

Klimaleugner*innen werden ausgeschlossen – Diskriminierungsleugner*innen sind bei uns willkommen?

Wie das Nicht-Einfordern von Prinzip 6 und 7 dazu führt, dass Menschen aus benachteiligten Gruppen in der Bewegung systematisch erschöpft und an der Teilhabe gehindert werden. Und warum wir einen bewegungsweiten Austausch über die Strategien der Unterdrückten brauchen...

1. DAS PROBLEM:

Ich möchte in diesem Text Prozesse untersuchen und beschreiben, die tagtäglich in der Bewegung stattfinden und schauen, was die strukturellen Ursachen dafür sind, dass sich diese Prozesse immer wiederholen. Ich schreibe diesen Text zwar alleine, auch als Teil des Projektes Raus aus der Dominanz. Aber Analyse der Prozesse basiert auch auf vielen Jahren Austausch mit Menschen in der Bewegung, zum Beispiel innerhalb der Ortsgruppe, der nationalen AG Inklusion & Diversität, diverser Awareness-Teams, Awareness-Trainings, FLINTA*-Plenen usw.

Die Prozesse, die ich hier beschreibe, schaden nicht nur einzelnen von Unterdrückung betroffenen Menschen massiv. Da sie oft zu Erschöpfung, Vertreibung aus der Bewegung, Retraumatisierung und Burnout führen.

Die Prozesse führen auch dazu, dass ein Großteil der Arbeitsgruppen für Menschen aus unterdrückten Gruppen keine sicheren Räume sind. So werden Menschen aus unterdrückten Gruppen strukturell und massiv an der Teilhabe gehindert.

Indem wir diese Prozesse zulassen, verletzen wir als Bewegung unsere Prinzipien 6 und das fortwährend, tagtäglich (gerade aktuell wieder an zentralen Stellen) und in unglaublich vielen Gruppen und Strukturen: Diese Prozesse kommen in AGs, PGs, OGs vor, wir haben sie im Ankerkreis beobachtet, in Chats und bei Aktionen. Sie führen seit Jahren auch dazu, dass die Bewegung immer kleiner wird. So lange diese Prozesse andauern, wird die Bewegung auch nicht wieder wachsen.

Die Prozesse führen außerdem dazu, dass in der Bewegung weitgehend nur „männliche“ und „weiße“ Sichtweisen und Strategien Raum bekommen, während Strategien von Menschen aus unterdrückten Gruppen immer wieder kein Gehör finden und oft auch mundtot gemacht werden. Damit werden die Vorstellungskraft und Wirkungsmöglichkeiten der Bewegung drastisch eingeschränkt. Denn wie Audre Lorde so treffend sagte: „The master’s tools will never dismantle the master’s house“. - Oder in der Sprache unserer Prinzipien: Mit den Werkzeugen des zerstörerischen Systems können wir das zerstörerische System nicht aus den Angeln heben. Im Gegenteil: Wenden wir solche Strategien an, zerstören wir die Menschlichkeit, die Kreativität, die Anschlussfähigkeit und die Wirksamkeit unserer Bewegung.

2. DIE URSACHE:

Ursächlich für diese Prozesse ist erstens, dass wir nicht einfordern, dass Menschen in der Bewegung sich an die Prinzipien halten. Und die dafür notwendige Bildungs- und Reflexions-Arbeit machen. Und zweitens, dass wir nicht die Strukturen schaffen, die dafür sorgen können, dass die Prinzipien eingehalten werden.

3. UM WELCHE ART VORFÄLLE GEHT ES:

Eine Person spricht diskriminierendes oder dominantes Verhalten an, das sie in der Gruppe oder Bewegung beobachtet hat. Dabei orientiert sie sich an anerkanntem Wissen über Diskriminierung. Sie äußert also keine persönliche Meinung, sondern zeigt nur auf, was passiert ist. Wie eine CO₂-Ampel Alarm schlägt, wenn zu viel Kohlendioxid in der Raumluft vorhanden ist, handelt auch die Person, die Diskriminierung anspricht, nur als „Sensor*in“ für Diskriminierung. Und handelt im Sinne unserer Prinzipien 6 und 7.

Doch dann wird von den anderen in der Gruppe auf eine Weise reagiert, die nicht angemessen ist.

Ich werde jetzt erst beschreiben, was in diesen Situationen passieren *sollte*, um unseren Prinzipien 6 und 7 zu entsprechen. Dann was in der Realität in den meisten Fällen stattdessen passiert.

4. WAS IN SOLCHEN SITUATIONEN PASSIEREN SOLLTE, WÄRE:

- (1) Alle Mitglieder der Gruppe aber vor allem die Privilegiertesten fühlen sich verantwortlich dafür, diskriminierendes/dominantes Verhalten zu erkennen und anzusprechen. Da alle in der Gruppe sich über Diskriminierung und dominantes Verhalten gebildet haben, sind auch alle in der Lage dazu. So bleibt die Aufgabe des Ansprechens nicht bei den Betroffenen hängen, sondern wird vor allem von den Privilegierten in der Gruppe übernommen. Denn sie haben ein Bewusstsein dafür, warum diese Aufgabe nicht den Betroffenen überlassen darf: Erstens, weil diese durch die Diskriminierung schon mehr belastet sind. Zweitens, weil Betroffene besonders gefährdet sind, wenn sie Diskriminierung ansprechen (sie werden eher angezweifelt, lächerlich gemacht, schneller zur Projektionsfläche von negativen Stereotypen usw.). Und drittens weil solche Situationen retraumatisierend sein können.
- (2) Die Gruppe erkennt das Problem an und übernimmt Verantwortung: In unserer Gruppe findet Diskriminierung statt und untersucht die strukturellen Aspekte des Vorfalls. Eventuell kann die Gruppe Bildungsmaterial hinzuziehen, um den Vorfall

zu verstehen und analysieren. Sollten Einzelne Zweifel haben, ob es sich um dominantes Verhalten handelt, wird eine von der Bewegung bestimmte Instanz eingeschaltet (Awareness Team, AG I,E&D). Diese Autorität dieser Instanz wird von allen in der Bewegung anerkannt und nicht angezweifelt.

- (3) Die Gruppe übernimmt Verantwortung und ergreift passende Maßnahmen.
„In unserer Gruppe werden im Moment unsere Prinzipien nicht eingehalten und unsere Aufgabe ist dafür zu sorgen, dass diese Situation nicht weitergeht und sich nicht wiederholt.“ Die Gruppe überlegt, durch welche Maßnahmen dies erreicht werden kann. Und setzt diese Maßnahmen um (wie z.B. Redezeit gerecht verteilen, andere Arbeitsweisen nutzen, ...).
Wenn noch Wissen fehlt, um passende Maßnahmen zu finden, kann die Gruppe sich als Ganzes weiterbilden oder externe Unterstützung holen.

Doch leider findet all dies oft nicht statt.

Grund dafür ist, dass diese Verhaltensweisen in der Bewegung nicht von allen Einzelnen und Gruppen eingefordert werden. Obwohl die Prinzipien der Bewegung eigentlich dazu veranlassen sollten. Stattdessen wird es bisher auf die freiwillige Basis verschoben, sich über Diskriminierung zu bilden, Verantwortung dafür zu übernehmen, dass in unseren Gruppen keine Diskriminierung stattfindet und da wo sie doch stattfindet diese anzusprechen.

