

# Workshopdokumentation **2021** in Einfacher Sprache

---

Rassismus- und  
im Kontext Pat\*innenschaftspraxis

# Impressum



SOZIALDIENST  
**MUSLIMISCHER FRAUEN**

## Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)

Luxemburger Str. 181-183  
50939 Köln  
+49 22178997380  
info@smf-verband.de  
www.smf-verband.de

### V.i.S.d.P.

Ayten Kılıçarslan

### Übersetzung in Einfache Sprache:

Julia Naji

### Lektorat und Redaktion

Sanga Lenz  
Saskia Schindler  
Naïma Sita Walter

### Autor\*innen des Originaltexts

Mariette Nicole Afi Amoussou  
Abdou Rahime Diallo  
Sanga Lenz  
Saskia Schindler

### Gestaltung

Alexander Kruschinski

### Erscheinungsjahr

2022

### Zitierhinweis:

Sozialdienst muslimischer Frauen (2022): Workshopdokumentation in Einfacher Sprache 2021. Rassismus- und Diskriminierungssensibilisierung im Kontext Pat\*innenschaftspraxis. Köln. URL: [www.haltung-zeigen.org](http://www.haltung-zeigen.org)

### Anmerkung

Die vorliegende übersetzte Version in Einfacher Sprache basiert auf dem folgenden Dokument: Sozialdienst muslimischer Frauen (2022): Workshopdokumentation 2021. Rassismus- und Diskriminierungssensibilisierung im Kontext Pat\*innenschaftspraxis. Köln. URL: [www.haltung-zeigen.org](http://www.haltung-zeigen.org)

Die Veröffentlichungen stellen keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autor\*innen die Verantwortung.

© Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)  
Der SmF behält sich sämtliche Rechte auch an der Gestaltung und Struktur der Broschüre vor. Nachdruck und Vervielfältigungen sind nur mit Angabe der Quelle und vorheriger Freigabe durch den SmF gestattet. Alle Urheberrechte liegen, sofern nicht anders angegeben, beim SmF.



### Initiative 'Haltung zeigen – Vielfalt stärken'

Ein Projekt des Sozialdienst muslimischer Frauen in Kooperation mit der BürgerStiftung Hamburg, ROCK YOUR LIFE! & Start with a Friend.

Gefördert vom:



Bundesministerium  
für Familie, Senioren, Frauen  
und Jugend

In Kooperation mit:



# Inhalt

|                                                                       |           |
|-----------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>Vorwort und Einführung</b> .....                                   | <b>6</b>  |
| <b>Modul 1: Rassismus und Diskriminierung</b> .....                   | <b>8</b>  |
| Wie funktioniert Rassismus? .....                                     | 11        |
| Ideologisch .....                                                     | 12        |
| Institutionell .....                                                  | 15        |
| Interpersonell.....                                                   | 17        |
| Internalisiert .....                                                  | 18        |
| <b>Modul 2: Missverständnisse über Rassismus</b> .....                | <b>19</b> |
| Reverse-Racism .....                                                  | 19        |
| „Positiver Rassismus“ und „Positive Diskriminierung“ .....            | 20        |
| Kulturrassismus: Das Wort „Kultur“ ersetzt das Wort „Rasse“ .....     | 20        |
| Anti-Schwarzer Rassismus.....                                         | 21        |
| Islamophobie, Islamfeindlichkeit vs. antimuslimischer Rassismus ..... | 22        |
| <b>Modul 3: Organisationsentwicklung</b> .....                        | <b>23</b> |
| <b>Begriffs-Erklärungen</b> .....                                     | <b>27</b> |
| Antirassistisch .....                                                 | 27        |
| Diskriminierungssensibel .....                                        | 27        |
| Diversität.....                                                       | 27        |
| Empowerment.....                                                      | 27        |
| Exotismus.....                                                        | 27        |
| Intersektionalität .....                                              | 27        |
| Kolonialitäten .....                                                  | 28        |
| Othering .....                                                        | 28        |
| Privilegien .....                                                     | 28        |
| Postmigrantisch.....                                                  | 28        |
| Racial Profiling.....                                                 | 28        |
| Rassifizierung .....                                                  | 29        |
| Stereotyp, Stereotypisierung .....                                    | 29        |
| Strukturen.....                                                       | 29        |
| Tokenism, Tokenisierung .....                                         | 29        |
| <b>Quellen-Verzeichnis</b> .....                                      | <b>30</b> |

## Probleme bei einer Übersetzung in Einfache Sprache

Wir sprechen hier über Ideen und Themen: Diese kommen oft aus der Universität. Man nennt diese auch Theorien. Sie sind oft schwierig. Dieses Dokument probiert mit Einfacher Sprache ganz viel zu erklären. Es gibt aber Grenzen. Manche Wörter sind wie eine Theorie und bedeuten vieles gleichzeitig. Manchmal ist die Sprache schwierig zu verstehen. Weil wir alles Wichtige sagen wollen. Es gibt viele extra Erklärungen. Damit ganz viel verstanden wird. Wir erklären auch, warum wir manche Wörter schwierig lassen. Wir glauben der Text kann nur so verstanden werden.

### Hilfen im Dokument

Es gibt schwierige Wörter. Sie werden sofort beim ersten Mal erklärt. Die Computer-Maus muss das Wort anklicken. Dann erscheint als Fenster die Erklärung.

### Geschlechter-gerechte Sprache

Geschlechter-gerechte Sprache heißt: Alle Geschlechter kommen in der Sprache vor. Frauen, Männer und alle Menschen, die sich nicht als Mann oder Frau fühlen. Man hat deswegen in der Standard-Sprache Zeichen erfunden.

**Zum Beispiel den Gender-Stern:** Politiker\*in

**Gender-Stern spricht man so:** Dschender-Stern.

**Gender bedeutet auf Englisch:** Geschlecht.

**Mit dem Gender-Stern sagt man:** Alle sind gemeint. Deswegen benutzen wir den Gender-Stern in unseren Texten.

### „Schwarz“ und „weiß“<sup>1</sup>

Viele benutzen manchmal das Wort **schwarz** und meinen dann **nicht** die Farbe. Sondern sie benutzen **Schwarz** als politisches Wort. Schwarze Menschen benutzen es für sich selbst. Sie sagen: Wir gehören zu den Menschen, die Rassismus erleben und erlebt haben. Wir sind **Schwarz**. Sie schreiben das Wort schwarz groß: **Schwarz** statt schwarz. So kann jeder sehen, dass sie **nicht** die Farbe meinen. Sondern das politische Wort.

Viele Menschen benutzen manchmal auch das Wort *weiß* und meinen dann **nicht** die Farbe. Sie benutzen *weiß* auch als politisches Wort. Manche **weiße** Menschen sagen: **Schwarze** Menschen sind anders. Die *weißen* Menschen machen also . Das heißt: *weiße* Menschen nennen sich Wir und nicht-*weiße* Menschen **die Anderen**. Dadurch bleibt Rassismus stark. Rassismus macht: *weiße* Menschen haben mehr Vorteile. Viele möchten deshalb auch das Wort *weiß* anders schreiben. Um zu zeigen: Es ist das politische Wort gemeint. Sie schreiben es kursiv. Also in schiefer Schrift: **weiß** statt weiß. Es soll zeigen: **weiß** bedeutet: und Macht haben und **keinen** Rassismus erleben. Privilegien heißt: mehr Möglichkeiten im Leben als andere zu haben. Zum Beispiel bekommen privilegierte Personen eine bessere Bildung, verdienen mehr Geld oder bekommen einfacher eine Wohnung.

Das groß geschriebene Wort **Schwarz** ist wie ein neues Wort. Und ein positives Wort. Es ist **nicht** rassistisch. Und es ist frei von Kolonialismus. Nicht-Weiße können sich **Schwarz** nennen. Das kann sein. Empowerment bedeutet: Teil von einer Gemeinschaft sein, in der es weniger Rassismus gibt. In der man füreinander da ist. Oder in der man oft miteinander über Rassismus spricht und nachdenkt.

