<https://classism.org/taken-granted-social-class-privileges>)

Auf "The Body is not an Apology" findet ihr viele gute Artikel über Privilegien: (<https://thebodyisnotanapology.com/?s=privilege>) und eine Liste mit 21 Privilegien von Nicht-Behinderten: <https://thebodyisnotanapology.com/magazine/21-ways-able-bodied-privilege-looks/>)

Sometimes privilege looks like being able to ignore a crisis  
that others are dying from  
- Blair Imani

# Was ist Intersektionalität?

## Was bedeutet Intersektionalität?

**Dauer:** 15 Minuten

Dieses Wort hat die US-amerikanische Juristin Kimberlé Crenshaw geprägt. Das Wort "Intersection" bedeutet im Englischen "Straßenkreuzung". Intersektionalität bedeutet also, dass verschiedene Arten der Unterdrückung sich überkreuzen. Viele Menschen sind von mehreren Arten der Unterdrückung betroffen. Und die verschiedenen Arten von Unterdrückung wirken zusammen und verstärken einander.



So werden zum Beispiel alle Menschen aus unterdrückten Gruppen auf dem Arbeitsmarkt benachteiligt. Genauso wie auf dem Wohnungsmarkt, im Bildungssystem und auf viele andere Weisen. Dadurch landen Menschen aus unterdrückten Gruppen auch eher in der Armut und Arbeitslosigkeit. Und es ist für sie sehr viel schwieriger aus der Arbeitslosigkeit oder Armut wieder herauszukommen. Hierdurch sind sie auch mehr von Klassismus betroffen.

## Fs Was ist Intersektionalität

Alle unterdrückten Gruppen sind auch im Gesundheitssystem benachteiligt. Zum Beispiel, weil Krankheiten der Unterdrückten weniger erforscht werden. So gab es zum Beispiel bis vor einigen Jahren kein medizinisches Lehrbuch, das die Symptome von Hautkrankheiten auf dunkler Haut zeigte. Das kann zu Fehldiagnosen führen oder dazu, dass Krankheiten bei ihnen nicht erkannt werden (Unterdiagnostizierung). So bekommen sie nicht die notwendige Behandlung und werden eher als Privilegierte mit Spätfolgen zu tun haben.

Menschen aus den unterdrückten Gruppen sind auch öfter von Gewalt und anderen traumatischen Erfahrungen betroffen. Sie haben dadurch mehr zu leiden unter den psychischen Folgen von Traumata wie PTBS, Depression und Sucht. Auch Mikroaggressionen führen zu psychischen Belastungen!

Gewalt, Traumata und Mikroaggressionen lösen außerdem chronische Krankheiten aus.

Auch Armut hat negative Folgen auf die Gesundheit von Menschen, zum Beispiel, weil man an einer stark verkehrsverschmutzten Straße in einem Stadtteil mit wenig Grünflächen lebt. Oder weil man als gesetzlich versicherte Person oft lange auf Arzttermine warten muss oder sich arme Menschen keine Zusatzleistungen leisten können.

Auch Ernährung und Bewegung haben einen großen Einfluss auf die Gesundheit. Arme Menschen können sich oft keine ausgewogene Ernährung oder biologische Lebensmittel leisten. Für das Fitnesscenter oder Schwimmbad fehlt ihnen das Geld.

Arme Menschen verrichten auch öfter körperlich anstrengende Arbeit, die auf Dauer körperliche Schäden verursachen kann.

Durch den Zusammenhang zwischen Armut und Krankheit und zwischen und Krankheit sind Unterdrückte auch häufiger von Ableismus betroffen.

# Übung: Rezept für Unterdrückung

Es ist uns sehr wichtig, den Zusammenhang zwischen dem dominanten Verhalten der Einzelnen und dem System der Unterdrückung darzustellen.

Dazu kann diese Illustration hilfreich sein. In Gruppen, denen das Thema neu ist, ist es hilfreich, die Zeichnung mit der ganzen Gruppe zu besprechen. In Gruppen, die ein Grundverständnis haben, ist es möglich, dass die Teilnehmenden sich in Kleingruppen austauschen.

## Übung: Austausch in Kleingruppen zu der Illustration „Rezept für Unterdrückung“

**Dauer:** 15 Minuten

**Material:** eine Kopie der Illustration je Kleingruppe (siehe Handout hinten im Script)

**Aufgabe:** Auf dem Bild seht ihr was alle zusammenwirkt, damit Unterdrückung entsteht und auf Dauer bestehen bleibt. Tauscht euch dazu aus, wie das Verhalten der Einzelnen dazu beitragen kann, dass Unterdrückung bestehen bleibt.



# Körper und Dominanz

## **Dominanz beeinflusst die Beziehung zu unserem Körper:**

Unsere Körper werden ständig bewertet und kritisiert. Körper sind oft die Zielscheibe, die Dominanz zu spüren bekommen. Du bist zu groß, zu dick, Nase zu krumm, Augen zu klein, Brüste zu klein Beine zu kurz... Unser dominantes System findet immer etwas, das an Körpern und besonders an den Körpern der Unterdrückten auszusetzen ist. Im Lauf der Uzeit wird dies auch von uns selbst verinnerlicht. Sodass wir uns in unseren Körpern nicht mehr Wohl und sicher fühlen.

## **Übung: Wie wirkt dominantes Verhalten auf unseren Körper? (kurze Bewusstheits-Übung)**

**Dauer: 5 Minuten.**

Eventuell könnt ihr im Anschluss noch eine kurze Zuhör-Runde machen, in der alle kurz sagen können, was sie während der Übung gespürt haben.

Genau wie es hilft, die Worte zu haben, um Unterdrückung auszudrücken, ist es hilfreich, sich bewusst zu machen wie sich Unterdrückung auf unseren Körper auswirkt und im Körper äußert. Unterdrückung ist wie ein dauernder Druck auf unseren Körper, der uns in eine Richtung oder in eine Form pressen möchte. Weil die Unterdrückung unsichtbar ist, können wir sie übersehen und wundern uns am Ende noch darüber weshalb der Körper so erschöpft ist und es uns emotional so schlecht geht. Mache dir bewusst, wieviel dein Körper täglich aushält und wie viel Kraft er anwendet, um in einem System der Unterdrückung immer wieder aufzustehen und aufrecht zu bleiben.

# **Arbeit mit dem Kartenset**

# Das Kartenset

Wir wollen uns von dominantem Verhalten befreien. Darum haben wir das Kartenset über dominante Verhaltensweisen entwickelt. Ihr könnt es auf der Webseite raus-aus-der-dominanz.org anschauen, es herunterladen und ausdrucken oder es gedruckt bestellen.

Ihr könnt einige Karten im Kreis herumgeben, während ihr die Karten vorstellt.

**Türkise Karten:** 55 Karten mit dominanten Verhaltensweisen.

Mit diesen Verhaltensweisen tragen Privilegierte dazu bei, dass Unterdrückte an der Teilhabe gehindert werden., Nicht gehört werden, aus unseren Gruppen vertrieben werden.

Auf den Karten steht jeweils auf der Vorderseite eine Verhaltensweise und eine kurze Erklärung. Auf der Rückseite stehen Beispiele für Situationen, in denen dieses Verhalten vorkommen kann und manchmal zusätzliche Erklärungen.

**Lila Karten:** 17 Karten mit negativen Stereotypen.

Das sind Eigenschaften, mit denen die Menschen aus der unterdrückten Gruppe als „unterlegen“ dargestellt werden. Damit wird ihnen die Vernunft und Moral abgesprochen . Und so rechtfertigt, dass man sie nicht ernst nehmen könne, ihnen nicht zuhören müsse. Unten auf den Karten steht blass das Gegenteil. Mit diesen als positiv gesehenen Eigenschaften werden die Privilgierten als „überlegen“ dargestellt.

Auf der Vorderseite stehen in weiß die negativen Stereotypen, die Unterdrückten zugeschrieben werden. In blasslila stehen darunter die gegenteiligen Eigenschaften, die sich die Privilegierten selbst zuschreiben.

**Graue Karten:** Sechs Karten mit Geschichten, mit denen Unterdrückung rechtfertigt oder geleugnet wird.

Es gibt noch viel mehr solcher Geschichten. Wir haben im Kartenset einige aufgenommen, die uns besonders häufig begegnen und besonders wirksam sind.

Hier ein Beispiel von einer grauen Karte. Du kannst dir das Kartenset auch [hier](#) online anschauen wenn du es noch nicht bei der Hand hast.

**„Es ist für alle möglich, eine gute Arbeit zu finden und ausreichend Geld zu verdienen.“**

73

# Arbeit mit dem Kartenset

Ein wichtiger Teil des Workshops besteht darin, das Kartenset praktisch zu verwenden.

Dazu gibt es verschiedene Möglichkeiten, je nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten der Gruppe.

Es ist zum Üben oft besser, nicht mit Situationen zu arbeiten, die in der Gruppe passiert ist. Das wird schnell zu persönlich.

**Übung:** Situationen analysieren.

**Material:** Das Kartenset, eventuell mehrfach ausgedruckt für die Arbeit in Kleingruppen.

**Dauer:** 10-20 Minuten je nach Situation

In der Großgruppe oder in Kleingruppen von 3-4 Personen

**Vorbereitung:** . Entweder die Workshop-Gebenden wählen eine Situation zum Analysieren aus. Dies können Situationen sein, die ihr selbst erlebt habt. Oder ihr wählt eine der Beispiel-Situationen, die ihr hinten im Script findet .

Ihr könnt auch fragen, ob eine Teilnehmer\*in eine Situation vorstellen mag, die er\_sie selbst erlebt hat. Es sollte dann eine Erfahrung aus der letzten Zeit sein, sodass sie noch in Details erinnert und beschrieben werden kann. Am besten lasst ihr euch die Situation kurz von der Teilnehmer\*in beschreiben, um zu erkennen, ob es um dominantes Verhalten einer privilegierten Person gegenüber einer Unterdrückten geht.

1. Legt das Kartenset oder einen Teil der Karten in der Mitte, sodass alle sie sehen können.
- 2.. Die Situation wird beschrieben.
3. Reihum können Teilnehmende sagen, was ihnen auffällt.