5. STATT DEM OBEN BESCHRIEBENEN VERHALTEN PASSIERT MEIST DIES:

1) **Anzweifeln**

Die Aussage der Sensor*in, die dominantes/diskriminierendes Verhalten anspricht, wird angezweifelt („Das war nicht diskriminierend“). Es wird nicht anerkannt, dass der angesprochene Vorfall in Verbindung steht mit den Strukturen der Diskriminierung und dass der Vorfall daher dazu führt, dass Menschen in der Gruppe benachteiligt oder aus der Gruppe vertrieben werden.

Klimaleugner*innen werden aus der Bewegung ausgeschlossen. Die Bewegung fordert ein, dass alle in der Bewegung den menschengemachten Klimawandel und das Artensterben anerkennen. Wer diese leugnet, ist zurecht nicht in der Bewegung willkommen. Doch mit dem zweiten Teil unserer Selbstbezeichnung „Klimagerechtigkeitsbewegung“, also der Gerechtigkeit, gehen wir nicht gleichermaßen um. Wir fordern nicht von allen, die in der Bewegung aktiv werden wollen, dass sie die Tatsache anerkennen, dass unsere Gesellschaft von jahrhundertealten Strukturen von Unterdrückung geprägt ist. Und dass diese Strukturen auch im Denken und Handeln aller Einzelnen und Gruppen in der Gesellschaft wirksam sind, wenn wir dem nicht aktiv entgegenwirken. Diskriminierungsleugner*innen dürfen in der Bewegung bleiben und sogar über Jahre zentrale Rollen besetzen!

Wir fordern also nicht, ein, dass alle Prinzip 6 und 7 anerkennen und sich entsprechend verhalten. Im Gegenteil: Indem wir dieses Anerkennen nicht einfordern, geben wir als Bewegung quasi die Erlaubnis zum Anzweifeln.

Anzweifeln ist eine der Ursachen dafür, dass die Rolle der Sensor*in für Diskriminierung so anstrengend ist. Eigentlich sollte die Gruppe sich bei der Sensor*in bedanken, die den Vorfall erkannt hat und ab dann als ganze Gruppe die Verantwortung übernehmen und überlegen, wie jetzt weiter vorgegangen wird. Da wir als Bewegung jedoch zulassen, dass das Wissen von Personen, die Unterdrückung ansprechen, angezweifelt wird, bürden wir diesen Personen zusätzliche Arbeit auf: Sie müssen jetzt entweder die anderen in der Gruppe bilden um zu belegen, warum das Vorgefallene diskriminierend ist. Oder sie landen (sehr oft) in Auseinandersetzungen oder werden zur Täter*in gemacht (siehe nächste Punkte). Einzelnen diese zusätzliche Arbeit aufzubürden ist sowieso problematisch, aber zusätzlich weil es oft von Unterdrückung Betroffene sind, die die Diskriminierung ansprechen. Durch die Unterdrückung an sich schon erschöpft, werden sie zusätzlich erschöpft durch die Aufgaben, Diskriminierung zu erkennen, anzusprechen, zu erklären - all das oft gegen Widerstände von Privilegierten aus der Gruppe.

2) **Personalisieren des Vorfalls.**

Statt als Gruppe Verantwortung für den Vorfall und das weitere Vorgehen zu übernehmen, wird der Vorfall oft dargestellt, als handle es sich um einen persönlichen Konflikt zwischen zwei Individuen: der Person, die sich dominant verhalten hat und der Person, die das Verhalten angesprochen hat.

Dies passiert oft auch dann, wenn nicht das Verhalten einer einzelnen Person sondern der ganzen Gruppe angesprochen wird. Zum Beispiel, wenn eine Person beobachtet: „Unsere Arbeitsweisen führen dazu, dass Menschen ausgeschlossen werden“. In solchen Fällen wird es dann so dargestellt, als ob die Sensor*in sich in Konflikt mit der ganzen Gruppe befände („X stört die harmonische Zusammenarbeit der Gruppe“, „X ist immer so negativ“).

Die Sensor*in ist durch ihr Wissen in der Lage, Diskriminierung zu erkennen. Und somit nur der_die Überbringer*in der schlechten Nachricht, nicht selbst irgendwie verantwortlich dafür, dass dieses Verhalten stattfindet.

Deshalb ist die Sensor*in auch nicht an einem Konflikt beteiligt. Die CO2-Ampel hat keinen Konflikt mit den Menschen im Raum, sie signalisiert nur eine Konzentration in der Raumluft. Genauso ist die Person, die Diskriminierung anspricht, nicht in einem Konflikt mit Menschen aus der Gruppe, sondern signalisiert nur diskriminierendes Verhalten.

Das Personalisieren passiert wahrscheinlich auch deshalb schnell, weil die anderen Cis-Männer (bzw die anderen *weißen* /Bildungsprivilegierten usw...), in

dem Moment, in dem sie anerkennen, dass es strukturell ist, sich auch an die eigene Nase fassen müssten. Und überlegen: Warum verhalten Cis-Männer im Patriarchat sich so oft dominant? Warum haben wir so wenige FLINTA*-Personen in der Gruppe usw. Es ist oft auch für andere privilegierte Beteiligte (privilegierteren Cis-Frauen) aus der Gruppe angenehmer zu sagen, dass eine einzelne Person das Problem ist. Auch sie müssen sich dann nicht mit ihrem eigenen Anteil an den strukturellen Verhältnissen beschäftigen.

3) **Verharmlosen des dominanten Verhaltens und Täter*innen schützen statt der Opfer**

Wird das Verhalten privilegierten Person angesprochen, kommen ihr oft andere Privilegierte zu Hilfe. Statt sich mit den von der Diskriminierung Betroffenen zu solidarisieren.

Das dominante Verhalten der privilegierten Person wird dabei oft mit persönlichen Schwächen oder psychischen Befindlichkeiten entschuldigt oder verharmlost („Er meint es nicht so“, „Er hatte eine schwere Kindheit“.). Damit wird der Blick von den Strukturen (wie „Sozialisation als Cis-Mann im Patriarchat“) weggelenkt auf persönliche Eigenschaften.

Es geht bei der Beschäftigung mit dominantem Verhalten nicht darum, Einzelne zu beschämen. Im Gegenteil soll ja gerade gemeinsam über die Strukturen der Diskriminierung gelernt werden. Gleichzeitig müssen aber alle Einzelnen dabei eben auch ihre eigenen Verhaltensmuster hinterfragen und daran arbeiten, sich diskriminierendes Verhalten abzugewöhnen .

Das bedeutet nicht, dass Personen, die das (z.B. aus psychischen Gründen) nicht können, auf keinen Fall auf irgendeine Weise in der Bewegung mitarbeiten können. Aber sicher nicht in zentralen Rollen und nur unter Begleitung von Menschen, die als Mentor*innen auftreten und dafür sorgen, dass keine von Unterdrückung betroffenen Menschen durch das Verhalten dieser Person verletzt oder vertrieben werden. Denkbar wäre zum Beispiel, dass mehrer Cis-Männer die Aufgabe übernehmen, eine cis-männliche Person, die besonders oft durch dominantes Verhalten auffällt, bei Treffen zu begleiten. Diese Person darauf hinzuweisen, wenn sie sich dominant verhält. Und wenn notwendig die Person dazu aufzufordern, den Raum zu verlassen. Wo die anderen Cis-Männer der Person dann ganz in Ruhe erklären können, warum das Verhalten dominant war und wie sich in Zukunft verhalten sollte.