### Weiß-Sein<sup>2</sup>

**Weiß-Sein** ist ein politisches Wort. Es bedeutet: Zu den Menschen gehören, die Macht haben. Oder zu der Gesellschaft gehören, die *weiße* Macht hat.

Das Wort ist wichtig. Wenn man es benutzt, zeigt man: Es gibt noch *weiße* Macht. Es gibt sie schon lange. Und sie ist noch **nicht** weg.

**Auch interessant:** *Weiß-Sein* alleine kann es **nicht** geben. Warum? *Weiß-Sein* funktioniert nur, wenn es auch nicht-*Weiß-Sein* gibt. Deshalb müssen *Weiße* andere Menschen zu nicht-*Weißen* machen. Dadurch gibt es *weiße* Macht nur, wenn andere keine Macht haben. *Weiße* Macht kann nur stark sein, weil sie andere schwach macht.

Politisches *Weiß-Sein* ist für viele Menschen in Europa **normal**. Sie denken nicht darüber nach. Und nicht-*Weiß-Sein* ist **unnormal**. Aber das stimmt natürlich **nicht**.

### B(I)PoC - Black (Indigenous) People of Color<sup>3</sup>

B(I)PoC ist eine Abkürzung für 5 englische Wörter:

- **Black:** heißt **Schwarz**
- **Indigenous:** heißt eingeboren oder **vor anderen Menschen dort geboren**. Auf Deutsch sagt man dazu auch: indigen. Indigen sind Menschen, die vor der Kolonialisierung auf einem Kontinent waren. Also bevor die Europäer kamen und alles weggenommen haben. Zum Beispiel in Amerika. Oder in Afrika.
- **People:** heißt **Menschen**
- **of:** heißt **von**
- **Color:** heißt **Farbe**

Mit dem Wort **Farbe** ist nicht wirklich Farbe gemeint. Farbe bedeutet hier: **nicht-weiß**.

Manche Menschen benutzen eine kürzere Abkürzung. Sie sagen **PoC** statt **B(I)PoC**.

### PoC - Person/People of Color<sup>4</sup>

PoC ist eine Abkürzung für 3 englische Wörter:

- **People:** heißt **Menschen**
- **of:** heißt **von**
- **Color:** heißt **Farbe**

Mit dem Wort **Farbe** ist nicht wirklich Farbe gemeint. Farbe bedeutet hier: **nicht-weiß**.

Diese Wörter benutzen viele Menschen für sich selbst. Aber immer auf Englisch. Denn man kann es **nicht** gut übersetzen.

Welche Menschen benutzen BIPoC oder PoC für sich selbst? Das sind Menschen, die Rassismus-Erfahrung gemacht haben und machen. Sie sagen: Wir sind **nicht-weiß**. Wir sind anders als *weiß* und mächtig. Wir sind **BIPoC** oder **PoC**. Das sind Wörter für mehr verschiedene Menschen, die sagen: Wir sind **nicht-weiß**.

# Vorwort und Einführung

## ! Trigger-Warnung

In diesem Text geht es um Rassismus, Kolonialismus und Diskriminierung. Manchmal stehen hier historisch schwierige Wörter. Für Menschen mit eigener Rassismus-Erfahrung kann das negativ sein. Und schlimme Erinnerungen auslösen.

Bei uns gab es 2021 viele Workshops zu diesem Thema: „Rassismus- und Diskriminierungssensibilisierung im Kontext Pat\*innen-schaftspraxis im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen““.

In den Workshops ging es um Rassismus und Diskriminierung. Und darum, wie man Rassismus und Diskriminierung bemerkt. Bei sich selbst, bei anderen, in der Gesellschaft und in der Politik.

Es hilft, darüber viel zu wissen. Das hilft immer und jeden Tag. Vor allem bei jedem Zusammentreffen von Pat\*innen und Mentees.

In dieser Workshop-Dokumentation schreiben wir das Wissen noch einmal für alle auf.

Die Workshops waren eine erste Einführung in die Themen Rassismus und Diskriminierung. Manche

Dinge konnten wir nur kurz besprechen, manche etwas länger. Wer **nicht** bei den Workshops sein konnte, fragt sich deshalb vielleicht: Warum fehlt ein bestimmtes Thema? Warum fehlt eine bestimmte Idee? Die Antwort ist: Manchmal haben wir sehr lange über ein Thema oder eine Meinung gesprochen. Manchmal gab es eine lange Diskussion. Dann war keine Zeit mehr für ein anderes Thema oder eine weitere Meinung. Das muss man wissen, wenn man diese Dokumentation liest.

Die Workshop-Termine waren von Juni 2021 bis September 2021. Es gab 3 Module, also 3 Teile zu verschiedenen Themen:

## Modul I

**Titel: Einführung europäische Kolonialgeschichte und Kolonialitäten.**

- Hier ging es um die Geschichte der  
Und darum, dass viele Staaten immer noch oft kolonialistisch sind.

**Titel: Einführung Rassismusverständnis mit Fokus auf strukturelle Wirkmechanismen auf 4 intersozialen Ebenen**

- Hier ging es um **Rassismus**. Darum, wie man ihn bemerkt. Und darum, dass es ihn auch in gibt. Also in der Politik, in Gesetzen und Regeln. Oder in Universitäten und in der Schule. Oder in der Kunst und Literatur.

## Modul II

**Titel: Kritische (Selbst-)Reflexion zu Privilegien, intersozialen, interkulturellen Kompetenzen und Diskriminierungserfahrungen**

- Hier ging es darum zu verstehen, was **Privilegien** sind. Was das Wort bedeutet. Und zu verstehen, welche Menschen welche Privilegien haben. Und welche man selbst hat. Und wie man damit umgeht.

## Modul III

**Titel: Einführung in die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung**

- Hier ging es um . Und darum, wie eine Gesellschaft und Organisationen divers werden können.

Es kann lange dauern, Rassismus und Diskriminierung wirklich zu verstehen. Für jeden einzelnen Menschen. Und zu verstehen, warum es sie gibt. Wie sie entstanden sind. Wie man sie erkennt. Und warum es sie noch immer gibt. Denn Rassismus und Diskriminierung sind manchmal schwer zu sehen.

Bei den Workshops 2021 haben wir auf diese wichtigen Probleme und Fragen geschaut. Und das mit verschiedenen Formaten:

- Rassismus ist in der Gesellschaft, in der Schule, im Beruf, überall. Wie beeinflusst mich das? Und meine Pat\*innenschaft?
- Habe ich Privilegien oder habe ich keine Privilegien? Privat oder bei der Arbeit?
- Wie denke ich über Menschen? Was finde ich normal? Was bedeutet überhaupt normal? Bringe ich vielleicht versteckten Rassismus mit? Ohne es zu merken?
- Ist meine Organisation schon?
- Was kann man dafür tun, dass alle Menschen über Rassismus nachdenken. Und es immer wieder machen?

### Zusammenfassung:

Wir starten mit der Geschichte der europäischen Kolonialisierung. Das ist die Besetzung anderer Länder und Kontinente durch *weiße* Europäer\*innen. Und mit der Geschichte der „Rassen“-Theorien. Sie hängen eng zusammen: Denn mit der Kolonialisierung begannen die „Rassen“-Theorien erst. Sie sagten **damals**: Europäische Menschen sind besser als afrikanische Menschen. Deshalb dürfen *Weiß*e auch über Schwarze herrschen.

Aus diesen „Rassen“-Theorien entwickelte sich der Rassismus.

Dann zeigen wir, dass es Kolonialismus immer noch gibt. Kolonialismus in der Geschichte war: Europäische Staaten haben Länder auf anderen Kontinenten besetzt. Sie haben die Menschen in diesen Ländern schlecht behandelt und ihnen alles weggenommen. Den Kolonial-Rassismus gibt es auch noch: In gesellschaftlichen Regeln. In dem, wie Menschen denken und handeln. Oder in dem, was Menschen normal finden. Oft ist dieser Rassismus gut versteckt. Aber er ist da.