# Fs Arbeit mit dem Kartenset

## Variante eins:

**Ihr braucht:** das Kartenset und so viele Steine, Münzen oder Spielsteine wie Karten

Alle Karten werden auf den Tisch oder Boden ausgebreitet, sodass alle sie zusammen anschauen können oder das können, wenn sie im Raum umherlaufen / um den Tisch laufen.

Wenn eine eine Karte entdeckt, die sie in dieser Situation zutreffend findet, legt sie einen Stein darauf. Wenn nach einer Weile keine\*r mehr einen Stein legt und alle das Gefühl haben, alle Karten angeschaut zu haben, legt ihr die Karten auf denen kein Stein legt weg.

## Variante zwei:

Für Gruppen, die sich schon mehr mit Unterdrückung und Privilegien beschäftigt haben, könnt ihr auch die lila Karten hinzunehmen und auch komplexere Situationen vorstellen.

Die türkisen und lila Karten werden in so viele Stapel aufgeteilt, wie es Kleingruppen geben soll. Achtet dabei darauf, dass sich in jedem Stapel Karten mit Verhaltensweisen befinden, die in der Situation vorgekommen sind.

Nachdem die Situation vorgestellt wurde, werden die Teilnehmenden in Kleingruppen eingeteilt. Eine Person in jeder Kleingruppe bekommt die Aufgabe die Karten umzudrehen. Alle schauen sich die Karte an und überlegen ob dieses Verhalten in der Situation stattgefunden hat. Wenn eine Person denkt, dass das so ist, sagt sie "ja" und erzählt, warum sie das meint. Wenn die anderen zustimmen, wird die Karte auf den Tisch gelegt. Wenn niemand zu einer Karte "Ja" sagt, wird die Karte zur Seite gelegt. So geht es weiter, bis alle Karten angeschaut wurden. Anschließend stellen alle Kleingruppen im Plenum die Karten vor, die sie in der Situation zutreffend finden.

# Fs Arbeit mit dem Kartenset

## Übung: Wo habe ich dieses Verhalten beobachtet?

**Material:** Das Kartenset - entweder in mehrere Stapel aufgeteilt oder mehrfach ausgedruckt für die Arbeit in Kleingruppen.

**Dauer:** 15 Minuten

Kleingruppen von 3-4 Personen

1. Jede Person zieht eine Karte.
2. Die Teilnehmenden legen die Karten auf den Tisch oder Boden und überlegen gemeinsam:  
In welchen Situationen habt ihr dieses Verhalten schon erlebt oder bei euch selbst beobachtet?  
In welchen Situationen könnte es sonst noch vorkommen?  
Wer wird durch dieses Verhalten benachteiligt?  
Was bewirkt dieses Verhalten?

Variante: Die Workshop-Gebenden können auch einige für die Gruppe passende/ einfach verständliche Karten auswählen statt die Teilnehmenden die Karten ziehen zu lassen. Dies ist vor allem sinnvoll, wenn alle oder einige Teilnehmende sich noch wenig mit Diskriminierung und Unterdrückung beschäftigt haben.

# **Warum ist es so schwer, Dominanz anzusprechen?**

# Uns fehlen die Worte

Dominantes Verhalten führt dazu, dass sich unterdrückte Menschen in Gruppen nicht sicher und nicht wohlfühlen. Oft verlassen sie Gruppen dann stillschweigend, ohne das dominante Verhalten anzusprechen. Wir haben bei uns selbst auch immer wieder beobachtet, dass wir dominantes Verhalten lieber nicht ansprechen. Und stattdessen aus einer Gruppe weggehen.

Warum ist es so schwer, dominantes Verhalten anzusprechen?  
Wir haben dafür fünf Gründe gefunden.

## 1. Uns fehlen die Worte.

Das ist uns der Auslöser dafür, das Kartenset zu entwickeln: Wir merkten, dass uns oft einfach die Worte fehlten, um zu beschreiben, was genau eine Person tut und warum das Verhalten problematisch ist.

Die Worte fehlen uns nicht zufällig. Zur Unterdrückung gehört auch, dass die Erfahrungen der Unterdrückten ignoriert werden. Dadurch entwickelt die Gesellschaft auch keine Sprache für diese Begriffe. Dies wird "hermeneutische Ungleichheit" genannt, Ungleichheit durch Sprache. Für dominantes Verhalten gibt es in der Sprache der Privilegierten keine Worte.

## Worte ermächtigen

Am Beispiel "Mansplaining" ist gut zu sehen, wie wichtig Begriffe sind. Bevor es den Begriff "Mansplaining" gab, gab es auch schon Männer, die Flinta\* etwas auf herablassende und selbstüberschätzende Weise erklärten. Vielen Flinta\* war auch schon bewusst, dass dieses Verhalten dominant ist. Dann kam zum Beispiel eine FLINTA\* Person aus einem Meeting und erzählte einer anderen: „Martin hat mir wieder lauter Zeugs erklärt, dass ich längst wusste“. Und es kann gut sein, dass die andere sofort verstand, was sie meinte. Aber die Situation wirkte für beide nicht wie „echter“ Sexismus. Weil es eben keinen Begriff für dieses Verhalten gab.

## splainen

**Etwas auf herablassende, vereinfachende und selbstüberschätzende Weise erklären.**

39

## splainen

### Beispiele:

Mansplaining, Whitesplaining, Adultsplaining usw.

Einer unterdrückten Person etwas auf herablassende, vereinfachende und selbstüberschätzende Weise erklären.

Fälschlicherweise annehmen, dass eine unterdrückte Person etwas nicht weiß, ohne erst nachzufragen. Weil man sich nicht vorstellen kann, dass diese Person das weiß. Sie nicht als Wissende sehen.

Das eigene Wissen überschätzen.

Splaining wird als abwertend, bevormundend und herablassend erfahren.

Raus aus der Dominanz

39

## Fs Uns fehlen die Worte

Wahrscheinlich hätten diese beiden FLINTA\* das Verhalten auch nicht angesprochen. Weil sie damit rechnen mussten, dass die Männer im Team das lächerlich finden würden. Und sagen: „Warum regst du dich darüber auf, ist doch gut, wenn Martin dir was erklärt. Das ist doch nett gemeint“.

Erst als Rebecca Solnit ihren Aufsatz „Men explain things to me“ veröffentlichte und daraufhin der Begriff „Mansplaining“ auftauchte, fingen FLINTA\* an, ihre massenweisen Erfahrungen mit erklärenden Männern zu beschreiben.

In der Folge entstand in der Gesellschaft das Bewusstsein dafür, dass dies nicht lauter Einzelfälle von wohlmeinenden erklärenden Männern sind. Sondern dominantes Verhalten, mit dem FLINTA\* klein gehalten werden.

Bevor es den Begriff „Mansplaining“ gab, lief eine FLINTA\*, die sich über das „besserwisserische Erklären“ beschwerte, immer Gefahr, dann lächerlich gemacht werden oder gesagt zu bekommen, dass sie übertrieben oder „auf Krawall gebürstet seien“.

# Privilegierte wissen zu wenig

## **Privilegierte wissen meistens viel zu wenig über Unterdrückung und dominantes Verhalten.**

Wenn Menschen aus unterdrückten Gruppen dominantes Verhalten ansprechen, verstehen viele privilegierte Menschen nicht, was an ihrem Verhalten dominant sein soll. Auch wir haben das bei der Arbeit an dieser Ausstellung immer wieder erfahren. Dass wir als FLINTA\* Erfahrung mit Sexismus hatten, hat uns nicht davor bewahrt, auf anderen Achsen der Unterdrückung ahnungslos zu sein: Unser Bauchgefühl warnte uns, wenn Cis-Männer sich dominant verhielten, aber nicht wenn wir selber die gleichen dominanten Verhaltensweisen zum Beispiel gegenüber Menschen mit Behinderung zeigten.

Wir erkannten Mansplaining - das hat uns aber nicht davor geschützt, selbst Splaining zu machen, zum Beispiel gegenüber Jugendlichen.

Bei der Arbeit am Kartenset gingen uns täglich wieder die Augen auf.

Niemand von uns hat in der Schule gelernt, die verschiedenen Arten der Unterdrückung zu verstehen und dominantes Verhalten zu erkennen. Dieses Wissen müssen wir uns selbst aneignen.

Auf dem Gebiet, wo wir selbst unterdrückt werden, geht das oft von selbst. Wir lernen durch unsere alltäglichen Erfahrungen, durch Gespräche mit anderen Unterdrückten. Und wir sind motiviert, Unterdrückung zu begreifen. Doch auf den Gebieten, wo wir privilegiert sind, fehlt uns die Erfahrung mit dieser Art der Unterdrückung. Und auch wenn wir uns als Privilegierte bemühen uns zu bilden (zum Beispiel, wenn wir als Weiße ein Buch über Rassismus lesen), dann bekommen wir doch nur einen kleinen Einblick von außen. Und dieser Einblick ist auf jeden Fall schon ein guter Schritt raus aus der Dominanz - aber absolut nicht zu vergleichen, mit dem Wissen, das von Rassismus Betroffene zu diesen Themen haben. Denn sie lernen schon seit frühester Jugend jeden Tag, was Rassismus bedeutet und welche Auswirkungen er hat.

## **Lebenslange Erfahrung**

zeigen, dass Kinder schon im Kindergartenalter begreifen, dass es Gruppen gibt, die als „überlegen“ gelten und solche, die als „unterlegen“ gelten. Und sie begreifen auch, zu welcher der Gruppen sie gehören. Ab diesem Moment machen sich die Menschen die zu einer „unterlegenen“ Gruppe gehören, viel mehr Gedanken über das Thema. Sie fangen einen lebenslangen Lernprozess an. Wobei sie zum Beispiel Situationen analysieren, die sie erleben oder beobachten. Und versuchen zu verstehen, was sie tun müssen, um Diskriminierung oder Gewalt aus dem Weg zu gehen.