Solche Verantwortungsübernahme von Cis-Männern für das Verhalten von anderen Cis-Männern haben wir in der Bewegung kaum beobachten können. Viel öfter ist vorgekommen, dass sehr dominant oder aggressiv handelnde cis-männliche Personen von anderen Cis-Männern mit dem Hinweis geschützt wurden, dass in der Bewegung alle willkommen seien. Doch es ist wichtig, uns bewusst zu machen, dass wenn wir *einen* aggressiv handelnden Cis-Mann gewähren lassen, wir damit für viele andere Menschen die Mitarbeit in der Gruppe

unmöglich machen. Das „Alle sind willkommen“ bezieht sich darauf, dass alle willkommen sind, die unsere Prinzipien achten. Und die also da, wo ihnen Wissen fehlt oder sie schädliche Verhaltensmuster haben, die notwendige Bildungs- und Persönlichkeits-Arbeit zu machen.

Zweitens fordert Prinzip 6: „Damit unsere Bewegung für alle sicher ist, muss sie zuallererst für die am stärksten marginalisierten Menschen sicher sein“. Wenn wir uns in einer konkreten Situation entscheiden müssen, ob wir einen sehr dominanten Cis-Mann in der Gruppe halten wollen oder den Raum zu einem sicheren Raum für Menschen aus den unterdrückten Gruppen zu machen, dann weist uns das Prinzip den Weg: Der Raum muss zuallererst für die am stärksten marginalisierten Menschen sicher sein.

4) **Ablenken**

Oft wird vom diskriminierenden Verhalten (und der Person, die sich so verhalten hat) abgelenkt auf das Verhalten der Person, die die Diskriminierung angesprochen hat. Ihr Ton wird kritisiert („Du zerstörst die schöne Stimmung in der Gruppe“ - Tone Policing), ihr wird vorgeworfen nicht gewaltfrei zu kommunizieren (zum Thema gewaltfreie Kommunikation siehe unter Punkt 13), sie wird zur Ursache des Problems erklärt und ihr werden persönliche Motive unterstellt. Oft wird die ansprechende Person oder ihr Verhalten sogar dämonisiert („Wegen dir wird unser ganzes Projekt/die Klimabewegung usw scheitern“, „Du willst das Matriarchat“ usw) - worin auch wieder Ablenkung und ein Versuch der Einschüchterung vorliegen kann.

Solche Verhaltensweisen sind extrem schädlich für die ansprechende Person, wenn es eine Person aus einer unterdrückten Gruppe ist. Denn darin wird auf schädliche Stereotypen (negative Darstellungen) zurückgegriffen, die überall in der Gesellschaft zu finden sind und mit denen die Systeme der Unterdrückung rechtfertigt werden sollen. Mit diesen Stereotypen werden Menschen aus als unterdrückten Gruppen als „anders“ dargestellt (Othering) und dabei zwar auf eine Weise, durch die ihnen die Fähigkeit abgesprochen wird, vernünftig zu handeln. Solche negative Stereotype sind zum Beispiel „hysterisch“, „schwach“, „übertrieben wütend“, „naiv“. Sie sind überall in der Gesellschaft finden: Im Bildungssystem, in der Kultur, den Medien usw) zu finden und werden zur Zeit auch wieder sehr drastisch verbreitet, besonders von rechten Gruppen, aber auch z.B. von Männergruppen. Dies hat sehr schwerwiegende Folgen für das Selbstvertrauen von Unterdrückten. Denn ihnen wird von der Gesellschaft fortwährend mitgegeben sie seien schlecht, falsch, unmoralisch, schuldig und ihrem Urteil sei nicht zu trauen. Gegen diese Negativ-Darstellungen müssen sie sich fortwährend innerlich zur Wehr setzen.

Wird einer Person, die Diskriminierung anspricht, vorgeworfen, sie verderbe dadurch die Stimmung in der Gruppe, übertreibe oder kommuniziere gewaltvoll, dann wird meistens genau auf solche Stereotypen zurückgegriffen. Oft wird das von den anderen in der Gruppe nicht erkannt (wieder durch fehlende Bildung). Bei

der Person, die nur sachlich auf Diskriminierung hingewiesen hat, werden dadurch oft Schuldgefühle, Selbstzweifel usw aktiviert. Für die es eigentlich keinen Anlass gibt, aber die mit diesen negativen Darstellungen in der Gesellschaft zu tun haben. Oft haben wir beobachtet, dass Personen, die Diskriminierung ansprechen, tagelang von Schuldgefühlen geplagt werden, obwohl sie doch vollkommen im Einklang mit unseren Prinzipien handelten. Während Personen, die sich diskriminierend verhalten haben, keine Schuldgefühle hatten: Durch die hier beschriebenen Mechanismen wie Täter*innen-Opfer-Umkehr, Tone Policing, usw konnten sie von ihrer eigenen Verantwortung ablenken und werden dabei in sehr vielen Fällen von anderen Privilegierten oder der ganzen Gruppe unterstützt.

5) **Dreifache Täter*innen-Opfer-Umkehr**

Durch die beschriebenen Prozessen findet eine dreifache Täter*innen-Opfer-Umkehr statt: Einmal wird die Täterschaft vom System aufs Individuum abgelenkt und andererseits von der diskriminierenden Person auf die Diskriminierung ansprechende Person. Wurde der Vorfall erst mal personalisiert, wird die Täter*innen-Opfer sehr viel einfacher.

Die dritte Art der Täter*innen-Opfer-Umkehr findet in den Strukturen der Bewegung statt: Denn auch von den nationalen Strukturen in der Bewegung wurde/wird auf Diskriminierungs-Vorfälle oft mit Konflikt-Lösungs-Angeboten reagiert. Damit wird suggeriert, die Person, die Diskriminierung anspricht, sei mitverantwortlich für den Vorfall. Und so findet eben auch in diesem Vorgehen eine Personalisierung und Täter*innen-Opfer-Umkehr statt.

Achtung: Der Begriff Täter*innen-Opfer-Umkehr ist wichtig, birgt aber in sich auch die Gefahr der Personalisierung, weil wir uns unter Täter*in und Opfer eben oft einzelne Personen vorstellen. Hier ist es wichtig stattdessen vor allem die Täter*innenschaft des Systems zu erkennen. Und das Patriarchat, das kolonialistische Denken/den Rassismus, Klassismus usw als ursächliche Täter*innen für die diskriminierenden Strukturen zu sehen. Ohne dabei den Einzelnen die Verantwortung abzusprechen: Wir alle sind mit verantwortlich dafür, dass diese schädlichen Strukturen in unseren Gruppen und Bewegungen keinen Raum mehr bekommen.

