

Wer den Fallen des Rassismus nur auszuweichen versucht, lässt diese gleichzeitig stehen. Es geht aber darum, sie zu beseitigen. Entwicklungspolitische Bildung kann dazu beitragen – aber nur, wenn sie dezidiert antirassistisch motiviert ist und nachweislich dazu beiträgt, die Einstellung zu den Menschen des Globalen Südens zu reflektieren. red.

Prasad Reddy

Development Diversity

Über den Umgang mit den fünf Rassismus-Fallen der EZ

Es sind fünf Jahre vergangen, seit ich über die Rassismus-Fallen in der Entwicklungszusammenarbeit (EZ) und der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit geschrieben habe. Seitdem sind lobenswerte positive Entwicklungen bei der Verankerung der antirassistischen Arbeit in der entwicklungspolitischen Bildung zu verzeichnen. Jedoch: Eine inklusive, nachhaltige entwicklungspolitische Bildungsarbeit ist ein nie zu Ende kommender Prozess. Daher sollte weiterhin verstärkt an den fünf Fallen in puncto EZ und Rassismus gearbeitet werden.

Dazu gehört auch die Frage nach der Qualitätssteigerung der Vorbereitungscurricula von Entsendeorganisationen und der Umgang mit den Schwierigkeiten der Rückkehrer/innen, das Erfahrene und Gelernte im Ausland im vielfältigen entwicklungspolitischen Bildungsbereich in Deutschland einzusetzen. Meine Erfahrung in diesem Feld hat mir die Notwendigkeit einer theoretischen Fundierung und einer transnationalen Sicht auf die deutsche entwicklungspolitische Bildung im Umgang mit diskriminierenden Einstellungen und Praktiken gezeigt. Der 2007 erschienene Artikel „Das sind EZ'ler, die kennen sich aus – Fünf Fallen der Entwicklungszusammenarbeit in Sachen Rassismus“ ist im Folgenden durch neue theoretische Erkenntnisse und Handlungsempfehlungen erweitert worden. Nach der Beschreibung der fünf Fallen fasse ich die Empfehlungen unter dem Begriff *Development Diversity* zusammen.

Die Wissensfalle

Viele Entsendeorganisationen bieten umfassende Vorbereitungsseminare für deutsche „Entwicklungshelfer/innen“ in Bereichen wie Interkulturalität und Entwicklungspolitik an. Das Problem dabei ist, dass sie meistens nur Oberflächlichkeiten über das Verhalten von Menschen in anderen Ländern vermittelt bekommen.

Beispiel: Eine weiße deutsche Teilnehmerin fragte während meines Verhaltenstrainings: „Ich habe im interkulturellen Seminar gelernt, dass auf den Philippinen alle Frauen mit ihren Händen im Schoß sitzen. Wie kann ich denn meine Hände bei Präsentationen und Moderationen verwenden? Das wäre ja gegenüber den Philippinern unhöflich! Am besten werde ich also meine Hände beim Reden nicht verwenden?“ Hier ist offensichtlich von den Philippinen das Bild einer unterworfenen, zurückhaltenden

Gesellschaft vermittelt worden. Ich antwortete: „Ich kenne Aktivist/innen in philippinischen sozialen Bewegungen, die auch ihre Beine benutzen, um zu protestieren, und in ihren Händen kritische politische Plakate halten.“ Hier wird deutlich, dass in interkulturellen Trainings oft ein verkürztes und homogenisierendes Bild von Gesellschaften gezeigt wird.

Die Machtfalle

Internationale Zusammenarbeit sollte gleichberechtigt und auf Augenhöhe stattfinden. Viele Entsendeorganisationen können es sich leisten, ihre Vorurteile nicht in Frage zu stellen oder zu verleugnen, da sie über große Finanzmittel sowie Wissens- und Definitionsmacht verfügen. In der jüngsten Zeit gibt es Versuche, mit der Thematik kritisch umzugehen, einige Weiterbildungsanbieter bieten entsprechende Kurse für Rückkehrer/innen an. Ein konkretes Beispiel ist der Workshop „Sprache, Bilder und Stereotypen“ der Abteilung „Bildung trifft Entwicklung“ von Engagement Global. Es ist aber längst nicht anzunehmen, dass solche Inhalte zu den Regelangeboten der relevanten Weiterbildungsanbieter gehören. Verstärkte Angebote in diesem Bereich würden dazu beitragen, die konstruierten Bilder über die Menschen im Süden und die Migrant/innen im Norden durch differenziertere und realistische Bilder zu ersetzen.