## Fs Privilegierte wissen zu wenig

Ein 20jähriger Cis-Mann hat darum höchstwahrscheinlich nur einen Bruchteil des Wissens über sexistische Unterdrückung, das eine gleichaltrige FLINTA\* Person hat.

Genau wie eine 20jährige FLINTA\* of Color ein viel tieferes Wissen über Rassismus hat als eine gleichaltrige weiße FLINTA\*.

Menschen, die auf mehrere Weisen unterdrückt werden, haben zusätzlich meist noch Erfahrung dazu gesammelt, wie verschiedene Diskriminierungen zusammenwirken. Und dadurch meist mehr Blick auf die strukturellen Aspekte unter dem dominanten Verhalten.

### **Wissensvorsprung**

Es ist wichtig, dass wir diesen Wissensvorsprung anerkennen!

Wenn eine unterdrückte Person uns sagt, dass wir uns dominant oder diskriminierend verhalten, dann sollten wir das annehmen. Und nicht aus Reflex oder Schuldgefühl in die Rechtfertigungshaltung gehen. Nicht anfangen zu diskutieren. Erst mal in Ruhe darüber nachdenken.

Schuldgefühle bringen uns hier nicht weiter. Besser ist, uns für den Hinweis zu bedanken und uns die Zeit zu nehmen darüber nachzudenken.

Doch oft reagieren Privilegierte in solchen Situationen mit Abwehr und Leugnung. Sie erfahren das Feedback als einen persönlichen Angriff. Weil sie die Strukturen unter dem Verhalten nicht erkennen. Das ist der dritte Grund, warum dominantes Verhalten in Arbeitsgruppen oft nicht angesprochen wird. Wir haben nicht gelernt die Strukturen unter dem Verhalten zu sehen.

# Die Strukturen unter unserem Verhalten

## 3. Wir haben nicht gelernt, die Strukturen unter unserem Verhalten zu sehen

Ein Cis-Mann, der einen sexistischen Witz macht, verhält sich nicht zufällig so oder aus irgendeiner persönlichen psychischen Abweichung heraus. Sondern, weil er in einer Gesellschaft aufwächst, die sexistisch organisiert ist.

Beispiel: Um Garten sitzen zwei 6 und 8jährigen männlich gelesene Kinder. Sie reden darüber, dass "Mädchen immer so ängstlich sind".

Sie haben schon das negative Vorurteil (Stereotyp) "ängstlich" in Bezug auf Mädchen übernommen. Und gemerkt, dass sie sich überlegen fühlen können, weil sie keine Mädchen sind.

Gleichzeitig haben sie aber auch gelernt, dass Jungen "nicht ängstlich" sein sollen. Sie werden eher versuchen, Angst zu leugnen oder zu verstecken. Die Gesellschaft gibt ihnen etwas - das Gefühl der Überlegenheit. Aber nimmt ihnen gleichzeitig die Möglichkeit, ihre eigenen Ängste anzuerkennen.

Vielleicht führt das Stereotyp "Mädchen sind ängstlich", auch schon dazu, dass sie sich Mädchen gegenüber dominant verhalten. Zum Beispiel indem sie ein Mädchen beschämen oder auslachen, wenn es erzählt, Angst zu haben. Oder es als "Angsthase" ausschimpfen.

Als Erwachsene behandeln sie weibliche gelesene Menschen dann vielleicht herablassend. Zum Beispiel, wenn eine Schwester sagt, ihr sei ein Film zu gruselig. Oder eine Freundin darum bittet, abends von einer Veranstaltung abgeholt zu werden.

Diese Jungen werden noch mehr solche dominanten Denkmuster lernen. Die Kultur füttert sie mit Vorurteilen und Witzen über FLINTA\*. Und Gesetze und Institutionen geben ihnen Privilegien und wecken in ihnen die Illusion, sie hätten das Recht auf diese, weil sie klüger, besser, vernünftiger oder auf irgendeine andere Weise überlegen seien.

Genauso wenig ist rassistisches Denken oder Verhalten zufällig oder persönlich. Wie das Patriarchat sexistische Strukturen entstehen ließ, so wurden mit dem Kolonialismus rassistische errichtet. Und jede Menge schädliche rassistische Ideologien verbreitet. Diese sind bis heute überall in unserer Kultur zu finden. Wir haben sie ungewollt in unser Denken aufgenommen.

# Fs Strukturen unter unserem Verhalten

Eine weiße Frau, die sich gegenüber einer Person of Color dominant verhält, tut dies nicht zufällig oder aus irgendeiner persönlichen psychischen Abweichung heraus. Sondern, weil sie in einer Gesellschaft aufgewachsen ist, die rassistisch organisiert ist.

So lange wir sexistische Bemerkungen, rassistische Gewalt, ableistische Sprüche, homophobische Fernsehsendungen, klassistische Kommentare oder transphobische Witze (...) als persönliches Verhalten Einzelner sehen, ändert sich nichts.

Wir müssen gemeinsam über Systeme und Strukturen lernen. Um besser zu verstehen wie Systeme funktionieren und wie die Strukturen im System auf jede\*n einzelne\*n von uns einwirken. Denn nur, wenn wir das System und seine Strukturen erkennen, können wir sie verändern.



# Schlechte Erfahrungen

## **4. Wir haben schlechte Erfahrungen damit gemacht, dominantes Verhalten anzusprechen.**

Wenn eine unterdrückte Person privilegierte Menschen auf dominantes Verhalten anspricht bekommt sie als Antwort meistens noch mehr dominantes Verhalten zu spüren!

Nur in Einzelfällen haben wir erlebt, dass die angesprochene Person oder Gruppe sich die Erfahrung der unterdrückten Person in Ruhe angehört und angemessen darauf reagiert hat. In den allermeisten Fällen haben die auf ihr Verhalten Angesprochenen mit reflexartigen Leugnungen reagiert, und sehr häufig auch mit (Mikro-)Aggressionen, Manipulations- oder Ablenkungsstrategien.

Solche Reaktionen sind nicht nur sehr anstrengend und erschöpfend für die unterdrückte Person, sie können auch re-traumatisierende Wirkungen haben. Denn sie bestätigen der Person: Ich bin machtlos, ich habe keine Rechte, mir wird nicht geglaubt und die Privilegierten können sich alles erlauben.

Besonders traumatisierend sind Situationen, in denen von den anderen aus der Gruppe keine Unterstützung kommt, sie vielleicht sogar die privilegierte Person entschuldigen. Leider kommt dies oft vor, da auch vielen Zuschauenden das Wissen fehlt, dominantes Verhalten zu erkennen. Oder wenn sie es erkennen, sind sie sich vielleicht nicht sicher genug, um für die unterdrückte Person einzustehen. Und vielleicht haben sie auch selbst zu oft erfahren, wie dominant und aggressiv manche privilegierten Menschen reagieren, wenn sie auf ihr Verhalten angesprochen werden. Und haben deshalb Angst selbst zur Angriffsfläche zu werden, wenn sie sich mit dem Opfer solidarisieren.

Wenn eine unterdrückte Person dominantes Verhalten anspricht, reagieren Privilegierte oft u.a. mit diesen Abwehrreaktionen (die alle auch wieder zum dominanten Verhalten gehören):

Sie lenken ab, zum Beispiel indem sie das Gespräch auf eine andere Art der Diskriminierung lenken. "Und was ist mit Gewalt gegen Männer?" Das ist Was-ist-mit-ismus (Whataboutism)

Oder es wird auf ein anderes Thema abgelenkt, zum Beispiel auf allgemeine philosophische Fragen. "Haben wir nicht alle die gleiche DNA?"

Sie werfen der unterdrückten Person vor, das dominante Verhalten im falschen Ton, auf die falsche Weise oder am falschen Ort angesprochen zu haben: Ton-Schelte (Tone Policing).

Dabei wird oft auf die abwertenden Stereotypen zurückgegriffen auf denen die unterdrückenden Ideologien basieren: Der unterdrückten Person wird vorgeworfen, "zu emotional" zu sein, "übertrieben wütend" oder "hysterisch".

## Fs Schlechte Erfahrungen

Manchmal wird dann plötzlich das Opfer angeklagt.

Jetzt geht es nicht mehr um das dominante Verhalten der privilegierten Person, sondern um das Verhalten der unterdrückten Person. Der wird dann zum Beispiel vorgeworfen nicht liebevoll genug zu kommunizieren. Es kommt also zu einer **Täter\*innen-Opfer-Umkehr**, auch Victim Blaming genannt, also dem Opfer die Schuld geben.

Oft zweifeln Privilegierte die Erfahrungen der unterdrückten Person an. "So war das nicht".

Manchmal nimmt dieses Anzweifeln die Form von psychologischer Manipulation an: Es wird versucht der unterdrückten Person einzureden, sich habe sich die Diskriminierung oder das dominante Verhalten nur eingebildet oder die Situation hätte nichts mit Unterdrückung zu tun. Das nennt man auch Gaslighting.

Oder die privilegierte Person weigert sich überhaupt nur darüber nachzudenken, ob ihr Verhalten dominant sein könnte. Weigert sich vielleicht sogar anzuerkennen, dass es Unterdrückung gibt. "Rassismus gibt es doch bei uns nicht" mehr". (Unterdrückung leugnen, die eigenen Privilegien nicht sehen).

# Übung: Erfahrungen mit Ansprechen

**Übung:** Habt ihr Erfahrung damit gemacht, Dominanz anzusprechen?

**Zuhör-Runde in Kleingruppe oder in der Großgruppe**

**Dauer: 15-30 Minuten**

Bei dieser Übung ist es besonders wichtig, die Gruppe erst zu fragen, ob sie sich sicher fühlen, sich dazu in Kleingruppen auszutauschen. Befragt dazu die Gruppe mit geschlossenen Augen ([Siehe Seite 13](#)).