6) **Die Bewegung fordert nicht ein, dass Menschen Prinzip 6 und 7 einhalten und toleriert, dass Menschen diesen Prinzipien dauerhaft entgegenhandeln. Damit verstößt sie als Ganzes gegen diese Prinzipien.**

In der ganzen Bewegung werden die Beschäftigung mit Diskriminierung und die Anerkennung von Diskriminierung bisher auf die persönliche Ebene verschoben: als freiwilliges Interesse, dem Einzelne nachkommen können, das aber nicht von allen eingefordert wird. Dabei wäre das Einfordern dringend notwendig, schließlich können die Prinzipien 6 und 7 nur eingehalten werden, wenn Menschen sich über Diskriminierung bilden und so in der Lage sind sie zu erkennen und entsprechend zu handeln. Um diskriminierende oder

unterdrückende Strukturen zu erkennen, braucht es entsprechende Bildung. Das gleiche gilt für dominantes Verhalten: Um solche Verhaltensweisen bei sich selbst, bei anderen oder in der Bewegung zu erkennen, braucht man nicht nur Bildung über die einzelnen dominanten Verhaltensweisen sondern auch über die Rolle, die sie im System der Unterdrückung haben und wie sie in Beziehung stehen zu den Ideologien, mit denen Menschen zu „Anderen“ gemacht werden (Othering). Wer zu dieser Bildungsarbeit nicht bereit ist, kann nicht in der Bewegung mitmachen, da von dieser Person dann erwartet werden muss, dass sie (durch fehlendes Wissen) sich nicht gemäß Prinzip 6 und 7 verhalten kann. Und dadurch würde die Sicherheit der am stärksten marginalisierten Personen gefährdet. Eingefordert werden muss auch, dass alle Verantwortung dafür übernehmen, dass Arbeitsgruppen, Aktionen und Treffen diskriminierungsfreie Räume sind. Die Bildungsarbeit zu Diskriminierung braucht Strukturen in der Bewegung. Wie zum Beispiel einführende Kurse, in denen das notwendige Wissen über Diskriminierung vermittelt wird. Wie Personen, die Kuchen verkaufen wollen, ein Hygienezeugnis brauchen, so kann unsere Bewegung einfordern, dass nur jene mitmachen dürfen, die ein Bildungsprogramm durchlaufen haben. Das ist übrigens in vielen Bewegungen eine gängige Praxis.

7) **Das Fehlen einer anerkannten Definition von Diskriminierung fördert Anzweifeln und Personalisieren.**

Wird Diskriminierung angezweifelt, dann wird es bisher der betreffenden Gruppe überlassen, zu entscheiden, ob es sich um Diskriminierung handelt. Obwohl in vielen Gruppen eben das Wissen dazu fehlt. Beispiel: In einer Gruppe, die bis auf eine FLINTA*-Person aus fünf Cis-Männern besteht, wird von der FLINTA*-Person, festgestellt, dass die Cis-Männer sich dominant verhalten und deutlich mehr Redezeit einnehmen. Die Cis-Männer sagen, das sei keine Diskriminierung und lehnen es ab sich mit ihrem Verhalten zu beschäftigen oder über dominantes Verhalten zu informieren. Bisher lässt unsere Bewegung Betroffene hier allein: Denn im Beispiel stünde die FLINTA*-Person jetzt vor der unmöglichen Aufgabe, fünf Cis-Männern, die keine Lust haben, sich mit dem Thema zu beschäftigen, irgendwie nahezubringen, dass sie sich mit dominantem Verhalten beschäftigen müssen. Sie hat in der bestehenden Situation keinerlei Anspruch darauf, wäre vollkommen auf den guten Willen dieser Männer angewiesen.

8) **Es fehlt eine Instanz, die als Wissende über Diskriminierung anerkannt ist.**

In der gegenwärtigen Situation gibt es keine Instanz, die bewegungsweit als Wissende zum Thema Diskriminierung anerkannt wird. Im Vergangenen wurde die AG Inklusion und Diversität immer wieder von Cis-Männern und *weißen* als solche Instanz angezweifelt. Sie nahmen sich heraus, ganz ohne entsprechende Bildung über das Thema, in gleichem Maße beurteilen zu können, ob Diskriminierung vorliegt wie die AG, in der intensiv Bildung zu diesen Themen gesammelt worden war. Da eine solche Instanz fehlt, bleibt es in der Bewegung den einzelnen Gruppen überlassen, diese Entscheidung zu treffen, selbst wenn diese Gruppen

aus Menschen bestehen, die keinerlei Wissen zu Diskriminierung haben oder strukturelle Diskriminierung gar leugnen.

Die Bewegung braucht eine Instanz, die entscheiden kann, was Diskriminierung ist und was nicht. Das Fehlen davon suggeriert, dass es freibleibend ist sich mit Diskriminierung zu beschäftigen. Und dass alle in der Lage seien, sie zu beurteilen auch jene, denen das Wissen dazu fehlt. Hierdurch werden jene, die am meisten über Diskriminierung wissen und sie deshalb erkennen, von der Bewegung nicht unterstützt sondern alleingelassen.

9) **Erschöpfen**

In einer Gruppe, in der nicht anerkannt wird, dass es dominantes/ diskriminierendes Verhalten gibt und dass dieses Verhalten strukturell ist, wird es immer wieder endlose und erschöpfende Auseinandersetzungen geben. Dabei werden Menschen aus unterdrückten Gruppen und ihre Verbündeten erschöpft, während privilegierte, sich dominant verhaltende Menschen geschont werden. Denn die Personen, die Diskriminierung ansprechen, werden in solchen Gruppen immer wieder angezweifelt werden. Da können sie sich noch so bemühen es gut zu erklären, sich auf noch so viele gute Quellen berufen („Schaut euch dieses Video an“, „seht hier die Dominanz-Karten“, „hier in diesem Buch wird es beschrieben“) und noch so gut versuchen, die Wirkung des dominanten Verhaltens zu beschreiben („dadurch werden Menschen ausgeschlossen und vertrieben usw“). Das alles hilft nicht, wenn es in der Gruppe nicht die grundsätzliche Einigung gibt, dass es Diskriminierung und dominantes Verhalten gibt UND dass solches Verhalten in der Gruppe nicht geduldet wird. Solange Diskriminierung leugnen in der Bewegung toleriert wird, werden jene, die Diskriminierung erkennen und ansprechen in erschöpfende Diskussionen verwickelt werden. So lange toleriert wird, dass sich Menschen weigern, sich über Diskriminierung zu bilden und ihr Verhalten zu hinterfragen, so lange wird den Betroffenen aufgebürdet, die Privilegierten zu bilden. So lange wir tolerieren, dass von Vorfällen von Diskriminierung abgelenkt wird, indem man sie zu persönlichen Konflikten macht, so lange Täter*innen geschützt werden statt die Betroffenen, so lange werden die von Diskriminierung betroffenen ausgebeutet und erschöpft. Ihre Energie verbraucht sich dann im Versuch, jene Arbeit zu machen, auf die die Privilegierten keine Lust haben. Während die Privilegierten es unterlassen können, sich zu bilden, Diskriminierung anzusprechen und die Auseinandersetzungen darum auszuhalten. Und dann reichlich Energie über haben, in einflussreichen Rollen und AGs mitzumischen.