Die Vorurteilsfalle

Diese Falle könnte man auch als abendländische oder Kulturfalle bezeichnen und in Aussagen wie dieser erkennen: „Wir sind aufgeklärte Europäer, die sind irgendwie anders (gemeint sind Länder, die nicht christlich geprägt sind). Wir helfen denen, unseren Werten und unserer Ethik zu folgen.“ In einem Gespräch mit einem Politiker habe ich sogar hören müssen: „Der Islam ist ja eine sehr rückständige, unterentwickelte Religion und Kultur. Es dauert noch lange, bis sie aufgeklärt wie wir (die Christen) werden können.“ Die jüngste Rückkehr des Diskurses in der öffentlichen Debatte über den „Kampf der Kulturen“ beweist die Existenz dieser Falle. Auch in der Wissenschaft sind solche Ansichten weit verbreitet: So wird etwa Indien, obwohl es eine Vielfalt von Religionen, Kulturen und Glaubensrichtungen besitzt, oft nur mit Hinduismus verbunden oder damit gleichgesetzt.

Die Legitimationsfalle

Oft finden EZ und interkulturelle Diskussionen ohne die Beteiligung von Südpartner/innen oder der hier lebenden politisch bewussten und ausgebildeten Migrant/innen statt. Hochglanzpublikationen in Deutschland, vor allem Werbe- und Spendenkampagnen einiger NRO und Hilfsorganisationen über das Elend oder die „Bedürftigkeit“ des Südens, werden ohne direkte Kontaktaufnahme oder Austausch mit südlichen Basisgruppen oder Migrant/innen erstellt. Diese Nichtbeteiligung wird von den weißen EZ-Organisationen damit legitimiert, nicht genug oder keine Migrant/innen zu kennen, die entsprechende Fachkenntnisse haben. Woher beziehen diese Organisationen ihre Legitimation, interkulturelles Lernen zu vermitteln oder EZ-Maßnahmen umzusetzen, ohne Vertreter/innen anderer Länder oder Religionen einzubeziehen? Dahinter steckt eine bewusste Vermeidung von Kontakt auf Augenhöhe und eine Art Exotisierung des Fremden. Und das, obwohl inzwischen auch geeignetes Material für eine kritische Auseinandersetzung mit der Darstellung von Schwarzen und weißen Menschen, zum Beispiel auf Werbeplakaten, vorhanden ist.

Eine positive Weiterentwicklung ist, dass manche entwicklungspolitischen Netzwerke Fortbildungen zur interkulturellen Öffnung der Verbände und entwicklungspolitischen Bildung anbieten. Ein nennenswertes Beispiel ist die Materialsammlung „Interkulturelle Öffnung von Organisationen und Verbänden“ vom Entwicklungspolitischen Netzwerk Hessen.

Die Spaßfalle

Veranstaltungen deutscher EZ-Organisationen wie „Afrika-Wochen“, „Indische Kulturabende“ oder „Salsa-Nächte“ belegen deren Wunsch nach Gemütlichkeit und nach dem Schutz vor einer tieferen Begegnung mit Menschen anderer Herkunft. Die Annahme dabei lautet: Ein Kennenlernen der „Anderen“ durch derartige kulturelle Events genügt, um Vorurteile zu vermeiden oder sie abzubauen. Erfahrungen mit verschiedenen Antidiskriminierungsansätzen beweisen, dass die Begegnung tiefer gehen muss: Über Afrikawochen oder indische Tänze hinaus müssen konkrete soziopolitische Projekte unter Mitarbeit von Migrant/innen erfolgen. Es gibt zahlreiche Falblätter von entwicklungspolitischen NRO mit Titeln wie „Spielend die Fremden kennenlernen“. Tatsache ist, dass es mit Spielen, Trommeln und Tanzen endet. Migrant/innen werden bei solchen Initiativen als Trommler, Tänzer oder „authentische“ Vertreter/innen ihrer Kultur, aber nicht als politische Aktivist/innen oder Expert/innen gesehen. Anstatt solcher Spiel-, Musik- oder kulinarischer Events sollten tiefer gehende kulturelle und soziopolitische Realitäten der Länder vermittelt werden, um den „Kampf der Unterdrückten“ gegen strukturelle Diskriminierung verstehen zu lernen.

Literatur

EPN Hessen: Interkulturelle Öffnung von Organisationen und Verbänden. Beteiligung von Personen mit Migrationshintergrund in der politischen Arbeit, Frankfurt a.M. 2009 (abrufbar unter: www.epn-hessen.de).

Nussbaum, C. Martha: Creating Capabilities. The Human Development Approach, London 2011.

Reddy, Prasad: Inklusive Weiterbildungsforschung und -praxis in einer Migrationsgesellschaft. In: Inklusion und Weiterbildung. Reflexionen zur gesellschaftlichen Teilhabe in der Gegenwart, Bielefeld 2010, S. 102-140.