Dann zeigen wir, wie sehr gesellschaftlicher Rassismus das Leben aller Menschen beeinflusst. Auf der ganzen Welt: Dass manche Menschen Privilegien haben und andere **nicht**.

Wir fragen jeden einzelnen Menschen: Wer bist Du? Bist du ein Mensch mit mehr Privilegien? Oder ein Mensch mit weniger Privilegien? Wie ist das bei deiner Arbeit? Wer hat da Privilegien? Und wer nicht? Und wie ist das bei deine\*r Pat\*innenschaft? Hat da jemand mehr Privilegien? Und wenn ja, warum?

Am Ende schauen wir, wie sich das ändern kann. Wie kann man seine Organisation weniger rassistisch machen? Was ist dafür der erste Schritt? Was der zweite?

### Wir zeigen,

- was man dafür wissen muss,
- welche Fragen man sich selbst stellen muss,
- und wie man mit Menschen in der eigenen Organisation über Rassismus spricht.

# Rassismus und Diskriminierung<sup>5</sup>

Jeder Mensch behandelt Menschen so, wie er es gelernt hat. Schon Kinder lernen bestimmte Regeln. Zum Beispiel:

- **Wie ist man freundlich zu anderen?**
- **Woran erkennt man, dass jemand unfreundlich ist?**
- **Wie erkennt man Gefühle von anderen Menschen?**
- **Wie respektiert man andere Menschen?**

Viele Menschen haben so unbemerkt auch Rassismus gelernt. Denn hinter einigen Regeln stehen schlimme Vorurteile. Zum Beispiel denken manche Menschen: Man muss vor Schwarzen Menschen und PoC mehr Angst haben. Oder: **Schwarze Menschen und PoC** klauen mehr. Das ist natürlich alles falsch. Das ist gelernter Rassismus.

Rassismus ist wie ein **Filter** in einer Kamera: Man schaut dadurch auf die Welt. Und man sieht sich selbst und andere Menschen auf eine ganz bestimmte Weise. Und dann handelt man auch auf eine bestimmte Weise. Und behandelt andere Menschen auf eine bestimmte Weise.

Es ist ganz wichtig, das immer zu wissen. Und immer darüber nachzudenken. Damit man diese **Filter** bei sich selbst bemerken kann. Und damit die Gesellschaft solche Filter bemerkt. Das hilft uns und anderen Organisationen dabei, etwas besser zu machen. Nämlich: Alle Menschen dürfen gleich viel sagen. Und allen gleich zuzuhören. Und alle gleich zu respektieren.

Auch das ist wichtig: Wir müssen die Wörter Rassismus und Diskriminierung gemeinsam erklären. Damit wir alle das Gleiche meinen, wenn wir die Wörter benutzen. Und wir

müssen verstehen, was der Unterschied zwischen Rassismus und Diskriminierung ist.

## Diskriminierung

Diskriminierung heißt: Eine Person oder eine Gruppe wird schlechter behandelt als eine andere. Es gibt viele verschiedene Arten von Diskriminierung. Über Diskriminierung lernen die Menschen mit ihrer Geschichte. Zum Beispiel: durch die koloniale Geschichte. Wegen ihr werden **nicht-weiße** Menschen immer noch schlechter behandelt.

Aber es gibt auch Diskriminierung wegen:

- Geschlecht,
- Sexualität,
- Herkunft,
- Geld,
- Alter,
- Religion.

Alle diese Dinge entscheiden, wer wir sind. Und wie wir uns fühlen. Diskriminierung hat immer etwas mit Macht zu tun. Und mit **Privilegien**. Wer Macht und Privilegien hat, kann andere diskriminieren.



**Rassismus** und **Diskriminierung** sind **nicht** das Gleiche. Auch wenn das manche Leute denken. Rassismus ist eine bestimmte Art von Diskriminierung. Deswegen muss man immer Rassismus sagen, wenn man Rassismus meint. Denn das Wort Diskriminierung ist zu allgemein.

Wir benutzen hier deshalb immer die Wörter:

- Rassismus,
- Rassismen,
- rassistische Diskriminierung.

## Rassismus

**Maisha Maureen Auma** hat einen Text über Rassismus geschrieben. Darin sagt sie auch, was Rassismus genau ist. Wir meinen in diesem Text hier mit Rassismus genau das, was sie meint:

**„Rassismus ist eine Lehre, die eine hierarchische Unterscheidung von Menschen vornimmt. Grundlage dieser Unterscheidung sind biologische Merkmale, die als wesentliche Voraussetzung für soziale und kulturelle Leistungsfähigkeit sowie für gesellschaftlichen Fortschritt gedacht werden. Mithilfe dieser Gedankenkonstruktion lassen sich Trennungen entlang einer Beteiligungsachse anordnen: Auf der einen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ›überlegen‹ und infolgedessen als herrschende ›Norm‹ gelten; auf der anderen Seite finden sich Menschen, Gruppen und Gesellschaften, die als ›unterlegen‹ dargestellt und als Abweichung entworfen sind. Ein wesentlicher Grund für die Schaffung einer solchen Rangordnung sind ökonomische, materielle, kulturelle, intellektuelle und soziale Ressourcen, deren ungleiche Verteilung mit rassistischen Argumenten begründet, gerechtfertigt, kontrolliert und auf allen Ebenen des gesellschaftlichen Lebens durchgesetzt wird.“<sup>6</sup>**

Mit einfacheren Worten:

Rassismus glaubt: Es gibt bessere Menschen und schlechtere Menschen. In der Geschichte ist die Begründung dafür das Aussehen von Menschen. Dieser Rassismus sagt: Menschen mit bestimmtem Aussehen sind besser. Sie streiten weniger. Sie machen viele intelligente Dinge. Sie leben in der richtigen Gesellschaft. Alles ist geordnet bei ihnen. Wegen diesem Rassismus ist über die Jahrhunderte etwas passiert: **Es gibt 2 Gruppen** von Menschen. **Otherring** findet statt: Die einen sind ‚normal‘ und die anderen gehören weniger dazu. Die einen sind die guten Menschen. Sie können alles gut und sind schlau. Sie dürfen alles machen. Sie dürfen deshalb Macht haben. Sie dürfen über andere mehr bestimmen. Die anderen haben oft weniger Macht. Sie bestimmen weniger mit. Natürlich ist das falsch.

Rassismus gibt es überall. Auch heute noch. Denn er hat große Vorteile für die Gruppe mit Macht. Sie haben mehr **Privilegien**. Sie bekommen eine bessere Ausbildung und bessere Wohnungen. Sie haben oft mehr Geld und bessere Jobs. Rassismus macht, dass es so bleibt. In Deutschland und in der Welt.

Rassismus gibt es schon lange. Und es gibt ihn in vielen Formen. Und gegen ganz verschiedene Gruppen. Deshalb benutzen wir hier oft den Plural von Rassismus: Rassismen.

Es ist wichtig, genauere Wörter für verschiedene Rassismen zu benutzen. Damit man immer genau versteht: Gegen wen war ein Rassismus früher. Oder gegen wen ist ein Rassismus jetzt. Zum Beispiel:

- anti-Schwarzer Rassismus = Rassismus gegen Schwarze Menschen
- anti-muslimischer Rassismus = Rassismus gegen Muslime und Musliminnen. Oder die als muslimisch angesehen werden.
- Antiziganismus = Rassismus gegen Sinti und Roma
- anti-asiatischer Rassismus = Rassismus gegen Menschen aus asiatischen Ländern. Oder gegen Menschen mit Eltern oder Großeltern aus asiatischen Ländern. Oder die als asiatisch angesehen werden.

