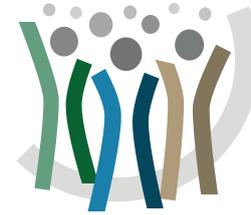


WIR SIND VIELE - FÜR EINE DISKRIMINIERUNGSFREIE GESELLSCHAFT



wir sind viele
gegen
rassismus
und
diskriminierung

Die Stadtgesellschaft kommt zusammen - Werkstatt Empowerment: erzählen, agieren - Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken. Eine Retrospektive auf Breakout Session #3 „Netzwerke für gesellschaftliche Wirkung stärken“ vom 18. November 2021

Am zweiten Tag der zweitägigen BV NeMO-Veranstaltung (17.-18. November 2021) sprachen wir in der Breakout Session #3 mit Referent*innen aus Politik, Zivilgesellschaft, Migrant*innenorganisationen und BV NeMO-Verbänden über die Stärkung von Netzwerken für soziale Wirkung, auch als ein lernendes System der Antirassismuserbeit.

Um den Dialog zu beginnen, haben wir die folgenden Impulsfragen gestellt:

Wie können wir gut und solidarisch zusammenleben und arbeiten, ohne Ausgrenzungen zu produzieren oder gesellschaftliche Herrschaftsverhältnisse zu reproduzieren?

Diese Frage ist hochaktuelle, insbesondere im Zuge der zunehmenden Sichtbarkeit von Vielfalt und Diskriminierungserfahrungen verschiedener sozialer Gruppen.

- Als Aktivist*innen wollen sich viele für eine diskriminierungsfreie Welt einsetzen. Gerechter. Solidarischer. Lebensfreundlicher. Aber wie kommen wir dorthin?
- Führen die Lösungen, die derzeit diskutiert und teilweise schon umgesetzt werden, zu einem wirklich gerechten Wandel?

Innerhalb des BV NeMO-Netzwerks gibt es ein Solidaritätskonzept bzw. eine Verständigung mit gemeinsamen Interessen und Strategien. Die Verbände arbeiten in Form von Bündnissen und die Besonderheit der Bündnisse ist eine Positionierung in der Nichtpositionierung für Rom*nja/Sint*zze und Mütter deren Kinder keine Geburtsurkunde erhalten, für Jüdinnen*Juden und gegen Antisemitismus und antimuslimischen Rassismus sowie gegen Diskriminierung asiatisch gelesener Menschen. Die Verbände suchen themenspezifisch Kooperationspartner*innen aus.

ZENTRALE ERKENNTNISSE

Netzwerke können als Räume verstanden werden, deren Authentizität bewahrt werden soll, in denen Austausch stattfindet und Debatten geführt werden. Es geht darum, zu reflektieren, wie diese Räume sein können und sein werden wollen, die Bedürfnisse der Netzwerke real zu bewerten und abzudecken, sowie zu überlegen, welchen Bedarf insbesondere Menschen mit Rassismuserfahrung(en) haben. Darüber hinaus denken wir darüber nach, wie wir diese Menschen erreichen können, um mit ihnen ein Netzwerk aufzubauen. Mit Rassismuserfahrungen Aller durchlaufen wir einen Politisierungsprozess. Die Antirassismus Perspektive sollte auch innerhalb der Netzwerke kommuniziert und angewandt werden, um eine wirkungsvolle und nachhaltige Arbeit leisten zu können. Dies ist auch ein Teil der Professionalisierungsstrategie und der Entwicklung der Förderstrukturen. Es ist auch wichtig zu überlegen, wie das Netzwerken mit Menschen funktioniert, die nicht „da“ bzw. „vor Ort“ sind, die nicht zugänglich/erreichbar sind. In diesem Prozess suchen wir nach Besonderheiten und nach dem, was bereits vorhanden ist.