# Teil 3

## Handouts & Links

# Arten von Unterdrückung

In unserer Gesellschaft werden Menschen unterdrückt

wegen ihrer Hautfarbe, Herkunft, Nationalität oder ihrer Religion =====> **Rassismus**

wegen ihrer sozialen Herkunft, ihres Bildungsniveaus oder Armut =====> **Klassismus**

wegen einer körperlichen oder psychischen Beeinträchtigung oder aufgrund von Lernschwierigkeiten =====> **Ableismus**

wegen ihres Genders, also dem Geschlecht, das ihnen zugeschrieben wird =====> **Sexismus**

wegen ihrer Sexualität =====> **Lesben- Bi und Schwulenfeindlichkeit** oder **Monosexismus**. Auch Asexuelle/aromantische Personen werden diskriminiert (Aspecmisia - Feindlichkeit gegenüber Menschen aus dem asexuellen und aromantischen Spektrum).

wegen ihrer Geschlechtsidentität =====> **Genderfeindlichkeit, Enbyfeindlichkeit** (Diskriminierung von Menschen, die sich nicht in das binäre Gendersystem einordnen lassen, trans\*feindlichkeit

weil sie jüdisch sind oder als jüdisch wahrgenommen werden =====> **Antisemitismus**

**weil sie muslimisch sind oder als muslimisch wahrgenommen werden =====> Muslim:innenfeindlichkeit oder Islamfeindlichkeit**

weil sie Sinti oder Roma sind oder als solche wahrgenommen werden =====> **Rassismus gegen Rom:nja und Sinti:zze**, oder **Sinti- und Romafeindlichkeit** (den Begriff "Antiziganismus" sollten Nicht-Betroffene nicht verwenden).

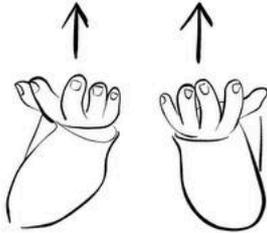
weil sie dick oder übergewichtig sind =====> **Dickenfeindlichkeit oder Fatshaming**

weil sie noch nicht erwachsen sind =====> **Adultismus**

wegen ihres+ Alters =====> **Ageismus**

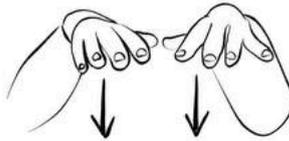
wegen ihres Aussehens =====> **Lookism**

# Handzeichen



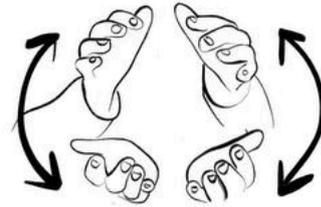
**Bitte sprich lauter.**

Die Hände mehrmals nach oben bewegen.



**Bitte sprich leiser/  
seid leiser.**

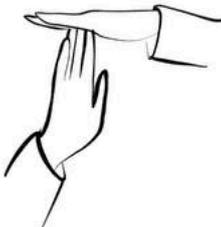
Die Hände mehrmals nach unten bewegen.



**Wir haben deinen  
Punkt verstanden.**

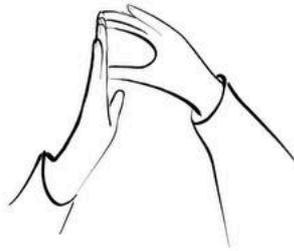
**Bitte komm zum  
Schluss.**

Die Hände in runder Form auf und ab bewegen, wie um einen Ball zu formen.



**Ich habe einen  
technischen Punkt.**

Mit den Händen ein T formen.



**Ich habe einen  
Prozessvorschlag.  
Oder auch: Wir  
brauchen eine  
Pause.**

Mit den Händen ein P Formen.



**Ich fühle mich nicht  
wohl. Oder die  
Stimmung  
ist nicht gut. Wir  
müssen das erst  
klären, bevor wir  
weitermachen.**

Mit den Fingern ein Herz über dem Kopf formen.

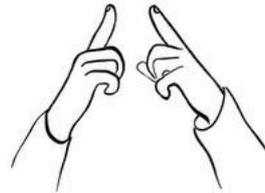
# Handzeichen



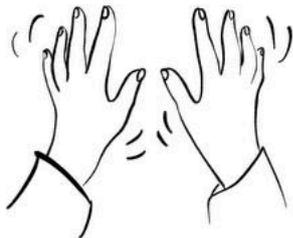
**Ich möchte etwas sagen.**



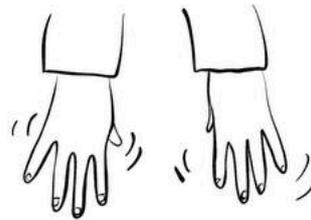
**Ich bin als zweite\*r dran.**



**Ich möchte etwas direkt dazu sagen.**



**Ich stimme zu.**  
Die Hände nach oben halten und schütteln.



**Ich stimme zu.**  
Die Hände nach unten halten und schütteln.



**Ich verstehe ein Wort nicht.**  
Mit der Hand ein L Formen wie "Language" (Sprache)



**Ich komme nicht mit.**  
Ich bin verwirrt.  
Mit den Fingern vorm Gesicht wackeln.

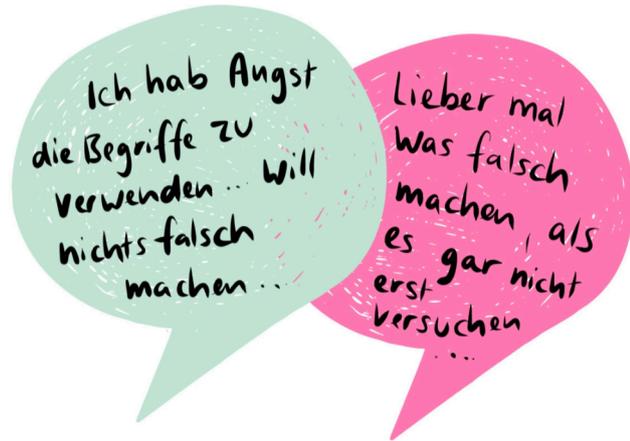
# Glossar

## FLINTA'\*

FLINTA\* sind alle Personen, die keine Cis-Männer sind. Sie werden im Patriarchat unterdrückt.

Der Begriff FLINTA\* besteht aus vielen aber nicht allen Begriffen, mit denen sich Menschen dieser Gruppe selbst bezeichnen. Darum steht das Sternchen am Ende für alle, die hier nicht genannt werden: Frauen, Lesben, Inter\* , Nicht-Binäre/enby , trans\* , Agender Personen und \*.

Auch wenn lesbisch kein Gender ist, werden Lesben im Begriff FLINTA\* zusätzlich genannt. Um darauf aufmerksam zu machen, dass im Patriarchat Heterosexualität zur Norm gemacht und lesbische Sexualität unterdrückt wird.



## Person of Color (Einzahl)

## People of Color (Mehrzahl)

### abgekürzt PoC

ist eine Selbstbezeichnung von Menschen mit Rassismuserfahrung, die nicht als weiß/westlich gesehen werden und sich auch nicht so identifizieren..

**Der Begriff sollte nicht ins Deutsche übersetzt werden.**

## BIPoC

BIPoC steht für Black, Indigenous, People of Color.

Hier werden Black (Schwarze) und Indigene Personen zusätzlich genannt, um sie ausdrücklich einzubeziehen und darauf aufmerksam zu machen, dass diese Gruppen besonders stark unter weißer Überlegenheit, den Folgen des Kolonialismus und strukturellem Rassismus zu leiden haben.

## Cis

Cis-Frauen und Cis-Männer werden Menschen genannt, die sich mit dem Geschlecht identifizieren können, das ihnen bei der Geburt zugeteilt wurde. Sie haben es in unserem System leichter, denn sie werden als "normal" gesehen. Wer sich nicht mit dem bei der Geburt zugewiesenen Geschlecht identifiziert, wird diskriminiert. Wie zum Beispiel Personen, die trans oder agender sind.

## **LGBTQIA+**

LGBTQIA+ steht für Lesbisch, Schwul (Gay) , Bisexuell, Trans\*, Queer, Inter\*\*,\*\* Asexuell und alle anderen Personen, die keine heterosexuellen Cis-Frauen oder Cis-Männer sind. Und also für alle, die nicht in das Raster der Cis-Heteronormativität fallen.

## **Cis-Heteronormativität**

bedeutet, dass es in unserer Gesellschaft drei herrschende Regeln gibt für das, was als "normal" gilt:

- 1.. Dass es nur zwei Geschlechter gibt (Männer und Frauen),
2. Dass Menschen sich mit dem Geschlecht identifizieren sollen, das ihnen bei der Geburt zugeschrieben wird (also Cis-Menschen sein)
3. Dass Menschen heterosexuell sind, also Männer nur mit Frauen Liebesbeziehungen oder Sex haben können bzw Frauen nur mit Männern.

## **trans\***

trans\* oder Transgender sind Personen, deren empfundene Geschlechtsidentität nicht mit dem Geschlecht übereinstimmt, das ihnen bei der Geburt zugeordnet wurde.

## **Non binär**

Non-binär bezieht sich auf eine Geschlechtsidentität, die nicht ausschließlich männlich oder weiblich ist, sondern außerhalb der traditionellen binären Geschlechtskategorien liegt.