Denn jede Art von Rassismus zeigt ganz bestimmte schlimme Vorurteile. Und hat eine ganz bestimmte Geschichte. Aber alle Rassismen funktionieren ähnlich:

- Rassismus sagt: Bestimmte Menschen sind **anders**.
- Rassismus sagt: Sie sind **fremd**.
- Rassismus macht: Andere Menschen **gehören nicht** zu unserer Gesellschaft.
- Rassismus macht: Dass Menschen schlechter behandelt werden.
- Rassismus sagt: Bestimmte Menschen sind weniger wert.

Im Workshop schauen wir uns 2 Formen von Rassismus genauer an: den anti-Schwarzen Rassismus und den anti-muslimischen Rassismus.

## Mehrfachdiskriminierung

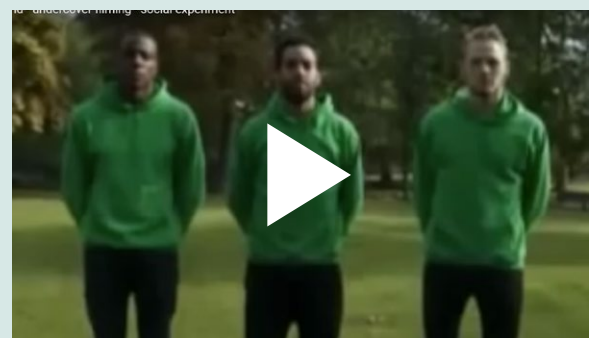
Manche Menschen erleben aus mehreren Gründen schlimme Diskriminierung. Zum Beispiel: eine lesbische Schwarze Frau. Sie kann für 3 Dinge diskriminiert werden.

- Weil sie **lesbisch** ist: Von Menschen, die Homosexuelle hassen. Das sind Frauen, die Frauen lieben und Männer, die Männer lieben. Ein anderes Wort für Menschen, die diese Menschen hassen, ist: Homo-Feindlichkeit.
- Weil sie **Schwarz** ist: Von Menschen, die rassistisch sind.
- Weil sie eine **Frau** ist. Von Menschen, die denken: Männer sind stärker und wichtiger als Frauen.

Diese Art der Diskriminierung aus mehreren Gründen heißt **Mehrfachdiskriminierung**. Es gibt dafür ein zweites schwieriges Wort: **Intersectionality**. Es ist wichtig, dieser Diskriminierung einen Namen zu geben. Also ein Wort dafür zu finden. Denn wenn es ein Wort für sie gibt, sehen die Menschen sie besser.

Wir haben schon gesagt: Rassismus ist wie ein Filter in einer Kamera. Menschen haben diesen Filter immer vor Augen. Und wenn Menschen mit anderen Menschen kommunizieren, sehen sie sie durch den Filter. Sie sehen sie nicht so, wie sie sind. Dadurch handeln Menschen auf eine bestimmte Weise.

**Es gab schon viele Tests, die genau das beweisen. Zum Beispiel einen Test in den Niederlanden. Wir haben uns ein Video dazu angeguckt.**



Bei dem Test haben 3 Schauspieler mitgemacht. Einer war *weiß*, einer war Schwarz und einer hatte schwarze Haare und einen Bart. Es gab eine versteckte Kamera. Alle Schauspieler haben in einem Park das Schloss an einem Fahrrad geöffnet. Mit einem Hammer oder einer Säge. Sie hatten keinen Schlüssel. Viele Menschen kamen vorbei. Bei dem *weißen* Schauspieler haben viele gesagt: Er hat seinen Schlüssel vergessen. Deshalb muss er jetzt das Schloss aufmachen. Bei den anderen Schauspielern haben viele gesagt: Er will das Fahrrad klauen. Manche haben sogar die Polizei gerufen.

**Was zeigt das Video:** Viele Menschen haben schlimme Vorurteile. Sie glauben, dass *weiße* Menschen besser sind. Vor allem *weiße* Menschen denken: Wir *weißen* Menschen sind gute Menschen. Uns kann man vertrauen. Sie glauben auch: Schwarze Menschen oder PoC tun öfter schlechte Dinge. Und sind öfter kriminell.

# Wie funktioniert Rassismus?<sup>7</sup>

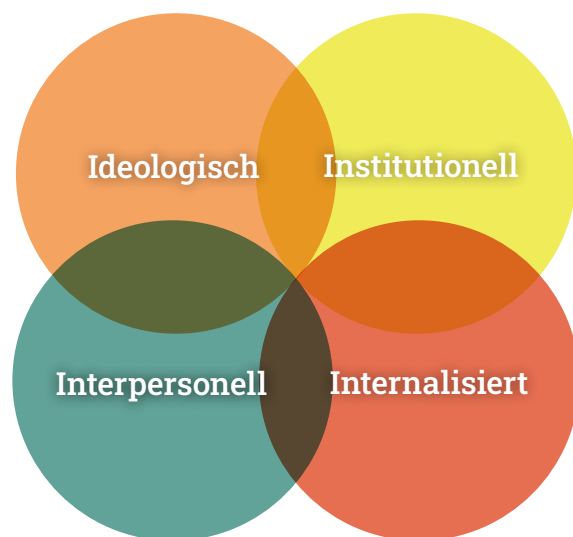
Rassismus gibt es schon lange und es gibt ihn noch heute. Es gibt ihn bei einzelnen Personen, aber auch in der Politik und der Gesellschaft. Und in Schulen und Universitäten. Manchmal ist er sehr gut zu sehen. Manchmal ist er nur schwer zu sehen. Das Vier-i-Modell hilft dabei. Es erklärt, wie Rassismus funktioniert. Seit wann es ihn gibt. Und wo man ihn überall finden kann.

## Wie erleben Menschen Rassismus:

- direkt mit einem anderen Menschen,
- in der Gesellschaft, zum Beispiel in den Medien,
- in Institutionen, zum Beispiel in Schulen, in Ämtern und Behörden oder in Museen.

Diese verschiedenen Arten von Rassismus beeinflussen sich gegenseitig.

Rassismus ist auch immer **Othering**. Das heißt: **weiße** Menschen nennen sich **Wir** und nicht-weiße Menschen **die Anderen**. Oft merken sie es **nicht**. Deshalb ist Rassismus **nicht** selten. Und er kommt **nicht** nur von einzelnen negativen Menschen. Er ist überall, manchmal versteckt. **Weiß**e Menschen sind mit **weißen** Privilegien aufgewachsen. Durch diese Privilegien machen Nicht-Weiße automatisch Rassismus-Erfahrungen.



**Im nächsten Kapitel sprechen wir deshalb über 4 Wörter. Genauer: über 4 Adjektive. Sie zeigen, wie und wo es Rassismus gibt. Sie fangen alle mit dem Buchstaben I an:**

1. Ideologisch: in der Art und Weise, wie ein Mensch die Welt sieht.
2. Institutionell: in der Gesellschaft, der Politik, der Bildung, der Verwaltung.
3. Interpersonell: zwischen 2 oder mehreren Menschen.
4. Internalisiert: in der Seele von jedem einzelnen Menschen.

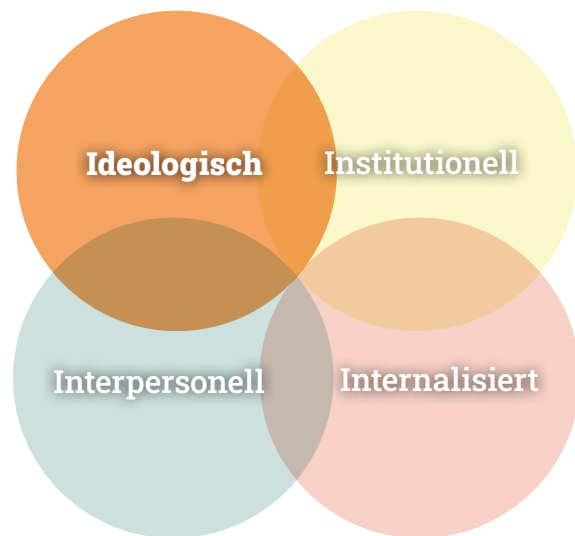
## Ideologisch: Ideologie und Rassismus <sup>8</sup>

Jeder Mensch erklärt sich Welt und Menschen auf eine bestimmte Art und Weise. Manche denken zum Beispiel, dass alle Menschen gleich sind und gleiche Rechte haben. Andere denken, dass bestimmte Menschen mehr Rechte haben. Sie schauen aus einer bestimmten Blick-Richtung auf die Welt. Deshalb ist das Wort dafür **Weltanschauung**.