Development Diversity

Entwicklungspolitische Bildung findet in Deutschland heute in einer Migrationsgesellschaft statt. Entsprechend sollte sich die Arbeit kontinuierlich und dynamisch anpassen (Reddy 2010). Dabei geht es nicht darum, den oben beschriebenen Fallen auszuweichen, sondern diese zu beseitigen, indem man alternatives Wissen und entsprechende Handlungsweisen entwickelt. Die Berücksichtigung wichtiger Erkenntnisse zur Bedeutung von Diversity und der Interkulturellen Öffnung der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit (EPN 2009) und die Vertiefung von kulturellen Dimensionen einer Bildung für Nachhaltige Entwicklung (UNDP 2004) werden die Nachhaltigkeit der entwicklungspolitischen Bildungsarbeit vor Ort bestimmen. In der letzten Zeit ist die Betonung der freiheitsstiftenden (Sen 1999) und *Capability* (Ermöglichung) fördernden Konzepte von EZ und entwicklungspolitischer Bildungsarbeit stärker geworden (Nussbaum 2011; Otto/Ziegler 2010).

Die oben erwähnte soziologische und sozialkritische wissenschaftliche Fundierung kann die Motivation mehrerer Weiterbildungsanbieter, ihre Angebote interkulturell zu öffnen, bereichern. Eine freiheits-, menschenrechts- und antidiskriminierungsorientierte entwicklungspolitische Bildung kann viel dazu beitragen, die Weiterführung einer abhängig machenden „Entwicklungshilfe“ zu beenden und durch eine befreiende, zukunftsfähige *Capability* aller Beteiligten zu ersetzen. Ein vergessenes, aber wichtiges Plädoyer für die Beachtung der kulturellen Dimensionen der entwicklungspolitischen Arbeit ist der UNDP Jahresbericht von 2004 „Cultural Liberty in Today's Diverse World“.

Wer als „Entwicklungshelfer/in“ in andere Länder gehen will, sollte gut und lange über die eigene Motivation und Einstellung zu den Menschen in den Zielländern nachdenken und differenzierte Bilder vom Süden am besten in Zusammenarbeit mit Migrant/innen hier entwickeln. Das Ziel sollte eine nicht-diskriminierende, vorurteils- und machtbewusste Zusammenarbeit mit dem Süden sein. Dies wird nur gelingen, wenn EZ und Antirassismuarbeit strukturell verankert sind. Man könnte solche zukünftigen Bemühungen als *Development Diversity* bezeichnen.

Dr. Prasad Reddy, geboren und aufgewachsen in Indien, hat seit 1998 seinen Lebensmittelpunkt in Deutschland. Der promovierte Erziehungswissenschaftler ist ausgebildet als Anti-Bias-Trainer, Diversity-Manager und Interkultureller Coach und ist Gründer des Zentrums für soziale Inklusion, Migration und Teilhabe (www.zsimt.com).

Otto, Hans-Uwe/Holger, Ziegler (Hrsg.): Education, Welfare and the Capabilities Approach. A European Perspective, Opladen/Farmington Hills 2010.

Sen, Amartya: Development as Freedom, Oxford 1999.

UNDP: Cultural Liberty in Today's Diverse World. Human Development Report 2004 (abrufbar unter: http://hdr.undp.org/en/media/hdr04_overview.pdf).

Impressum

Herausgeber der Broschüre

Develop-mental Turn

ist der Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag e.V. (BER).

Berlin entwickeln! – Globale Verantwortung vor Ort: Der Berliner Entwicklungspolitische Ratschlag (BER) ist der Dachverband der entwicklungspolitischen Nichtregierungsorganisationen von Berlin. Er vertritt ca. 100 Mitgliedsgruppen nach außen und vernetzt sie nach innen. Der BER sensibilisiert die Berliner/innen für den Eine Welt-Gedanken und setzt sich für Veränderungen in Berlin sowie den Industrieländern allgemein ein – denn es muss auch im Norden umgesteuert werden, damit sich die Entwicklungschancen in den Ländern des Globalen Südens verbessern können.



Berliner Entwicklungspolitischer Ratschlag e.V. (BER)

Greifswalder Str. 4

10405 Berlin

www.ber-ev.de

buero@ber-ev.de

Namentlich gekennzeichnete Artikel geben nicht unbedingt die Meinung der Herausgeber wieder.

Vi.S.d.P. und Redaktion: Armin Massing und Alexander Schudy

Bezug der Broschüre: www.ber-ev.de/bestellungen

Grafische Gestaltung und Reinzeichnung: Bertram Sturm,

www.bertramsturm.de

Der Innenteil ist auf 100% Recyclingpapier gedruckt.

1. Auflage, Berlin 2013

Diese Broschüre wurde erstellt mit
finanzieller Unterstützung von:



Landesstelle für Entwicklungszusammenarbeit



Der Herausgeber ist für den Inhalt allein verantwortlich.