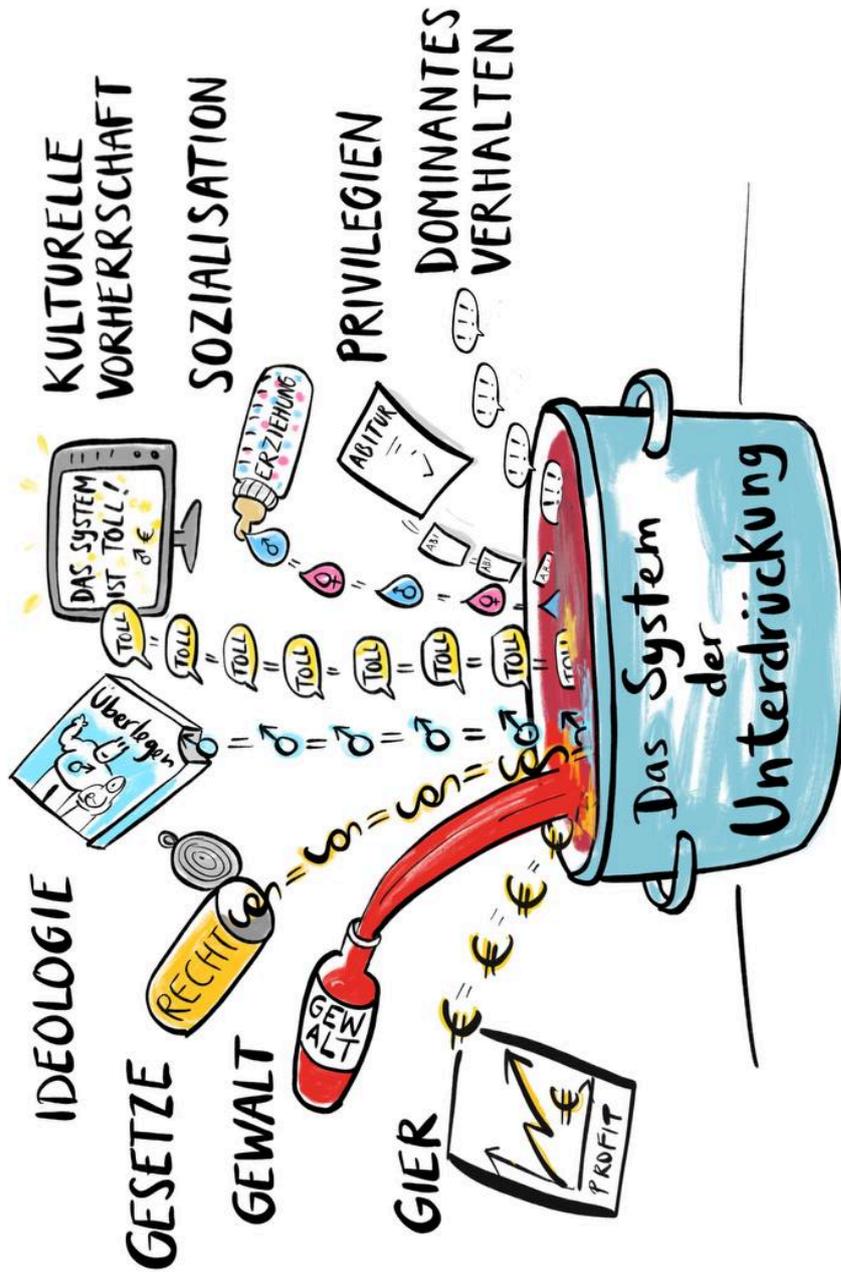
## **Intergeschlechtlich**

Intergeschlechtlich (Inter) bezeichnen sich auf Menschen, die körperliche Merkmale oder Chromosomen aufweisen, die nicht in die binäre Definition von "männlich" oder "weiblich" passen.

## **Neurodiversität**

Neurodiversität beschreibt die Idee, dass Menschen die Welt um sich herum auf vielfältige Weise erleben und damit interagieren; es gibt nicht die eine "richtige" Art zu denken, zu lernen und sich zu verhalten, und Unterschiede werden nicht als Defizite betrachtet.

# Handout Rezept für Untdrückung



# Weiterlernen

Uns ist bewusst, dass wir hier nur einen klitzekleinen Teil des riesigen Themas Dominanz und Unterdrückung darstellen können.

Auch liegt der Fokus bisher vor allem auf den Arten von dominantem Verhalten, denen wir hier in Deutschland innerhalb unserer Bewegungen, Unis, WG's, Parteien usw. begegnet sind.

Das heißt aber absolut nicht, dass die Unterdrückung an anderen Orten nicht wichtig wäre, im Gegenteil. Darum wollen wir dich ermutigen, vielseitige Quellen zu nutzen, Bücher von Autor\*innen verschiedener unterdrückten Gruppen zu lesen oder hören und dich auch über die globalen Ungleichheiten zu informieren. Auf der Website findest du eine Liste mit Büchern und Webseiten, die wir selbst besonders hilfreich finden.

Wenn dir dort Bücher oder Webseiten fehlen, schicke uns gerne eine Nachricht. Schreibe dann gerne eine E-mail an: **[raus-aus-der-dominanz@posteo.org](mailto:raus-aus-der-dominanz@posteo.org)**

Um auf die Website zu kommen musst du einfach den QR-Code scannen oder besuche unsere Website unter:

**[www.raus-aus-der-dominanz.org](http://www.raus-aus-der-dominanz.org)**



# Kartenset bestellen

## **Kartenset kaufen:**

Wir verkaufen das Kartenset zu einem Normalpreis von 35 Euro und zu einem reduzierten Preis von 25 Euro (keine Begründung notwendig).

## **Versandkosten:**

1 Kartenset 3,00€, 2 Kartensets 3,50€, 3 Kartensets 4,00€

Wir bitten diejenigen, die das Kartenset beruflich nutzen wollen und es sich leisten können den Normalpreis zu bezahlen. Wir freuen uns über Spenden, damit wir Kartensets an Gruppen weggeben können und an weiteren Projekten arbeiten können.

## **Ihr könnt das Kartenset per Mail bestellen bei:**

raus-aus-der-dominanz@posteo.de

## **iIhr könnt euch das Kartenset auch erstmal online anschauen:**

Scanne dafür den QR-Code oder schaue unter:

<https://raus-aus-der-dominanz.org/kartenset-uebersicht-anschauen>



## **Es gibt auch die Möglichkeit sich das Kartenset auszudrucken:**

Dazu scanne bitte diesen QR-Code oder klicke auf der Website auf den Link:

<https://raus-aus-der-dominanz.org/kartenset-uebersicht>



# Mitmachen

## **Zum Trainings-Skript beitragen:**

Du hast Beispiel-Situationen die wir im Trainings-Skript aufnehmen können, Feedback oder Ergänzungen dann melde dich sehr gerne bei uns!

Schreibe dann gerne eine E-mail an: **[raus-aus-der-dominanz@posteo.org](mailto:raus-aus-der-dominanz@posteo.org)**

## **Workshop für deine Initiative organisieren?:**

Du möchtest einen Workshop für deinen Verein, Schule oder Initiative organisieren und suchst nach einer Trainer\*in oder möchtest deine Ideen mit uns durchsprechen? Dann melde dich gerne bei uns unter **[raus-aus-der-dominanz@posteo.org](mailto:raus-aus-der-dominanz@posteo.org)** damit wir schauen können wie wir unterstützen können.

## **Trainer:innen-pool:**

Wir haben auch einen Trainer:innen-pool von Menschen die Trainings zu Raus aus der Dominanz geben oder geben möchten. Falls du mit in die Liste aufgenommen werden willst solltest du schon einen Workshop besucht oder mit der Kasrtenset schon gearbeitet haben. Wir freuen uns sehr auf neue Gesichter und gemeinsam Trainings zu "Raus aus der Dominanz" zu geben.

## **Train the Trainer:**

Ab und zu organisieren wir Trainings für diejenigen, die Trainings geben möchten. Wenn du Interesse hast dann melde dich auch gerne bei uns mit einer Mail.

# Beispiel Situationen

# Beispiele Kartenset

In diesem Abschnitt findet ihr Situationen, die ihr mit dem Kartenset analysieren könnt. Hinter jeder Situation beschreiben wir einige Verhaltensweisen, die in der Situation vorkommen.

Es geht bei der Analyse weniger darum, alle Mechanismen zu finden. Sondern vor allem, gemeinsam darüber nachzudenken, sich auszutauschen, zu erkennen, wie viel dominantes Verhalten in scheinbar "harmlosen" Situationen vorkommen kann. Und auch die Zusammenhänge zwischen verschiedenen Arten von dominantem Verhalten immer deutlicher zu erkennen.

Manche Karten sind in allen Situationen zutreffend, wie: "keine Bildungsarbeit machen" (und sich deshalb unbewusst dominant verhalten, die eigenen Privilegien und die Unterdrückung nicht sehen) und "sich nicht mit Unterdrückten solidarisieren" (das würde bedeuten, sich das dominante Verhalten abzugewöhnen und Unterdrückte zu unterstützen).

## Beispiel 1: Leichter Text

Person A: „Mich ärgert, dass noch nicht alle diesen Text gelesen haben“ (Es ist ein englischsprachiger Text über Strategien, in dem es um Strategien geht, geschrieben von einem männlichen Kriegsstrategen). „Das ist der wichtigste Text ist, den man zu diesem Thema lesen kann. Und der Text ist ganz leicht“.

Person B „Ich habe es wirklich versucht, komme einfach nicht durch den Text, ich finde ihn nicht leicht“.

Person A : (..... ) „Der Text ist wirklich leicht zu verstehen“.

Person C: „Ich erfahre das als eine abwertende Äußerung gegenüber Person B, er hat gerade gesagt, dass es für ihn nicht leicht ist.“

Person A: „Der Text ist aber wirklich leicht“.

Person C: „Was der eine Mensch leicht findet, ist für den anderen vielleicht schwierig und du kannst nicht beurteilen, was für einen anderen Menschen leicht ist“.

Person B schreibt im Chat, dass sie es als eine abwertende Äußerung erfahren hat.

Person D: „Ich finde es nicht in Ordnung, dass Person C Person A so drastisch angeht“.

## Analyse:

**beschämen / shamen**

Unterdrückte Menschen dazu bringen, sich für ihre (zugeschriebenen) Eigenschaften zu schämen.

8

**die eigenen Privilegien nicht sehen**

Nicht erkennen, dass man es durch die eigenen Privilegien viel leichter hat als Benachteiligte.

12

### **”Beschämen“, ”herablassend behandeln“,**

Person A erweckt den Eindruck, dass jene, die die Text noch nicht gelesen haben, sich nicht bemüht hätten. Indem A sagt, der Text sei ganz einfach, beschämt A jene, die den Text nicht lesen oder verstehen können.

### **”Die eigenen Privilegien nicht sehen“**

Person A hat durch ihre Bildungsprivilegien gute Englischkenntnisse und findet den Text daher einfach zu lesen. Und sieht nicht, dass der Text für weniger bildungsprivilegierte Menschen nicht leicht zu lesen ist.