Eine Weltanschauung wird dann eine **Ideologie**, wenn jemand oder viele zu fest daran glauben. Und keinen anderen Blick auf die Welt mehr akzeptieren. Menschen, die so denken, nennt man **Ideolog\*innen**.

Manche Ideologien verbreiten sich schnell. Menschen, die daran glauben, gehen plötzlich anders mit Nachbar\*innen um. Es gibt auf einmal neue Regeln und Gesetze. Auf einmal haben bestimmte Menschen weniger Rechte. Kinder lernen in der Schule, dass bestimmte Menschen besser sind. Forscher\*innen versuchen, das mit wissenschaftlichen Methoden zu beweisen. **Polizist\*innen gehen mit manchen Menschen härter um**. Politiker\*innen sprechen für bestimmte Menschen, **nicht** mehr für alle. Die ganze Gesellschaft verändert sich. Das alles passiert vor allem, wenn die Regierung hinter einer Ideologie steht. **Aber:** Ideologien sind immer von Menschen gemacht. Das heißt, Menschen können sie auch wieder weg-machen.

Das Wort Ideologie ist alt und kommt aus Griechenland. Es bedeutet: Lehre von den Ideen. Bis ins 19. Jahrhundert war Ideologie die Wissenschaft von den Weltanschauungen. Mit ihr haben Wissenschaftler **damals** die **Rassen-ideologie** entwickelt. Diese sagt: Das Aussehen (zum Beispiel Hautfarbe, Kopfform) legt fest, zu welcher „Rasse“ man gehört. Sie sagt auch: Manche „Rassen“ sind schlechter. Menschen von „schlechten Rassen“ sollen deshalb weniger Rechte haben.



**Heute** sagen die Wissenschaftler\*innen aber: Es gibt keine „Rassen“. Vor allem gibt es keine besseren und schlechteren Menschen. In Deutschland ist Rassismus verboten.

Der **Kolonial-Rassismus** ist eine Ideologie mit einer langen **Geschichte**: Europäische Staaten haben Länder auf anderen Kontinenten kolonialisiert. Das heißt: Sie haben sie besetzt. Sie haben die Menschen in diesen Ländern schlecht behandelt und ihnen alles weggenommen. Sie haben viele Menschen getötet. Und sie haben geglaubt, dass sie als **weiße** Europäer\*innen bessere Menschen sind. Viele **weiße** Menschen auf der ganzen Welt glauben das immer noch. Die Kolonialismus-Geschichte hat den Rassismus fest in die Seele **weißer** Menschen eingebaut. Das sieht man manchmal noch in der Politik und in der Wissenschaft. Oder in der Literatur und in der Kunst.

Auch die Kirche hat dabei geholfen, den Kolonial-Rassismus stark zu machen. Schon vor vielen 100 Jahren. 2 Papst-Briefe hatten besonderen Einfluss:

- die Bulle „Dum diversas“ (aus dem Jahr 1452) von Papst Nikolaus V.
- und die Bulle „Inter caetera“ (aus dem Jahr 1493) von Papst Alexander VI.

In ihnen steht: Europäer\*innen dürfen Länder auf anderen Kontinenten erobern. Sie dürfen dort hinfahren und alles wegnehmen. Sie dürfen die Menschen in diesen Ländern schlecht behandeln. Und sie für immer zu Sklav\*innen machen. Denn diese Menschen sind Ungläubige, also keine Christen. Manche Teile von Amerika sollen einem Land in Europa (Kastilien, heute in Spanien) gehören. Ohne dass man die ersten Menschen dort, die **indigenen Amerikaner\*innen** fragt, ob sie das überhaupt wollen.

Die beiden Päpste haben mit diesen Urkunden furchtbare Dinge erlaubt. Und das im Namen Gottes. Menschen aus Europa fühlten sich seitdem sehr mächtig. Sie haben lange geglaubt, dass sie andere Länder erobern dürfen. Und dass sie bessere Menschen sind als Nicht-Europäer\*innen. Für sie galt: *weiße* Europäer\*innen kommen zuerst, Nicht-Europäer\*innen und nicht-*weiße* Menschen kommen zuletzt.

Im 16. und 17. Jahrhundert diskutierten Kirchen-Herrscher die Frage: Haben die Menschen in Afrika und Amerika eine Seele? Sind sie überhaupt richtige Menschen? Und wenn ja: Darf man sie einfach so schlecht behandeln und töten? Erst im 18. Jahrhundert sagte die katholische Kirche endlich: Schwarze Afrikaner\*innen und indigene Amerikaner\*innen sind auch Menschen. Sie haben eine Seele. 100 Jahre später tat dies auch die evangelische Kirche.

Das 18. Jahrhundert war die Zeit der Aufklärung: Bildung wurde wichtiger. Vorher erklärte man alles mit Gott und Religion. Jetzt erklärte man vieles mit wissenschaftlichen Methoden. So die Entstehung der Welt. Oder die Entwicklung der Tiere in der Geschichte. **ABER:** Einige Forscher\*innen benutzten die wissenschaftliche Methode für schlechte Dinge. Ein Beispiel: In Europa versuchte man zu erklären, warum Menschen unterschiedlich aussehen. Forscher\*innen teilten Menschen in unterschiedliche Gruppen ein und entwickelten die **Rassenideologie**. Die Rassenideologie nutzten sie, um die Macht Europas zu stärken. Denn mit ihr konnten sie behaupten: *weiße* Menschen aus Europa sind besser als Nicht-*weiße* Menschen. Viele wichtige Forscher haben an der Rassenideologie mitgearbeitet: Voltaire, Jean Jacques Rousseau, Denis Diderot, Immanuel Kant, Georg Wilhelm Friedrich Hegel<sup>9</sup>, Friedrich Nietzsche, Charles Darwin.

Der deutsche Philosoph und Denker Immanuel Kant hat diese schlimmen Dinge gesagt:

„...auf der untersten Stufe der Menschheit steht demnach das »Volk der Amerikaner«. Ihnen fehlen sämtliche »Triebfedern« der Entwicklung. Sie sind »faul« und »nehmen gar keine Cultur an«. Ihre »halb erloschene Lebenskraft« macht sie »zu schwach für schwere Arbeit«, weshalb sie »noch tief unter dem »N-Wort« rangieren. Die »Race der N-Wort« hat zwar »Triebfedern«. Die reichen aber nur für eine »Cultur der Knechte«. Einerseits bleiben sie deswegen ewig »Kinder«, die »unfähig« sind, »sich selbst zu führen«. Andererseits lassen sie sich aber abrichten, was, weil sie »stark« und »gelenkig« sind, zwar erfolgversprechend, weil »alle „N“-Wort stinken«, aber nicht leicht ist. Dagegen verfügt die »Race der *Weißen*« über »alle Triebfedern und Talente«. Sie hat »alle Anlagen zur Cultur und Civilisierung«. Ihre Mitglieder sind die einzigen, »welche immer in Vollkommenheit fortschreiten« und so die Entwicklung der menschlichen Kultur verbürgen. Deren Erfolge sind »immer von den *Weißen* bewirkt worden und die Hindus, Amerikaner, N-Wort haben niemals daran Teil gehabt.«<sup>10</sup>

Mit einfacheren (genauso schlimmen) Worten:

Die **indigenen Amerikaner\*innen** sind die schlechteste „Rasse“. Sie entwickeln sich langsamer als andere „Rassen“. Sie sind faul und haben keine Kultur. Und sie sind sehr schwach im Körper und im Kopf. Noch schwächer als Schwarze Afrikaner\*innen (Kant benutzt das rassistische N-Wort).