Solange die Privilegierten nicht verpflichtet werden, ihren Teil (und das sollte ein größerer Teil) der Gerechtigkeits-Arbeit zu machen, wiederholt sich in der Bewegung was in der gesamten Gesellschaft stattfindet: Unterdrückte werden gezwungen mehr unsichtbare Erziehungs- und Care-Arbeit zu machen. Die zwar sehr wichtig ist, aber wenig Wertschätzung bekommen und vor allem durch die man wenig Einfluss auf die gesellschaftlichen Entscheidungen hat. FLINTA*

werden in der Gesellschaft erschöpft, ausgebeutet und an der Teilhabe und Einflussnahme gehindert werden, weil Cis-Männer keine Care-Arbeit machen. Genauso werden die Unterdrückten in unserer Bewegung ausgebeutet, erschöpft und an der Einflussnahme gehindert, weil die Privilegierten keine Gerechtigkeitsarbeit machen. (Care-Arbeit bleibt in der Bewegung zusätzlich auch weitgehend an den FLINTA*-Personen hängen)

10) **Ausschließen und Vertreiben**

Diese Prozesse führen dazu, dass Menschen aus diskriminierten Gruppen sich in der Bewegung nicht sicher und wirksam fühlen können und sich nicht dauerhaft in der Bewegung engagieren können. Schon im Vorfeld führt das fehlende Einfordern der Bildungsarbeit und Verantwortungsübernahme dazu, dass die Bewegung kein sicherer Ort für Menschen aus unterdrückten Gruppen ist. Diese werden dadurch aus der Bewegung ausgeschlossen und an der Teilhabe gehindert.

Wer von Diskriminierung betroffen ist, hat meist feine Sensoren entwickelt, mit denen erkannt werden kann, wie in der Bewegung mit Diskriminierung umgegangen wird. Wir haben in unserer Ortsgruppe zum Beispiel beobachtet, dass Menschen nach dem (relativ diskriminierungssensibel gestalteten) Willkommens-Treffen begeistert waren, dann aber nicht an der Arbeitsgruppe teilnahmen, an der sie interessiert waren. Das kann zum Beispiel damit zu tun haben, dass die Ansprechperson der AG ein Cis-Mann ist, der auf dominante Weise kommuniziert. Sodass eine FLINTA*-Person schon nach der ersten Kontaktaufnahme abhakt, weil sie spürt, dass in der Arbeitsgruppe dominantes Verhalten stattfinden wird. Da die meisten von Diskriminierung betroffenen Menschen schon vorher schlechte Erfahrungen damit gemacht haben, Diskriminierung in einer Gruppe anzusprechen, die Diskriminierung nicht anerkennt, entscheidet die Person sich dann vielleicht, sich das nicht anzutun und sich lieber in einer anderen Bewegung zu engagieren.

Denn wenn in einer Gruppe Diskriminierung toleriert wird, bedeutet das für Betroffene: Entweder sie müssen schweigend Diskriminierung aushalten oder sie sprechen Diskriminierung an und werden durch die darauf folgenden Auseinandersetzungen erschöpft. Beides ist auf Dauer nicht auszuhalten und vertreibt die von Diskriminierung betroffenen Menschen aus der Bewegung. Auch Allies (Privilegierte, die Diskriminierung ansprechen) werden auf diese Weise erschöpft und vertrieben.

11) **Einschüchtern und mundtot machen**

Sehr oft beobachten wir in Situationen, in denen Diskriminierung angesprochen wird, gewaltvolles und einschüchterndes Verhalten von Cis-Männern. Dieses besteht zum Beispiel in massivem, lautem, hartem Vorgehen gegen die Person, die Diskriminierung anspricht. Dabei kommen immer wieder auch Beschimpfungen, Dämonisierungen, Psychologisierungen, Gaslighting usw. vor. Solch einschüchterndes Verhalten führt dazu, dass nicht nur die in der Situation

betroffene Person (die das diskriminierende Verhalten angesprochen hat), sondern auch andere Anwesende oder im Chat mitlesende, sich in Zukunft nicht mehr trauen, sich zu äußern oder Diskriminierung anzusprechen. Auch kommt es in solchen Situationen vor, dass die ansprechende Person mit persönlichen Nachrichten vor allem von Cis-Männern bombardiert wird.

Für Personen, die von solchem Verhalten betroffen sind, gibt es bisher keine angemessene Unterstützung. Denkbar wäre zum Beispiel die Möglichkeit, einer Instanz (wie dem Awareness Team) anonym mitzuteilen, was in einer bestimmten AG vorfällt. Sodass ab dem Moment das Awareness-Team den Vorfall übernimmt, und die ansprechende Person (die ja getan hat, was in ihrer Verantwortung lag) sich zurückziehen kann.

12) **Gruppen entziehen sich der Verantwortung und das wird erlaubt**

Um dafür zu sorgen, dass Prinzip 6 und 7 eingehalten werden, müssen Konsequenzen folgen. Und zwar nicht nur für Einzelne, sondern gerade auch für Gruppen. Bisher ist es - gerade in den nationalen AGs - möglich, dass Gruppen über lange Zeit weiterarbeiten und für die Bewegung relevante Entscheidungen treffen, obwohl in der Gruppe wiederholt Diskriminierung stattfindet und angesprochen wird. Dies entspricht einer Duldung von Verstößen gegen unsere Prinzipien und signalisiert allen Betroffenen in der Bewegung: Ihr seid hier nicht sicher und eure Bedürfnisse sind uns nicht wichtig, denn wir ignorieren Unterdrückung und dulden Diskriminierung.

Einer Gruppe, die nicht entsprechend der Prinzipien arbeitet (zum Beispiel durch fehlendes Rotieren von Rollen, fehlendes Ermächtigen von Benachteiligten, mehr Redezeit für Privilegierte usw), darf nicht erlaubt werden, so weiter zu machen. Stattdessen muss die Gruppe in Verantwortung genommen werden, die notwendige Bildungsarbeit zu machen und Maßnahmen zu treffen. Bis dies geschehen ist, darf die Gruppe nicht weiterarbeiten und sollten ihr alle Mandate entzogen werden. Solche Prozesse müssen unbedingt öffentlich und transparent stattfinden. Nur so können die am meisten Betroffenen geschützt werden. Der Prozess muss dokumentiert und vom AwarenessTeam oder anderen Wissenden beobachtet werden.

13) **Gewaltfreie Kommunikation und Diskriminierung**

Der Verweis auf gewaltfreie Kommunikation wird oft genutzt, um Menschen, die Diskriminierung ansprechen, zu Tone-Policen. Ihnen wird dann vorgeworfen, gewaltvoll zu kommunizieren, weil sie nicht in Ich-Botschaften reden. Dieser Vorwurf ist unsinnig, wenn es darum geht, Diskriminierung anzusprechen.

Gewaltfreie Kommunikation fordert, dass in Ich-Botschaften kommuniziert wird, wenn über persönliche Bedürfnisse, Wünsche und Gefühle geredet wird. Wird Diskriminierung angesprochen, geht es aber eben ausdrücklich nicht um persönliche Meinungsäußerung. Sondern um eine sachliche Feststellung: die Beobachtung, dass gegen Gruppenregeln verstoßen wird.