**ausschließen**

Verhindern, dass Unterdrückte an Gesprächen, Veranstaltungen, Entscheidungen (...) teilnehmen können.

6

**nicht ermächtigen**

Die eigenen Privilegien nicht nutzen, um Benachteiligten die Teilhabe zu ermöglichen.

31

### **”Ausschließen“, ”nicht ermächtigen“, ”Die Bedürfnisse der Unterdrückten ignorieren“, ”keine Care-Arbeit machen“**

- Person B und wahrscheinlich auch andere aus der Gruppe können den angeblich ”einzig wichtigen Text“ nicht lesen. A unterstützt und ermächtigt sie dabei nicht. Statt sich zu ärgern, könnte A sich um eine Übersetzung kümmern oder die Inhalte für die anderen zusammenfassen

**die Bedürfnisse der Unterdrückten ignorieren**

Keinen Blick für die Bedürfnisse benachteiligter Menschen haben, nicht nach den Bedürfnissen fragen.

7

**keine Sorge-Arbeit (Care-Arbeit) machen**

Die Care-Arbeit den benachteiligten Menschen (vor allem den FLINTA \*-Personen) überlassen.

23

## **”bestimmen, was wichtig ist“, ”Bedürfnisse von Unterdrückten ignorieren“:**

Person A nimmt sich auch heraus zu entscheiden, dass dies “der wichtigste Text“ zu dem Thema ist. Woher ist A sich da so sicher - hat A alle Texte gelesen? Auch Texte von Unterdrückten? Es ist ein Text von einer sehr privilegierten Person und aus dem Kontext Militär - in dem höchstwahrscheinlich vor allem solche Strategien vorkommen, die aus der Perspektive der Privilegierten stammen. So ist es oft, dass in Gruppen und in der Gesellschaft die Strategien der Privilegierten als wichtig gesehen werden und die Strategien der Unterdrückten nicht beachtet werden.

**bestimmen,  
was „wichtig“ ist**

Die eigenen Privilegien nutzen, um zu bestimmen, was besprochen, gehört, gelesen, gesehen (...) wird.

9

**die Bedürfnisse der  
Unterdrückten  
ignorieren**

Keinen Blick für die Bedürfnisse benachteiligter Menschen haben, nicht nach den Bedürfnissen fragen.

7

Als Person C für Person B eintritt, kommt von D der Vorwurf, C gehe A zu drastisch an. Sie kommt also der dominanten Person zu Hilfe statt der Unterdrückten. Wahrscheinlich weil auch sie die Privilegien von Person A und die Unterdrückung nicht sieht. **”Tone Policing“**, **”Täter\*innen-Opfer-Umkehr“**, **”Täter\*innen schützen“**, **”Unterdrückung leugnen“**.

**tone policing**

Wenn eine benachteiligte Person Unterdrückung anspricht, ihren Tonfall oder ihre Wut kritisieren.

43

**Täter \* innen - Opfer -  
Umkehr**

Es so darstellen, als sei das Opfer (mit-)verantwortlich dafür, dass es diskriminiert oder misshandelt wurde.

40

## Beispiel 2: Das ist nicht rassistisch.

Person A macht eine rassistische Bemerkung und Person B, die Person of Color ist, spricht dies sachlich an. Die anderen in der Gruppe verstehen nicht, warum die Bemerkung rassistisch ist.

Person C sagt: "Du kannst auch in allem Rassismus sehen. A meint es doch nicht so". C und D versuchen zwischen „Täter\*in“ und „Opfer“ zu vermitteln. Person B fühlt sich nicht gehört und verlässt das Meeting.

Ein paar Tage später schlagen C und D vor, dass es einen Konfliktlösungs-Prozess mit Person A und Person B geben soll.

### Analyse:

#### **"Keine Bildungsarbeit machen:"**

Die weißen Personen in der Gruppe haben sich nicht über Rassismus gebildet und erkennen daher nicht, warum die Äußerung von A rassistisch ist.

#### **"Anzweifeln, nicht als Wissende sehen:"**

Obwohl sie selbst nicht von Rassismus betroffen sind und daher keine Erfahrung mit Rassismus haben, zweifeln die weißen Personen das an, was Person B sagt. Sie sehen Person B nicht als Wissende in Bezug auf Rassismus.



#### **"Täter\*innen schützen:"**

In der Gruppe wird die Perspektive von A als genauso wichtig gesehen, wie die von Person B. Person A wird nicht als "Täter\*in" gesehen, die sich verantworten muss (zum Beispiel, indem sie sich bei Person B entschuldigt). Stattdessen wird so getan, als gebe es einen Konflikt zwischen Person A und Person B. Doch B ist in keiner Weise an einem Konflikt beteiligt. B hat nur sachlich benannt, dass die Äußerung von A rassistisch ist. Dies ist für Menschen manchmal schwer zu verstehen. Hier hilft dieser Vergleich: Wenn Hans sagt "3+4 ist 5", und Joy sagt: "Das ist falsch", dann ist Joy nicht in einem Konflikt mit Hans. Sondern Joy behauptet eine Tatsache.

**”Unterdrückung leugnen:“** Die anderen in der Gruppe leugnen, dass in der Gruppe Rassismus vorkommt.

### **”Ausbeuten“**

Eigentlich wäre es die Aufgabe von allen in der Gruppe gewesen, Rassismus zu erkennen und A auf diese Äußerung anzusprechen. Nur weil die anderen keine Bildungsarbeit gemacht haben, ist diese Aufgabe B zugefallen. Dies nennt man auch Bildungs-Ausbeutung: Wenn die Privilegierten selber keine Bildungsarbeit zu Unterdrückung machen und diese Arbeit den Unterdrückten überlassen. Die dazu noch zusätzlich belastet werden.



### **”Täter\*innen-Opfer-Umkehr:“**

C sagt: "Du kannst auch in allem Rassismus sehen" und gibt damit Person B die Verantwortung für die Situation. Sie deutet damit an, dass B übertreiben würde. Und es kein Problem gebe, wenn B nicht so übertrieben empfindlich wäre. Hier verwendet C die Stereotypen "übertrieben wütend" und "hysterisch".

\*\*"Gaslighting":\*\* Die Bemerkung von C ist auch Gaslighting. Denn C stellt es so dar, als ob Person B sich nur einbilden würde, dass die Bemerkung von Person A rassistisch ist.

## **Beispiel 3: Schau mal ob es klappt**

Person A ist ein Cis-Mann, Person B eine Cis-Frau

Person A: "Kannst du diesen Beitrag per Mail an die anderen Gruppen weiter leiten?"

Person B: "Ich habe im Moment schon so viel zu tun."

Person A: "Du kannst ja mal schauen ob es klappt."

## Analyse:

### **”Grenzen nicht respektieren“:**

Person B gibt deutlich an, dass sie keine Zeit hat, aber Person A geht einfach darüber hinweg.

### **”ausbeuten“:**

indem Privilegierte die Grenzen von Unterdrückten nicht respektieren, bringen sie diese dazu Arbeit für sie zu erledigen, die sie selbst nicht machen möchten. Privilegierte verfügen oft ganz selbstverständlich über die Zeit von Unterdrückten, sind gewohnt, dass sie lästige Aufgaben an Unterdrückte abgeben und Aufträge erteilen können.



### **”Bedürfnisse von Unterdrückten ignorieren“:**

Person A ignoriert das Bedürfnis von Person B, keine neuen Aufgaben zu übernehmen.

### **”die eigenen Privilegien nicht sehen“:**

A ist als Cis-Mann im Patriarchat privilegiert, weil FLINTA\*-Personen mehr Care-Arbeit machen und ausgebeutet werden. Durch sein Verhalten trägt er zu dieser Ausbeutung bei.

### **”Keine Care-Arbeit machen“, ”andere nicht ermächtigen“:**

A unterstützt B nicht bei der Selbstfürsorge



## Beispiel 4: Präsentation

Eine FLINTA\*-Person erzählt:

”Als Mitglied einer Arbeitsgruppe stelle ich eine Präsentation für ein Treffen zusammen. Dabei sammle ich in einem Dokument Anknüpfungspunkte, bereits aufgetretener Probleme, Überlegungen, die ich generell zu den Aufgaben der Arbeitsgruppe und zu Problemen in unserer Organisation gesammelt habe.

All das, was ich dort gesammelt habe, wird von den beiden Männern, die die Präsentation halten werden, beiläufig aus dem Dokument gelöscht. Meine Vorarbeit geht vollkommen in dem auf, wie die zwei männlichen Personen die AG präsentieren wollen.“

### Analyse:

”**ausradieren:**“ Es geschieht immer wieder, dass Privilegierte die Beiträge von Unterdrückten als ”nicht wichtig“ einstufen und aus Dokumenten löschen (oder aus der Geschichtsschreibung).

”**bestimmen, was wichtig ist**“

- die beiden Cis-Männer nehmen sich heraus, die Beiträge der FLINTA\*-Person aus dem Dokument zu löschen.

”**Kultur dominieren**“

- indem nur das in der Präsentation landet, was die Cis-Männer wichtig finden, dominieren sie mit ihren Inhalten den Vortrag und haben mehr Einfluss auf das Treffen als die FLINTA\*-Person.

### **ausradieren**

Die Kultur der Unterdrückten zerstören  
oder aus der Geschichtsschreibung löschen.

5

### **Kultur dominieren**

Einflussreiche Rollen besetzen. Unterdrückte  
vertreiben. Bestimmen, was als „wichtig“ gilt.

24

## Beispiel 5: Fakten

Eine FLINTA\*-Person schreibt einen Entwurf für eine Mail einer Projektgruppe. Die fängt die Mail an mit einer Erklärung zur Bedeutung, die das Thema für die gesamte Bewegung hat und mit Überlegungen zu den Werten. Über diese Themen hat sie schon länger nachgedacht, sich auch mit anderen dazu ausgetauscht. Danach geht sie auf die Schritte ein, die von der Projektgruppe geplant sind. Es kommt von Cis-Männern aus der Projektgruppe das Feedback, dass Fakten an den Anfang gehören.