Schwarze Afrikaner\*innen sind immerhin stark genug, um für *weiße* Europäer\*innen zu arbeiten. Sie sind aber für immer wie Kinder. Sie können kaum selbst denken. Man kann sie für schwere Arbeit trainieren, aber: Sie stinken alle.

*Weiße* Europäer\*innen gehören zur besten „Rasse“. Sie entwickeln sich schnell und perfekt. Sie haben eine feine Kultur und ein modernes Leben. Alles Gute und aller Fortschritt auf der Welt wurde von *Weißen* gemacht. Nicht von Hindus, Amerikaner\*innen und Afrikaner\*innen.

1884 - 1885 gab es in Berlin ein Treffen der europäischen Kolonialstaaten. Die **Kongokonferenz**. Was die Päpste 400 Jahre vorher erlaubt hatten, passierte auch bei dieser Konferenz: 13 Länder haben entschieden, dass Afrika ihnen gehört. Sie teilten den Kontinent unter sich auf. Das Ergebnis: Wenige reiche, *weiße* Menschen herrschten nun über viele 100 Millionen Afrikaner\*innen.

Europäer\*innen wollten die mächtigsten Menschen auf der Welt sein. Aber: mit ganz furchtbaren Mitteln. Sie haben Nicht-*weiße* Menschen unterdrückt und ausgebeutet. Sie haben ihnen alles weggenommen, auch ihre Freiheit, oft ihr Leben. Und das mit schlimmster Gewalt.

Der Kolonialismus endete offiziell erst im Jahr 1960. Zu der Zeit haben sich die ersten afrikanischen Länder unabhängig gemacht. Sie wurden etwas freier von der Macht aus Europa.

Aber: Der **Kolonial-Rassismus** ist nicht zu Ende. Er ist eine mächtige Ideologie. Die schrecklichen, furchtbaren Handlungen haben **bis heute** Spuren hinterlassen. *Schwarze Menschen und PoC* werden immer noch schlechter behandelt und diskriminiert. Früher kolonialisierte Länder sind immer noch abhängig von Europa und den USA. Der Kolonialismus sitzt tief in den Köpfen. Das merkt man immer wieder: In Reden von Politiker\*innen, im Schulunterricht, in Vorlesungen. Und in der Entwicklungszusammenarbeit. Das ist die Unterstützung von ärmeren Ländern durch reichere Länder. (Die ärmeren Länder waren früher oft Kolonien der reicheren Länder.). Diese Spuren nennt man *Kolonialitäten*.<sup>11</sup>

## Institutionell<sup>12</sup>

### Was ist institutioneller Rassismus?

Viele Menschen ohne Rassismus-Erfahrung glauben dies:

- Rassismus und Kolonialismus sind Geschichte.
- Einzelne Menschen denken rassistisch, aber unsere Gesellschaft ist frei von Rassismus.
- Wir haben genug Gesetze gegen Rassismus.
- Jeder hat die gleichen Chancen.

Das ist aber leider **falsch**.

Es gibt Rassismus zum Beispiel

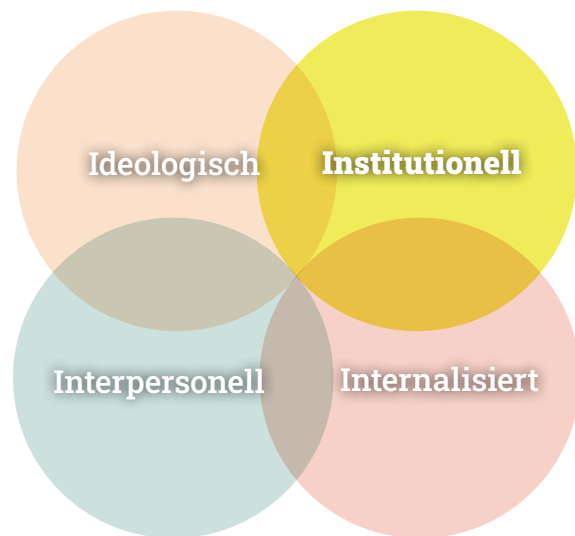
- **in Museen:** Dort sieht man oft von Kolonialist\*innen gestohlene Dinge.
- **in Schulen:** weiße Kinder bekommen oft für die gleiche Arbeit bessere Noten.
- **im Beruf:** Für Schwarze Menschen und PoC ist es schwieriger, Karriere zu machen.
- **im Alltag:** weiße Menschen bekommen leichter eine Wohnung.<sup>13</sup>

Schule, Polizei, Behörden, Ämter, Museen: Das alles sind Institutionen. Also Orte, an denen etwas für die Gemeinschaft gemacht wird. Deshalb nennt man den Rassismus, den es hier gibt, **institutionellen Rassismus**. Manche bemerken ihn. Andere bemerken ihn **nicht**. Aber sicher ist: Es gibt ihn!

Wer diese Art Rassismus erlebt, hört oft:

- Das war nur eine Ausnahme.
- Das ist nur dir passiert.
- Sonst passiert das nicht.

Aber auch das ist falsch. Menschen, die so etwas sagen, machen ein großes Problem zu einem kleinen Problem. Und nehmen die Person, die Rassismus erlebt hat, nicht ernst.



### Ein Beispiel: Der Franc CFA.

Der Franc CFA ist eine Währung in Westafrika. Eine Währung ist eine Art Geld. Wie Euro in Europa, Lira in der Türkei und Syrien, Dollar in den USA. Der Franc CFA war eine Idee der französischen Kolonialist\*innen: 1945 wurden die ersten Kolonien in Westafrika unabhängig. Aber sie waren nie richtig frei. Frankreich wollte immer noch Macht über sie haben. Deshalb hat Frankreich die Währung Franc CFA in Westafrika eingeführt. Sie war fest an den französischen Franc gebunden. Das war damals die Währung in Frankreich. Die Geldscheine und Münzen wurden auch in Frankreich hergestellt. Frankreich konnte den Franc CFA damit kontrollieren. Und wer eine Währung kontrolliert, kontrolliert ein Land.

Heute ist der Franc CFA an den Euro gebunden. Das heißt: Der Euro kontrolliert jetzt den Franc CFA.



Institutioneller Rassismus ist ein sehr großes Problem: Mit einem einzelnen Menschen kann man über Rassismus sprechen. Und ihn davon überzeugen, dass Rassismus schlecht ist. Oder ihm aus dem Weg gehen. Aber mit Institutionen kann man **nicht** so leicht diskutieren. Oder ihnen aus dem Weg gehen. Denn sie sind groß und sie sind überall. Und sie haben viel Macht. Deshalb machen sie Ideologien wie Rassismus automatisch stark.

### Noch ein Beispiel: Rassismus bei Polizei und Behörden

Viele glauben: **Schwarze Menschen oder PoC** sind öfter kriminell. Sie machen häufiger schlimme Sachen. Deshalb behandeln Polizist\*innen und Mitarbeiter\*innen sie oft schlechter. Ohne wirklichen Grund. Manchmal, ohne es zu merken.

Dieser Rassismus passiert wegen **Othering**. Das ist ein englisches Wort. Es bedeutet: Bestimmte Menschen zu **Anderen** machen. Beim Othering gibt es ein **Wir**. Das sind *weiße* Menschen. **Sie fühlen**: Alle *weißen* Menschen denken und leben ähnlich. Und sie fühlen: Es gibt die **andere Menschen**. Das sind die Nicht-*Weißen*. Sie leben und denken anders als **Wir**. Deshalb handeln sie auch anders.<sup>14</sup> Das stimmt natürlich **nicht**. *Weiße*, die so denken, haben rassistische Vorurteile. Sie behandeln Nicht-*Weiße* wegen der Vorurteile anders. Oft, ohne es zu merken. Und ohne darüber nachzudenken.