Über Diskriminierung in Ich-Botschaften reden ist eine unsinnige Forderung. Denn

es geht ja gerade darum, die Strukturen zu erkennen und anzusprechen. Vergleich: Von einer Klimawissenschaftler*in erwarten wir nicht, in Ich-Botschaften zu reden. Schließlich soll sie nicht ihre persönlichen Empfindungen über das Klima wiedergeben, sondern den Stand der Forschung. Genauso soll eine Person, die diskriminierendes Verhalten erkennt, nicht aus persönlichen Meinungen urteilen, sondern sich auf Wissen über Diskriminierung beziehen oder auf die allgemein abgesprochenen Prinzipien der Bewegung. Darum ist es nicht gewaltvoll zu sagen: „Dies ist diskriminierendes Verhalten“, sondern entspricht dem Inhalt, der eben keine persönliche Botschaft ist.

Natürlich dürfen Menschen, die Diskriminierung ansprechen, auch über ihre persönlichen Empfindungen reden - das wäre dann sinnvoll in Ich-Botschaften. Wenn eine Person zum Beispiel sagt: „Hier geschieht gerade Tone Policing. Dadurch fühle ich mich in der Gruppe nicht sicher“. In Ordnung wäre aber auch: „Hier geschieht gerade Tone Policing. Das ist diskriminierendes Verhalten und führt dazu, dass dies kein sicherer Raum für Menschen aus benachteiligten Gruppen ist“. Denn dies wäre eine sachliche Wiedergabe von Fakten aus der Anti-Diskriminierungs-Forschung. Mehr zu gewaltfreier Kommunikation und ihren Grenzen, wenn es um Diskriminierung und Unterdrückung geht, in [Raffi Marhabas Artikel „Gewaltfreie Kommunikation ist etwas für Privilegierte“](#).

14) **„Zu wenig FLINTA* in der AG“**

Privilegierte landen in der Bewegung immer wieder in einflussreichen, machtvollen Rollen. Einmal wegen ihrer Privilegien, die dazu führen, dass sie über mehr Erfahrung, Bildung, sprachliche Mittel verfügen usw., die in der Gesellschaft und in der Bewegung als „wichtig“ oder „fähig“ angesehen werden. Dadurch werden sie auch von anderen oft ermutigt einflussreiche Rollen zu übernehmen. Auch wird Privilegierten von der Gesellschaft so viel dominantes Verhalten und Denken mitgegeben, dass sie dazu neigen, ihre Fähigkeiten eher zu überschätzen. Studien zeigen zum Beispiel, dass Männer ihre Fähigkeiten deutlich über, Frauen ihre jedoch deutlich unterschätzen, ähnlich wird es Menschen aus anderen benachteiligten Gruppen ergehen. Wo den Privilegierten Selbstvertrauen und Privilegien mitgegeben werden, bekommen Menschen aus unterdrückten Gruppen jede Menge Diskriminierung, negative Stereotypen, fehlende Rollenbilder und andere Nachteile mit auf den Weg. Und weniger von den in der Gesellschaft als wichtig anerkannten Bildungsabschlüssen, Kommunikationsweisen usw. Durch dieses extreme Ungleichgewicht neigen Menschen aus unterdrückten Gruppen weniger dazu, sich machtvollen, sichtbaren Rollen zuzutrauen. Während Privilegierte diese ganz selbstverständlich - und oft auch ohne zu fragen - einnehmen. Wodurch sie in der Bewegung dann entsprechend mehr Macht haben.

Gegen dieses Macht-Ungleichgewicht hilft, wenn privilegierte Personen weniger in Rollen landen, in denen ihr dominantes Verhalten verstärkt oder eingeladen wird (also nicht in leitenden, machtvollen Rollen wie Ansprechperson sein, Trainer*in, Pressesprecher*in, Rollen mit viel Sichtbarkeit oder

Entscheidungsmacht usw). Stattdessen sollten gerade die am meisten/mehrfach von Diskriminierung Betroffenen ermutigt und unterstützt werden, solche Rollen zu übernehmen.

Von privilegierten Menschen muss dagegen eingefordert werden, dass sie sich aus leitenden Rollen zurückziehen, weniger Redezeit einnehmen, üben mehr im Hintergrund, in unterstützenden, Care-gebenden Rollen zu arbeiten. Auch dies ist nicht freibleibend und muss von der Bewegung eingefordert werden. Eine einfache und gebräuchliche Lösungen, die selbst in Unternehmens-Vorständen angewendet werden, sind Rotation und Quoten. Machtvolle Rollen wie Pressesprecher*in, Moderation, Koordination werden nach einer bestimmten Zeit (z.B. 6 Monate) abgegeben. Hier wird oft argumentiert, dass das nicht sinnvoll ist, weil man eine gewisse Zeit braucht, um die Rolle gut ausfüllen zu können. Diesem Argument kann entgegnet werden, dass dies kein Problem ist, wenn dafür gesorgt wird, dass es einen ganzen Pool ausgebildeter Pressesprecher*innen gibt (statt einzelne Personen aufzubauen) und außerdem das Wissen der Person, die die Rolle wegen der Rotation abgibt, ja nicht verloren ist. Denn die Person bleibt der Gruppe ja erhalten und kann statt selbst im Scheinwerferlicht zu stehen jetzt ihr Wissen im Hintergrund einbringen, zum Beispiel als Unterstützung für die Person in der Sprecher*innen-Rolle, als Mentor*in für Menschen, die die Rolle zum ersten mal übernehmen.

Quote: Eine Arbeitsgruppe, die größtenteils aus Cis-Männern besteht bekommt schlichtweg kein Mandat, sich als Arbeitsgruppe zu bezeichnen oder gar Entscheidungen für die Bewegungen zu treffen, so lange sie die Quote nicht erfüllt. Die Verantwortung für den hohen Cis-Männeranteil wird dabei den Männern übertragen. Dann brauchen wir auch endlich keine Nachrichten mehr zu lesen, in denen eine Gruppe Cis-Männer sich beklagt, dass sich keine FLINTA* in ihrer AG beteiligen. Stattdessen bekommt die Arbeitsgruppe in Gründung die Aufgabe, erst an Strukturen zu arbeiten, die dazu führen, dass FLINTA* und Menschen aus anderen unterdrückten Gruppen freiwillig in der Gruppe mitarbeiten wollen. Kann sie dies nicht bewirken, muss sich die Arbeitsgruppe auflösen. Stattdessen wird die AG dann zunächst mit FLINTA*-Personen neu gegründet, sodass anschließend entsprechend der Quote Cis-Männer hinzukommen können. Dies wird in vielen Fällen notwendig sein. Denn wenige FLINTA*-Personen haben Lust, längerfristig in männlich dominierten AG mitzuarbeiten. Denn es ist sehr schwer in einer männlich dominierten AG Raum für Themen und Arbeitsweisen zu bekommen, die FLINTA*-Personen betreffen oder wichtig sind. Auch ist die Wahrscheinlichkeit in einer solchen Gruppe groß, dass das Wissen über Diskriminierung fehlt und die in den vorherigen Punkten beschriebenen Verhaltensweisen stattfinden werden. Und schließlich ist die Atmosphäre in von FLINTA* dominierten AGs oft regenerativer und es wird wertschätzender und mit gleichmäßiger verteilter Redezeit kommuniziert.