Sie denkt, "jetzt habe ich wieder so eine weibliche Mail mit emotionalem Kram geschrieben" und schämt sich. Sie hat in der Schule ja auch immer zu hören bekommen, dass sie sich auf die Fakten konzentrieren soll. Also holt die den Faktenteil an den Anfang. Später wird die Mail für durch andere aus der Gruppe gekürzt, wodurch nur die Fakten bleiben.

### Analyse:

#### **"bestimmen, was wichtig ist":**

Die Männer in der Projektgruppe "bestimmen, was wichtig ist", indem sie bestimmen, dass "Fakten" an den Anfang gehören. Dies ist typisch im System der Unterdrückung: Was als "harte Fakten" in einigen einfachen Sätzen präsentiert werden kann, gilt als wichtig. Werte, Interpretationen, Gedanken zu komplexen Zusammenhängen werden als weniger wichtig dargestellt.

#### **"Unterdrückte und ihre Beiträge als unterlegen darstellen":**

Dabei wird mit den Stereotypen gearbeitet, dass Unterdrückte **"emotional"**, **"nicht rational"**, **"zu kompliziert"** seien, nicht fähig, das Wesentliche vom Unwesentlichen zu unterscheiden". Doch was als "wesentlich" gilt, ist eben das, was für die Privilegierten wichtig ist. Und im System der Unterdrückung wird auch Wissen getrennt. So wird das Wissen in verschiedene Fachbereiche geteilt. Physik getrennt von Chemie betrachtet. Wirtschaft getrennt von Natur. Verkehr getrennt vom Sozialen usw., Obwohl sich diese verschiedenen Aspekte nicht wirklich trennen lassen und alles im Ökosystem verbunden ist, alles einander beeinflusst. Doch wer die Sachen in Zusammenhang betrachtet, ganzheitlich denkt, wird oft als "zu kompliziert" dargestellt".

**„nicht in der Lage,  
vernünftig zu denken**

„vernünftig“

67

**„emotional“**

„vernünftig“  
„objektiv“

57

### **”Anzweifeln“:**

Die Männer in der Gruppe zweifeln das Wissen der FLINTA\*-Person an. Sie hat ja nicht einfach irgendetwas in die Mail geschrieben, sondern länger darüber nachgedacht. Doch sie nehmen sich heraus, beurteilen zu können, dass ihr Beitrag nicht wichtig ist.

### **”Das Selbstvertrauen der Unterdrückten zerstören“**

Indem die Cis-Männer der FLINTA\*-Person sagen, ihre Überlegungen seien keine Fakten und gehörten nicht an den Anfang der Mail, vermitteln sie ihr das negative Stereotyp: ”emotional“, ”nicht in der Lage, rational zu denken“. Dadurch tragen sie mit ihrem Verhalten dazu bei, dass das Selbstvertrauen der FLINTA\*-Person zerstört wird.

Die FLINTA\* im Beispiel hat so oft erlebt, dass ihr vorgeworfen wurde, ”emotionalen Kram“ zu äußern, dass sie an sich selbst zweifelt. Die negativen Stereotypen wirken so, dass Unterdrückten immer wieder vermittelt wird, dass sie ”falsch“ seien, ”nicht rational denken könnten“. Auch wird ihr Wissen immer wieder angezweifelt. So wird das Selbstvertrauen der Unterdrückten zerstört, sie fangen an, an sich selbst zu zweifeln.

#### **das Selbstvertrauen der Unterdrückten zerstören**

**Mit dem eigenen Verhalten dazu beitragen, dass  
Unterdrückte wenig Selbstvertrauen haben.**

11

#### **anzweifeln**

**Ohne stichhaltigen Grund anzweifeln,  
was eine unterdrückte Person sagt.**

3

## Beispiel 6: Tipp

FLINTA\*-Person A moderiert. Sie macht einen Vorschlag zum Ablauf des Treffens. Der Vorschlag wird von der Gruppe angenommen. Dann leidet die Moderierende in das erste Thema ein, es ist eine kreative Brainstorming-Übung, bei der die Teilnehmenden ihre Einschätzung des Problems in kurzer Zeit auf kleine Zettel schreiben und anschließend sortieren sollen. Cis-Mann B unterbricht sie bei der Erklärung. "Ich habe einen Tipp". Alle in der Gruppe schauen jetzt zu ihm. "Statt jetzt erst mal ein Brainstorming zu Problemen zu machen, könnten wir auch gleich Lösungen sammeln".

### Analyse:

#### **"Unterbrechen":**

Die FLINTA\*-Person hatte von der Gruppe den Auftrag bekommen zu moderieren und die Gruppe hatte auch dem Ablauf zugestimmt. Dennoch nimmt sich B heraus, in ihre Moderation einzugreifen. Das ist eine Form von "unterbrechen" (Maninterrupting). Privilegierte sehen sich selbst und ihre Beiträge als überlegen und nehmen sich darum heraus, Unterdrückte zu unterbrechen.

**"Nicht als Wissende sehen, anzweifeln":** Außerdem sieht Person B Person A „Nicht als Wissende“. Er zweifelt ihre Fähigkeit, eine gute Übung anzuleiten an und nimmt sich heraus, ungefragt mit einem Änderungsvorschlag für den bereits beschlossenen Ablauf zu kommen.



#### **"Das Selbstvertrauen der Unterdrückten zerstören"**

Durch das Verhalten von B wird A demotiviert und in ihrem Prozess unterbrochen. Durch solches Verhalten wird das schon geringe Selbstvertrauen vieler unterdrückter Personen weiter zerstört.

#### **"bestimmen, was wichtig ist":**

Der Cis-Mann schlägt vor, die Analyse des Problems auszulassen und gleich über Lösungen zu reden. In unserem System gilt das sich beschäftigen mit Lösungen als wichtiger, als Probleme zu betrachten. Dies ist auch eine privilegierte Perspektive:

Denn für Privilegierte ist es nicht so interessant, sich mit den Ursachen der Probleme zu beschäftigen, für sie funktioniert das System so weit gut und sie wünschen sich nur kleinere Verbesserungen.

### „ablenken“:

Für Unterdrückte funktioniert das System nicht. Sie sehen daher oft, dass Probleme tiefere Ursachen haben, die im System der Unterdrückung, der sozialen Ungerechtigkeit und der Umweltzerstörung liegen. Und dass wir deshalb nicht oberflächliche Lösungen brauchen, sondern das System verändert werden muss. Indem der Cis-Mann die Beschäftigung ablenkt von den Ursachen hin zu den Lösungen, lenkt er den Blick eben auch weg von einem Gespräch über das System und von dem, was für Unterdrückte wichtig ist.



## Beispiel 7: Konferenz

Bei der Vorbereitung einer Konferenz wurden mehrere Workshop-Vorschläge von einer Gruppe Persons of Color und einer Gruppe von FLINTA\*-Personen abgelehnt. Das Orga-Team bestand aus weißen, bildungsprivilegierten Menschen. Als die Betroffenen fragten warum ihre Workshops nicht zugelassen wurden schrieb das Orga-Team in einer Mail:

„Der Prozess war so, dass wir innerhalb der Orga-Crew (...) am Anfang des Prozesses Ziele für die Konferenz(en) aufgestellt haben. Darauf basierend hat die Programm-AG eine Idee entwickelt, was für dieses Mal und was für die spätere Konferenz passend, wichtig und sinnvoll wäre. Das finale Programm ist dann aus einer Synthese aus Einreichungen und pro-aktiver Gestaltung durch die Orga-Crew entstanden. Bei der Vielzahl der Ideen und Einreichungen konnten wir leider im Rahmen einer zweitägigen Konferenz nicht alles berücksichtigen.“

Das Orga-Team hat für bestimmte Tageszeiten bestimmte Themen festgelegt. Bei den abgelehnten Workshops handelte es sich um Themen, die nicht in dieses Konzept des Orga-Teams passten. Zum Beispiel weil mehrere Themengebiete verbunden wurden oder der Workshop in keins der vom Orga-Team bestimmten Themen passte.

Das Orga-Team schlug den abgelehnten Gruppen vor, ihre Themen im "Open Space" zu besprechen, also nicht als festes Programm-Teil der Konferenz sondern in einem ungeplanten Teil der Konferenz zu schauen, ob sich Menschen finden, die das Thema besprechen wollen.

## Analyse:

### **"das Kommando übernehmen", "Machtpositionen besetzen":**

Oft übernehmen Privilegierte die Leitung bei Projekten. Dadurch haben sie auch mehr Möglichkeiten Einfluss zu nehmen.

### **"bestimmen, was wichtig ist":**

Die Programm-AG hat entschieden, welche Beiträge sie für die Konferenz wichtig fand, anstatt diese Entscheidungen Menschen aus unterdrückten Gruppen zu überlassen.



### **"ausschließen":**

Die beiden Gruppen und ihre Workshops wurden aus dem Konferenzprogramm ausgeschlossen.

### **"die eigenen Privilegien nicht sehen":**

Hier vor allem: Nicht sehen, dass man durch die eigenen Privilegien für vieles keinen Blick hat, das für Unterdrückte wichtig ist. Und dass man als Privilegierte nicht entscheiden kann, welche Workshops für Unterdrückte interessant sind. Das Orga-Team war sich scheinbar nicht bewusst, dass es als Gruppe von sehr privilegierten Menschen Gefahr läuft, Workshops auszuwählen, die vor allem für Privilegierte wichtig sind. Oder Workshops abzulehnen, die für Unterdrückte relevant sind.

### **"Unterdrückte und ihre Beiträge ignorieren":**

Die Themen, die von den BIPoC- und FLINTA\*-Gruppen eingereicht wurden, wurden nicht angenommen.

### **”Gruppen und Gespräche dominieren“, ”mehr Redezeit einnehmen“**

Durch solche Auswahlprozesse, bei denen nur Privilegierte beteiligt sind, passiert es immer wieder, dass Veranstaltungen von Privilegierten und ihren Themen dominiert werden und Privilegierte öfter am Wort sind.