**Institutionellen Rassismus gibt es also überall.**

Für unsere Pat\*innenschaftsprogramme ist wichtig: Es gibt diese Probleme auch in Organisationen, die gute Dinge tun: in

- Wohlfahrtsorganisationen
- Organisationen für freiwillige Mitarbeiter\*innen
- Organisationen von und für Migrant\*innen
- Stiftungen
- und andere Organisationen

**Warum?** Viele Menschen, die hier arbeiten, haben keine Rassismus-Erfahrungen. Und gehören zu denen, die **Privilegien** haben. Denen es also gut geht. Und die viele Chancen haben. Sie meinen es gut, sie wollen etwas verbessern. Sie wollen Vielfalt und **Diversität**.

Wie können wir eine Gemeinschaft haben, in der alle gleich stark sein können? Das geht nur, wenn wir viel über **institutionellen Rassismus** lesen. Und darüber viel nachdenken. Und unser eigenes Verhalten immer wieder prüfen. Dann können wir neue Organisationen mit weniger Rassismus schaffen. Und eine neue Gesellschaft.



## Interpersonell

Viele denken: Rassismus bei einzelnen Personen kann man leicht erkennen. Zum Beispiel wenn sie etwas Rassistisches sagen. Oder wenn sie eine **Schwarze Person oder PoC** treten und schlagen. So einfach ist es aber **nicht**:

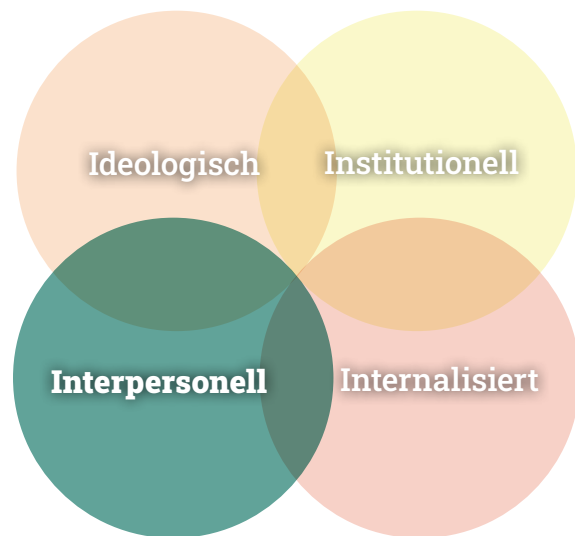
Der Rassismus zwischen 2 Menschen heißt **interpersoneller Rassismus**. Er kommt heraus, wenn Menschen sich treffen. Oder wenn sie miteinander kommunizieren. Wer oft Rassismus gegen sich erlebt, erkennt Rassismus manchmal schneller. Wer selten oder nie Rassismus gegen sich erlebt, erkennt ihn oft **nicht**. Auch **nicht** bei sich selbst.

So können Menschen interpersonell rassistisch sein:

- **PoC** beleidigen oder beschimpfen.
- Schlecht über **Schwarze Menschen oder PoC** sprechen.
- Nett gemeinte Fragen stellen, die aber rassistisch sind.
- Texte schreiben, in denen Vorurteile stehen.
- Bilder veröffentlichen, die rassistisch sind.
- Sich **nicht** neben eine Schwarze Person setzen.
- Eine PoC oder Schwarze Person schlagen oder treten.

Rassismus gibt es auch als **Mikroaggression**<sup>15</sup>. Mikro ist ein griechisches Wort. Es bedeutet: **klein**. Schon kleine Sachen können sehr rassistisch sein. Zum Beispiel, wenn jemand:

- die eigene Handtasche vor einer Schwarzen Person wegzieht.
- Menschen wegen ihres Aussehens anders behandelt.
- Menschen nicht glaubt, wenn sie sagen: Jemand war rassistisch zu mir.
- eine Person für ihr gutes Deutsch lobt, nur weil sie nicht-*weiß* ist.



Menschen, die so etwas machen, denken oft: Das ist doch **nicht** böse gemeint. Das ist kein Problem. Ich bin **nicht** rassistisch. Oder sie merken **nicht**, dass sie gerade rassistisch waren. Die Menschen, denen das passiert, sind aber oft verletzt. Oder traurig. Oder wütend. Sie müssen sich immer anders fühlen. Sie denken oft, sie gehören **nicht** dazu.

Sie haben die Welt-Anschauung, also die Ideologie einer *weißen* Gesellschaft gelernt. Und sie sind mit institutionellem Rassismus groß geworden: Dem versteckten Rassismus in Schulen, bei der Polizei, in Ämtern und Museen. Sie sehen ihren Rassismus deshalb oft **nicht**. Aber er ist da.

Auch unsere Pat\*innen und Mentees treffen sich und kommunizieren miteinander. Die Pat\*innenschaft ist also auch **interpersonell**. Es ist wichtig, dass Pat\*innen ohne Rassismus-Erfahrung viel über Rassismus nachdenken. Und sich immer fragen: Ist mein Verhalten vielleicht rassistisch? Denke ich: Mein Mentee ist anders als ich? Wenn ich das denke, verhalte ich mich dann anders zu ihm oder ihr? Und fühlt sich mein Mentee dadurch vielleicht fremd? Was kann ich besser machen?

## Internalisiert

Viele Menschen haben nie Rassismus gegen sich erlebt. Das ist bei *weißen* Menschen so. Sie sind Menschen ohne Rassismus-Erfahrung. **Aber:** Sie sind mit Rassismus aufgewachsen. Sie haben die Welt-Anschauung, also die Ideologie von einer *weißen* Gesellschaft gelernt. Sie haben *weiße* Privilegien und *weiße* Macht. Das ist für sie ganz normal.<sup>16</sup> Rassismus steckt also auch tief in ihrer Seele. Auch bei ihnen ist der Rassismus **internalisiert**. Manchmal merken sie es, manchmal merken sie es **nicht**.

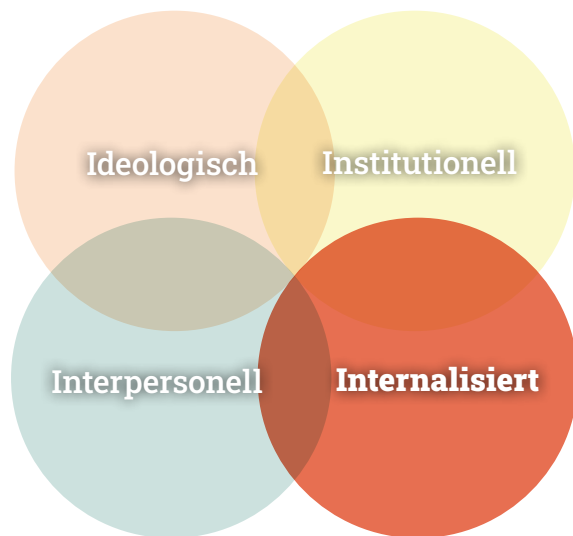
Viele Menschen haben schon oft Rassismus erlebt. Zum Beispiel hat sie jemand beleidigt, weil sie Schwarz sind. Oder weil sie ein Kopftuch tragen. Oder die Person hat sie anders behandelt. Diese Menschen sind: **Menschen mit Rassismus-Erfahrung**. Die Rassismus-Erfahrung können tief in ihrer Seele sein. Das Fremdwort dafür ist: **internalisiert**. Der Rassismus ist bei ihnen internalisiert.

Was kann man gegen Rassismus tun? Man muss zuerst sehen: **Es gibt ihn wirklich**. Und man muss bei sich selbst sehen: Manchmal denke ich rassistisch. Oder: Manchmal mache ich etwas Rassistisches. Erst muss es jeder bei sich sehen. Dann muss es die ganze Gesellschaft sehen. Und alle müssen es zugeben. Und es anders machen wollen. Erst dann kann sich etwas ändern.