Und wenn man diesen Prozess einmal verstanden hat, kann man sich fragen, wie es sich denn damit verhält, dass in unserer Bewegung kaum BIPOC aktiv sind und aus Menschen aus anderen unterdrückten Gruppen kaum vertreten sind? Sollen

wir dann auch alle Arbeitsgruppen und Ortsgruppen zwingen, erst weiterzuarbeiten, wenn sie sichere Orte für BIPOC, Menschen mit Behinderung, LGBTQIA+ und andere sind? Ich sehe das so.

„Aber ist es nicht wichtiger, dass wir jetzt schnell ganz viele Aktionen machen gegen die Klimakrise?“ Aber wie viel besser könnten unsere Aktionen sein, wieviel schneller unsere Bewegung wachsen, wenn sie nicht durch die beschränkte Erfahrung und Vorstellungskraft weißer Cis-Menschen begrenzt wird. Sondern die ganze Vielfalt des Wissens, der Ideen, der Fähigkeiten und Strategien einer wirklich diversen Bewegung genutzt werden kann. Und vor allem, das Wissen der Unterdrückten auch einbezogen wird?

Bisher läuft es meist so ab, dass wir als Bewegung Aktionen planen und dann nachträglich versuchen, Menschen aus diversen Gruppen zur Teilnahme zu motivieren. Wozu sie vollkommen verständlicherweise keinen Bock haben, denn so können sie ihr Wissen nicht einbringen und fehlt eine echte Solidarisierung mit den Gerechtigkeitskämpfern.

Wie anders sehen unsere Aktionen aus, wenn wir sie gemeinsam mit den unzähligen Gerechtigkeits-Gruppen planen würden. Nicht als Klima-Aktionen, bei denen dann nachträglich versucht wird, auch etwas zu Gerechtigkeit zu machen. Sondern wir stattdessen wirklich die Kämpfe verbinden, die sich ja auch gar nicht trennen lassen, weil Gerechtigkeitskrise und Klimakrise die gleichen Ursachen haben? Dann rücken die 3,5% vielleicht auch wieder in erreichbare Nähe.

15) **Die Strategien der Privilegierten regieren, die der Unterdrückten werden mundtot gemacht:**

Dass unsere Bewegung für Menschen aus unterdrückten Gruppen kein sicherer Raum ist, sie immer wieder aus AGs vertrieben und an den Rand der Bewegung gedrängt werden, hat große Auswirkungen auf unsere Arbeitsweisen und Strategien. So wird die Strategieentwicklung in unserer Bewegung seit Jahren stark von männlichem Denken dominiert. Zum Beispiel liegt der Fokus von Anfang an auf konfrontativen Aktionen wie Blockieren und Anketten. Während diese Formen des Zivilen Ungehorsams eigentlich erst dann wirklich relevant werden, wenn die notwendige Masse erreicht ist. Eine Zeitlang wurde in der Strategie AG gar das Buch eines Militärstrategen als Vorbild genommen. Genauso liegt der Fokus viel mehr auf Mobilisierungsstrategien, bei denen es um kurzfristiges Zusammentrommeln von Menschen geht (:„Kommt alle zu unserer Aktion am.“) Dagegen werden die vor allem von FLINTA*-Personen in der Bewegung geforderten Strategien ignoriert: Strategien die sich auf das Aufbauen einer inklusiven und resilienten Bewegung richten, auf kreative und anschlussfähige Aktionen, auf Solidarisierung und Verbindung mit anderen Gruppen und Bewegungen, darauf Strukturen gegenseitiger Fürsorge aufzubauen.

Auch werden dem Zeitdruck immer wieder die Prinzipien geopfert, sowohl bei der Aktionsplanung, wo die Awareness-AG meist erst eingeladen wird, wenn die Aktion schon weitgehend geplant wurde. Insgesamt werden Aktionen oft so

schnell und kurzfristig geplant, dass es unmöglich ist, sie wirklich inklusiv, regenerativ und anschlussfähig zu machen.

Genauso werden auch im Kleinen immer wieder die Prinzipien geopfert: „Nur ein kurzes Check-In, weil so viel auf der Tagesordnung steht“. „Dann eben kein barrierefreier Raum“. „Ja wenn halt keine BIPOC bei uns mitmachen wollen, dann ist es halt so“.

Durch unsere kapitalistische, patriarchale, koloniale Prägung ist unser Bild davon, was eine Strategie ist, was Aktivismus ist, was „Vorwärtskommen“ ist oder „Wirksamkeit“ sehr eingeschränkt. Und kommen wir auf viele Strategien gar nicht, sehen einen großen Teil unserer Möglichkeit nicht.

Unser Denken ist eben sehr vom System beeinflusst. Das merkt man aber meist erst, wenn man sich aus dem Goldfischglas des Systems hinausbewegt und jenen zuhört, die aus anderen Umgebungen kommen. Indigenen Denker*innen wie Lyla June Johnston, Denker*innen aus Afrika wie Bayo Akomolafe, queren Denker*innen wie Dean Spade oder Donna Haraway... Dieser Fixierung auf die Strategien des Systems und die Strategien der Privilegierten muss bewegungsweit aktiv entgegengewirkt werden.

BEWEGUNGSWEITER AUSTAUSCH ÜBER STRATEGIEN:

Es ist ein bewegungsweiter Austausch über die Strategien der Unterdrückten notwendig. Einmal um uns aus den beengten und vom System geprägten Vorstellungen von Strategie zu befreien. Aber auch, um die Schwarmintelligenz, Erfahrungen und Vielfalt der ganzen Bewegung zu nutzen. Und schließlich auch, weil die Entscheidung über die gemeinsame Strategie demokratisch getroffen werden muss. Aber auch das geht nur, wenn alle hierzu mitdenken können. Dazu brauchen wir an allen Orten der Bewegung Austausch hierzu.

Viele dieser Strategien sind uns auf den ersten Blick fremd. Sie scheinen unserer Intuition vollkommen zu widersprechen. Wie zum Beispiel: „Wenn die Zeit drängt, mach langsamer“. (When times are urgent, slow down“). Oder „Bleibe in der Ungewissheit“ (Staying with the Trouble“). Doch unsere „Intuition“ ist seit Jahrhunderten und Jahrtausenden von zerstörerischen Ideologien geprägt (Kolonialismus, Patriarchat, Kapitalismus...). Umso wichtiger uns aus diesen Denkräumen raus zu bewegen.

Ein solcher Austausch erweitert unsere Vorstellungskraft, fördert internationale Solidarität, öffnet uns die Augen für unsere eigene eingeschränkte Weltsicht und Vorurteile, weckt Respekt für die Kämpfe und Strategien von Aktivist*innen aus dem globalen Süden, inspiriert, macht Hoffnung, fördert die Kreativität und Lebendigkeit der Bewegung und vieles mehr.

Wie ist es zum Beispiel mit der Strategie des Wassertragens, die Indigene Aktivistin Josephine Mandarin auf ihren Earth Walks angewendet hat? Den Frauen des Chipko

Movement, die in den 1970er Jahren mit Baum-Umarmungen Wald vor Abholzung gerettet haben? Oder „den mutigen Frauen von Kruščica“, die 503 Tage und Nächte lang eine Brücke in einem kleinen Dorf in Bosnien Herzegowina besetzt haben? Mit queerer Ökologie, Strategien von Gegenseitigkeit und Care oder der Verbindung mit anderen Spezies? Mit stillen Aktivist*innen, der Nicht-Kooperation und Selbsthilfe als Aktionsform?