Netzwerke können als Kommunikationsplattform(en) für gemeinsame Angebote dienen und ein Verständnis für kollektive Arbeit entwickeln, gleichzeitig aber auch individuelle Kompetenzen einbringen. Netzwerke verstehen sich als nah an den Bedarfen ihrer Zielgruppe(n) und verfügen über ein großes Fachwissen, mit der sie die Lebenssituationen der Adressaten interpretieren können. Erfolg ist für sie, wenn die Adressat*innen ihre Leistungen und Angebote annehmen. In der Wahrnehmung der Netzwerkakteur*innen ist dies Ausdruck einer funktionierenden Bedarfsorientierung. Jede Person, die zu den Verbänden bzw. Netzwerken kommt, ist ein/eine Bündnispartner*in, auch wenn keine Beratungsarbeit stattfindet. Insgesamt können lokale Netzwerke als eine moderne Form der Problembearbeitung/ Wirkungstreppe (Output/Outcome/Impact) verstanden werden. Heutzutage sind neue Handlungsstrategien gefragt, ebenso wie Macht- und Ressourcenteilung sowie Inklusion und Wertschätzung. Netzwerke sollten offen und dynamisch sein und langfristig diesen Charakter beibehalten.

ZUKUNFTSAUSSICHTEN

Wenn wir über die Zukunft nachdenken und darüber welche Wege wir gehen wollen und müssen, sollten wir gemeinsam die Antirassismuserbeit gemeinsam gestalten und uns nicht gegenseitig bekämpfen und spalten lassen. Es ist zwingend notwendig, dass wir über die Machtungleichgewichte und Machtverhältnisse nachdenken, denn wenn diese beseitigt sind, können wir authentisch auftreten, handeln und solidarisch miteinander arbeiten. Wir sind uns unserer Unterschiede sowie der historischen Hintergründe/Kontextualisierung bewusst und nehmen diese wahr, wollen aber auch gemeinsame Forderungen nach dem „Recht auf Nicht-Diskriminierung“ stärken. Wir müssen nicht unbedingt ein WIR definieren oder gar erzwingen, sondern einen gemeinsamen Nenner für Empowerment und politische Haltung erarbeiten. Es sollten keine Herrschaftsstrukturen reproduziert werden und wir sollten vor allem eine wirkungsorientierte und nachhaltige Vernetzung vorantreiben, nicht nur sichtbaren Ergebnissen und kurzer Dauer hinterherlaufen. Unterschiedliche Existenzrealitäten, die vielleicht noch ungehört sind, sollten stärker in den Fokus rücken, mit einer etablierten Solidaritätskultur, die frei von allen Hierarchieverhältnissen in den Verbänden ist. Hier wird eine gemeinsame Sprache (ein Common sense/language) und eine Migrationskompetenz herausgearbeitet. In der Gegenwartsbewältigung brauchen wir auch eine Fokussierung, neben multikomplexen Ressourcen, die sich auch in unseren Erfahrungen widerspiegeln. Es findet eine Machtübergabe statt, eine Ressourcenteilung. Darüber hinaus sollte die themenspezifische Vernetzung stärker genutzt werden, d.h. enger an den Bedürfnissen der Organisationen ausgerichtet, um so besser die Kooperation zu bewerkstelligen und Reichweite zu vergrößern. Die Vorteile der Beteiligung an Netzwerken, der nicht ausschließlich mit Ge/Betroffenheit zu tun hat, sollten vielmehr kommuniziert werden, insbesondere als Potentialorientierung.

Im Hinblick auf die Strategieentwicklung und die Netzwerkarbeit sollten bestehende Logiken hinterfragt und ggf. aufgebrochen werden. In all den Handlungsfeldern und bei all der Arbeit, die auf uns zukommt, sollten wir immer an deren Komplexität sowie aber auch an die Möglichkeiten denken, vor allem aber an die „Diversity of Minds“ und das „diversity Patchwork“, den wir gemeinsam weben.

Brigitte Lawson und Türkân Deniz-Roggenbuck

Ein Projekt von:



Gefördert durch:



Die Beauftragte der Bundesregierung
für Migration, Flüchtlinge und
Integration