**”marginalisieren/ an den Rand drücken“:** Themen, die für Unterdrückte relevant sind, werden oft an den Rand gedrückt, finden zum Beispiel nicht auf der Hauptbühne statt, sondern auf kleinen Nebenbühnen. Wie in dieser Situation im Open Space statt im echten Workshop-Programm.

**marginalisieren/  
an den Rand drücken**

Dazu beitragen, dass Unterdrückte und ihre Interessen am Rand der Gesellschaft oder der Gruppe landen.

27

**Gruppen und  
Gespräche dominieren**

Zum Beispiel mehr Redezeit einnehmen oder bestimmen, was „wichtig“ ist.

18

### **Beispiel 8: Raum dominieren, Keine Gefühlsarbeit machen**

”Nach einem halben Jahr im Lockdown trifft sich das Verkehrsbündnis zum ersten mal wieder. Das Treffen wird in der Einladung als „Gelegenheit zum Kennenlernen und Austausch“ beschrieben. Die Moderatorin hat sich deshalb überlegt, nach dem Check-In in Kleingruppen erst mal darüber zu reden, wie es den Teilnehmenden nach einem Jahr Pandemie so geht und was ihre Bedürfnisse sind. Einige der Privilegierten sagen, dass sie es lieber in der Großgruppe besprechen wollen. Dabei reden die meisten aber nicht tiefer über ihre Bedürfnisse, sondern nur über das Bedürfnis wieder mal Aktionen zu organisieren. Nachdem ich an der Reihe war, merke ich, dass auch ich nur über Aktionen geredet habe - in der Kleingruppe wäre dafür eher die Atmosphäre gewesen. In der großen Runde habe ich mich das wohl nicht getraut. Auch weil meine Vorredner:innen nicht auf Persönlicheres eingegangen sind. So bin ich gar nicht mehr auf die Idee gekommen, über meine Gefühle zu reden und darüber wie schwer für mich die Zeit im Lockdown war“.

## **Analyse:**

### **”Bestimmen, was wichtig ist“:**

Oft bestimmen Privilegierte in Gruppen nicht nur worüber geredet wird, sondern auch wie darüber geredet wird. Wie hier im Beispiel, dass das Thema in der Großgruppe besprochen wird, statt in Kleingruppen. Oder lieber über Aktionen zu reden, statt darüber, was die Zeit im Lockdown mit uns gemacht hat.

### **”Die eigenen Privilegien nicht sehen“:**

Wer privilegiert ist, hat es in unserer Gesellschaft sehr viel leichter, gehört zu werden und bekommt viel häufiger positive Reaktionen auf die eigenen Beiträge. Unterdrückte bekommen häufiger negative Reaktionen, werden unterbrochen, lächerlich gemacht, mundtot gemacht und immer wieder angezweifelt. Dadurch ist es für Privilegierte oft einfacher, sich in großen Gruppen zu äußern. Auch werden die Erfahrungen von Privilegierten überall in der Gesellschaft besprochen und gelten daher als ”normal“. Während das, was Unterdrückte erleben, eben nicht überall besprochen wird und daher von Privilegierten oft als ”seltsam“ oder ”übertrieben“ dargestellt wird. Viele Unterdrückte haben daher schlechte Erfahrungen damit gemacht, sich in einer Gruppe zu äußern. Sie haben daher öfter als Privilegierte das Bedürfnis nach einem Sicheren Raum oder besprechen etwas lieber in einer kleinen Gruppe. Sich sicher zu fühlen, etwas in der Großgruppe zu besprechen, ist ein Privileg.

Es ist auch ein Privileg, die eigenen Bedürfnisse äußern zu können, ohne Angst haben zu müssen, lächerlich gemacht zu werden. Äußern Unterdrückte ihre Bedürfnisse, werden sie oft lächerlich gemacht oder herablassend behandelt. Dabei wirken die negativen Stereotypen. Wer zum Beispiel sagt, lieber in der Kleingruppe reden zu wollen, wird als ”ängstlich“ oder ”schwach“ dargestellt. Wer sich darüber unterhalten will, wie schwer die Zeit im Lockdown war, wird schnell als ”krank“ oder ”schwach“ dargestellt und wer über Gefühle reden will, als ”emotional“.

Und es ist ein Privileg, psychisch gesund zu sein, ohne Depressionen durch den Lockdown zu kommen. Unterdrückte machen viel mehr traumatisierende Erfahrungen (wie Gewalt, Mikroaggressionen) und sind öfter von Armut betroffen. Dadurch sind öfter chronisch krank oder psychisch krank. Wer weniger Geld oder soziales Kapital hat, hat es auch in jeder Krise schwerer. Denn mit Geld kann man Unterstützung kaufen, wodurch die Effekte der Krise abgeschwächt werden können: Eine größere Wohnung, Lieferservice, Psychotherapie und Heilmittel, in Urlaub fahren oder ins Grüne, einen Garten haben, ... usw - all das macht es leichter, durch Krisen wie einen Lockdown zu kommen. Es ist daher logisch, dass (im Durchschnitt) weniger Privilegierte das Bedürfnis haben werden, über ihre



Erfahrungen mit dem Lockdown oder anderen Krisen zu reden. Sie sind einfach weniger davon betroffen. Als Gruppe ist

**”Die Bedürfnisse der Unterdrückten nicht sehen“:**

In der Situation wird das gemacht, was sich die Privilegierten wünschen. Es werden nicht alle Bedürfnisse abgefragt. Wichtig wäre, alle Bedürfnisse zu hören, aber dafür müsste eine Situation hergestellt werden, in der alle sich frei äußern können und keine Angst haben müssen, wegen ihrer Bedürfnisse lächerlich gemacht zu werden. In solchen Fällen ist es als Moderierende gut, von den Bedürfnissen der am meisten von Unterdrückung Betroffenen auszugehen.

**”Keine Care-Arbeit machen“:**

Die Privilegierten im Beispiel lenken das Gespräch weg vom Gespräch über die Erfahrungen im Lockdown. Sie gehen dabei nur von ihren eigenen Bedürfnissen aus und kümmern sich nicht um jene, die es im Lockdown schwerer hatten.

## **Beispiel 9: Chat**

Dieses Beispiel eignet sich besonders gut, um zu erkennen, wieviel dominantes Verhalten in ein paar scheinbar harmlosen Sätzen stecken kann.

FLINTA\*-Person A schreibt in einem Chat-Kanal an, dass mehrere Männer in der Diskussion Verhaltensweisen zeigen, die sexistisch sind. Wie zum Beispiel, dass die Männer viel mehr ”Redezeit“ im Chat einnehmen und gewaltvoll kommunizieren. Es entsteht eine längere Diskussion, in der Cis-Mann B schreibt:

**„Ich will nur mal so als Nebengedanken darauf hinweisen, dass aus Sicht der Kommunikationspsychologie immer beide Parteien für die Kommunikation verantwortlich bleiben. Und dass der Empfänger einer Nachricht immer über deren Inhalt entscheiden kann (Schulz von Thun). Und insofern prinzipiell jede Nachricht missverstanden werden kann.“**

### **Analyse:**

**”Ablenken“:**

”Ich will nur mal so als Nebengedanken darauf hinweisen“. B lenkt mit seinem Beitrag vom sexistischen Verhalten der Männer ab.

### **”Bestimmen, was wichtig ist“, ”die Beiträge von Unterdrückten ignorieren“:**

B Autorität her, indem er sich auf ”die Kommunikationswissenschaft“ beruft. Er zitiert einen weißen privilegierten Mann und tut so, als gebe es in ”der“ Kommunikationswissenschaft eine große Einigkeit. In Wirklichkeit gibt es hier durchaus unterschiedliche Auffassungen verschiedener Wissenschaftler\*innen. Kommunikationswissenschaftler\*innen aus unterdrückten Gruppen, die sich mit den unterdrückenden Aspekten von Kommunikation beschäftigen, haben hier auch wieder andere Perspektiven, doch diese ignoriert B (bzw hat sich vielleicht bisher auch nicht mit diesen auseinandergesetzt).

### **”Täter\*innen schützen“, ”Täter\*innen-Opfer-Umkehr“.**

B behauptet, dass ”immer beide Parteien für die Kommunikation verantwortlich sind“. Doch das stimmt nicht. Dies ist einfacher zu erkennen, wenn wir uns einen Mann vorstellen, der auf der Straße einer Frau ein sexistisches Schimpfwort hinterher ruft. Wie kann die Frau hier für die Kommunikation mit verantwortlich sein?

Sie hat nichts dazu beigetragen, dass der Mann sich gerufen fühlt, sie zu beschimpfen. B gibt den Opfern hier die Mitschuld am sexistischen Verhalten der Cis-Männer und lenkt von der Verantwortung der Männer ab.

#### **gaslighten**

**Der benachteiligten Person einreden, dass sie sich etwas nur einbildet oder übertreibt.**

15

#### **nicht als Wissende sehen**

**Unterdrückte nicht als Menschen sehen, die wertvolles Wissen haben. Sie nicht als Vortragende oder Expert\*innen einladen.**

30

**”Gaslighting“:** Und dass der Empfänger einer Nachricht immer über deren Inhalt entscheiden kann“. Das ist Gaslighting, denn B weckt den Eindruck als ob A sich einfach entscheiden könnte, das Verhalten der Männer nicht sexistisch zu finden und dann sei es auch nicht mehr sexistisch. Damit gibt er A die Verantwortung für das Verhalten der Männer und lässt es scheinen, als bilde A sich dieses Verhalten nur ein. Doch egal wie A sich verhält, das Verhalten der Männer bleibt sexistisch.

### **”Unterdrückung leugnen“:**

B leugnet das sexistische Verhalten der Cis-Männer im Chat und ignoriert die Unterdrückung, die dadurch geschieht.

### **”nicht als Wissende sehen“, ”anzweifeln“:**

B schreibt, dass ”prinzipiell jede Nachricht missverstanden werden kann.“ Und deutet damit an, dass A die Nachrichten der Männer missverstanden habe. Er spricht ihr ab, Sexismus erkennen zu können und sieht sie nicht als Wissende, was Sexismus betrifft. Obwohl sie als FLINTA\* viel mehr Erfahrung mit Sexismus hat als er.