Viele der Videos und Texte sind nur englischsprachig erhältlich. Um diesen Austausch über Strategien für alle zugänglich zu machen, ist es wichtig, dass Gruppen die Aufgabe übernehmen, sich in einzelne Strategien oder Texte zu vertiefen und diese dann in zugänglicher Sprache für alle in der Bewegung zusammenfassen. Das ist zum Beispiel eine prima Aufgabe eher im Hintergrund, die bildungsprivilegierte Menschen übernehmen können um andere zu ermächtigen.

Spannende Strategien finden sich zum Beispiel hier: (Vielleicht irgendwo eine Liste anlegen, die alle ergänzen können?)

- Die Gewinner*innen des Goldman Environmental Prize - Gewinner*innen sind (zurecht) meistens Indigene oder Menschen aus dem Globalen Süden. Auf der Webseite werden die Aktivist*innen in Videos vorgestellt. Wie zum Beispiel die Frauen des kleinen Dorfs Kruščica in Bosnien Herzegowina, die 503 Tage und Nächte lang eine Brücke besetzt haben um den Bau eines Staudamms zu verhindern. Mich mit Aktivist*innen aus dem Globalen Süden zu beschäftigen weckt in mir Demut (denn auch als Aktivist*innen überschätzen wir als Privilegierte uns oft selbst, bzw überbewerten unseren eigenen Aktivismus und übersehen den täglich stattfindenden Aktivismus von Menschen aus dem Globalen Süden, der oft unter viel schwierigeren Bedingungen und Bedrohungen stattfindet).
- Die Aktivist*innen aus Rojava und das Konzept der Jineology
- Die Bücher „Emergent Strategies“ und „Pleasure Activism“ von Adrienne Maree Brown
- „Braiding Sweetgrass“ , Buch der Indigenen Aktivistin und Wissenschaftlerin Robin Wall Kimmerer über die Strategien, mit denen Native Americans für den Planeten sorgen (wie Care, Gegenseitigkeit, Way of the daughter, way of the mother, way of the teacher, Dankbarkeit, honourable harvest).
- Donna Haraways Strategien „Staying with the Trouble“, „Companion species“, „Making kin“, „Queer worlding“
- Dekoloniale Strategien von Bayo Akomolafe wie „Shapeshifting“, „Making sanctuary“, „When times are urgent slow down“
- „The house modernity built and mycelium“ von Gesturing towards decolonial futures <https://decolonialfutures.net/portfolio/mini-zine-house-mycelium/>
- Die Zapatista und Strategien der Landbesetzung
- Vandana Shiva und Strategien von noncooperation, Vielfalt, Ernährungssouveränität

- Das Chipko Movement aus den 1970er Jahren wo Frauen durch Tree hugging Wald for Rodung schützten. <https://www.youtube.com/watch?v=yYXTakx-300>

Videos:

Lyla June Johnston (Biologin und Indigene Aktivistin)

„3000 year old solutions for modern problems“ https://www.youtube.com/results?search_query=lyla+june+johnston

„Kinship and Indigeneity Across Cultures and Time“ Gespräch zwischen Lyla June und Angharad Wanne über Verbindung und Werte. <https://www.youtube.com/watch?v=MfdIBmrCuVU>

„Routes of Resistance. Narrative, Culture and Power. Regenerative Activism. Building Social Movements.“ Gespräch zwischen Lyla June Johnston, Emilia Roig und Joshua Varasami über Intersektionalität, Movement Bildung, das Patriarchat, Kolonialismus, die Rolle von Geschichten... <https://www.youtube.com/watch?v=OS9rVPBBovs&t=2330s>

Bayo Akomolafe :

„Let us make sanctuary“ Talk über verschiedene Strategien (Slowing down, making sanctuary...) <https://www.youtube.com/watch?v=m4XkmPxpogI>

„The times are urgent, let us slow down“. Talk über Kolonialismus und warum slowing down so wichtig ist <https://www.youtube.com/watch?v=9qWaWGHVvO>

Pat McCabe: Die Indigene Aktivistin spricht über die Strategien Co-Witnessing, humility, Retelling our stories, <https://www.youtube.com/watch?v=cWI-YAg1uXs>

Vandana Shiva:

„Cultivating fearlessness“ <https://www.youtube.com/watch?v=s1O7bPqHy2E>

Robin Wall Kimmerer über den Kinship Worldview https://www.youtube.com/watch?v=_OO_KvqNvXO

Robin Wall Kimmerer über Honourable Harvest https://www.youtube.com/watch?v=_OO_KvqNvXO

„Resist Imaginatively“ Isa Fremeaux und Jay Jordan (ZAD-Aktivist*innen, Laboratory of Insurrectionary Imagination) über Strategien zur Entwicklung von kreativen Aktionsformen

„Resist Imaginatively“ mit Hilary Powell und Dan Edelstyn über kreative Aktionen rundum Geld.

„Grassroots organizing“ als Strategie für den Systemwandel und wie dabei die am meisten Betroffenen die führende Rolle bekommen mit N'Tanya Lee <https://www.youtube.com/watch?v=Cnz5Wmb-oUg>

Donna Haraway "Staying with the Trouble: Making Kin in the Chthulucene" (über die Strategien Staying with the trouble und Making kin, making with ...) <https://>

www.youtube.com/watch?v=GrYA7sMQaBQ

Leah Penniman über Black Farming und die Strategien versklavter Frauen <https://www.youtube.com/watch?v=9QYDXtMiV80>

Kurzes Video über die 503 Tage dauernde Brückenbesetzung <https://youtu.be/Owynn1jQuj8>

„What is Mutual Aid“ von Dean Spade <https://www.youtube.com/watch?v=rYPgTZeF5Z0>

„Defend Mutual Aid: Pushing back against attempts to criminalize solidarity“ <https://www.youtube.com/watch?v=M3qvIHdZ73E>

„Queer gardening“ (nur bezahlt auszuleihen - vielleicht etwas für ein Screenings in der Ortsgruppe?) über queerfeministische Ökologie und queeres Gärtnern. <https://www.eine-andere-welt-ist-pflanzbar.de/queer-gardening-dt/>

„The Quiet Activists“ Lan Phan über Aktivist*innen, die introvertiert sind. <https://www.youtube.com/watch?v=J7TSGovglTY>

June Jordan „I Must Become A Menace to My Enemies“. <https://www.youtube.com/watch?v=O-Aq6Xaj2rg>

Video über Angela Davis und ihren Kampf für Abolishment (Abschaffung der Polizei) https://www.youtube.com/watch?v=QBNZo_joB-E

„Stone soup: A Recipe for Community Organizing“ <https://www.youtube.com/watch?v=6lOnav2y9MM>

10 Prinzipien für Community Building <https://www.youtube.com/watch?v=6lOnav2y9MM>

Diese Liste ist nur ein kleiner Ausschnitt aus dem riesigen Repertoire von Strategien, die in verschiedensten Bewegungen genutzt wurden und werden...