Es ist schwer für viele Menschen mit Rassismus-Erfahrung, immer über Rassismus zu sprechen. Es ist anstrengend und hart für sie zu sehen, dass Rassismus überall ist. Dass es Rassismus in Schulen, bei der Polizei, in Ämtern und Museen gibt. Und dass ganz viele Menschen jeden Tag Rassismus erleben.

**Empowerment** hilft ihnen. Was ist Empowerment? Das ist ein englisches Wort. Es bedeutet: Stärkung. Mit Empowerment macht man sich selbst stark. Zum Beispiel gegen Rassismus. Wie macht man das? Menschen mit Rassismus-Erfahrung treffen sich und sprechen miteinander. Sie erzählen sich:

- was ihnen passiert ist,
- was sie gesehen haben,
- was man zu ihnen gesagt hat.
- Sie stärken sich gegenseitig
- Und sind füreinander da.



Sie sprechen darüber, wo das passiert ist. Und darüber, dass das falsch ist. Sie erzählen sich, was sie verletzt oder beleidigt hat. Und sie geben sich gegenseitig Kraft. Sie können miteinander so sein wie sie sind.

Bei diesen Treffen ist Rassismus ein Thema. Aber keiner ist rassistisch zu einer anderen Person. Alle können sich immer sicher fühlen.

### Hier noch eine Geschichte:

Kenneth Clark und Mamie Clark waren amerikanische Wissenschaftler\*innen. Genau: Sie waren Psycholog\*innen. Sie haben zwischen 1940 und 1950 einige Tests mit Kindern gemacht: **Die Puppentests**.<sup>17</sup>

Manche Kinder waren *weiß*, manche Kinder waren Schwarz. Sie haben allen Kindern 4 Puppen gezeigt: 2 Schwarze Puppen und 2 *weiße* Puppen. Sie haben den Kindern Fragen gestellt. Zum Beispiel: "Welche Puppen sind schöner?" oder "Welche Puppen sind böse?". Alle Kinder fanden immer die *weißen* Puppen besser. Auch die Schwarzen Kinder fanden immer die *weißen* Puppen besser.

Der Test hat gezeigt: Schon kleine Kinder haben schlimme **rassistische Vorurteile** gelernt. Sie unterscheiden zwischen *weißen* Menschen und Schwarzen Menschen. Schwarze Kinder fühlen sich schlechter, weil sie Schwarz sind. Sie denken: *Weiße* Menschen sind besser und haben mehr Macht. Ich bin Schwarz, ich bin schlechter.<sup>18</sup> Leider war und ist das für sie normal. **Rassismus war und ist immer noch überall**.

# Missverständnisse über Rassismus

## Reverse-Racism<sup>19</sup>

**Reverse-Racism** ist ein englisches Wort. Es heißt übersetzt: **umgekehrter Rassismus** oder **umgedrehter Rassismus**. Dieses Wort benutzen manche *weiße* Menschen für etwas, was es **nicht** gibt. Sie sagen: Es gibt auch Rassismus gegen *weiße* Menschen. Zum Beispiel, wenn Schwarze Menschen in Afrika eine *weiße* Frau anders behandeln. Aber Rassismus hat immer etwas mit Macht und Geschichte zu tun. Und mehr Macht haben *weiße* Menschen. Nicht die **Schwarzen**.

Rassismus gibt es schon lange in Europa. Seit der Zeit der europäischen Kolonialisierung. Europäer\*innen haben Menschen aus Afrika und anderen Regionen geschlagen und schlecht behandelt. Sie haben sie zu Sklav\*innen gemacht. Sie haben gesagt: Wir *Weiß*en sind stärker und besser als Schwarze. Wir haben mehr Rechte. Diese Macht ist auch heute noch da. Manchmal gut sichtbar, manchmal versteckt.

Rassismus von Menschen ohne Macht gegen Menschen mit Macht ist unmöglich. Was die Frau erlebt, ist manchmal Diskriminierung, aber es ist **kein Rassismus**. *Weiße* Menschen erleben **nie-mals** Rassismus.

### Institutionen in Deutschland:

- Polizei,
- Schulen,
- Behörden
- und andere

### und in der ganzen Welt:

- die Weltbank,
- die Welt-Gesundheits-Organisation WHO
- und andere

### machen mehr für *weiße* Menschen.

*Weiße* Menschen haben mehr **Privilegien**. Sie sind mehr willkommen. Sie dürfen mehr machen als Schwarze. Sie kriegen meistens eine bessere Bildung und bessere Behandlung in Krankenhäusern. Sie haben immer mehr Macht. *Weiße* Privilegien gibt es überall. Sie sind fest drin in allen **Strukturen**.

Diskriminierung gegen *weiße* Menschen ist auch schlimm. Diskriminierung ist immer schlimm. Aber sie ist kein Rassismus. **Reverse-Racism** gibt es **nicht**.

## „Positiver Rassismus“ und „positive Diskriminierung“<sup>20</sup>

Es gibt noch ein Wort für etwas, was es eigentlich **nicht** gibt: **positiver Rassismus**. Denn Rassismus ist **niemals** positiv. **Rassismus ist immer negativ**. Das Wort **positiv** sagt hier etwas Falsches. Was ist mit **positivem Rassismus** gemeint? Wenn zum Beispiel Menschen ohne Rassismus-Erfahrung zu einer Schwarzen Frau sagen: Du bist eine sehr gute Tänzerin. Das liegt bestimmt daran, dass du Schwarz bist. Alle Schwarzen können gut tanzen.

Wenn Menschen ohne Rassismus-Erfahrung so etwas sagen, denken sie: Ich habe der Frau ein Kompliment gemacht. Aber eigentlich haben sie etwas Rassistisches gesagt. Denn zu sagen: Alle Schwarzen können gut tanzen. Oder singen. Oder rennen. Das ist rassistisch. Menschen überall auf der Welt sind verschieden. Und Talente haben **niemals** etwas mit der Herkunft zu tun. Sondern mit dem Menschen, der die Talente hat.

### Exkurs

Manche Menschen sprechen auch von **positiver Diskriminierung**. Zum Beispiel sagen sie, dass bestimmte Gesetze positive Diskriminierung sind. Wie das **AGG**.<sup>21</sup>

AGG ist eine Abkürzung für Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz. Darin stehen Gesetze, die gut sind für Menschen mit weniger Macht. Also für Menschen mit Rassismus-Erfahrung oder für Frauen. Denn die meiste Macht haben immer noch *weiße* Männer. Das Gesetz sagt zum Beispiel: *Schwarze Menschen und PoC* werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt. Das heißt: Wenn es eine Bewerber\*in mit Rassismus-Erfahrung und eine *weiße* Bewerber\*in auf einen Job gibt. Und wenn die nicht-*weiße* Bewerber\*in das gleiche kann wie die *weiße*. Dann soll die Bewerber\*in mit Rassismus-Erfahrung den Job bekommen.

Manche sagen: Das Gesetz diskriminiert *weiße* Menschen. Das ist **positive Diskriminierung**. Aber das stimmt nicht. Das Gesetz ist gegen rassistische Diskriminierung, die es schon gibt: die Diskriminierung von PoC und Schwarzen Menschen. Es reduziert rassistische Diskriminierung. Es sagt: *Weiße* Menschen haben bessere Möglichkeiten. Dieses Gesetz soll auch Menschen mit Rassismus-Erfahrung bessere Möglichkeiten geben.

## Kulturrassismus: Das Wort Kultur ersetzt das Wort „Rasse“<sup>22</sup>

Rassismus gibt es schon lange. Er sieht immer anders aus. Er verändert sich mit der Zeit. Und rassistische Sprache verändert sich auch. Ein Beispiel: **das Wort Kultur**. Früher war es ein normales Wort. Ein Wort für etwas Gutes. Seit einigen Jahren hat es auch eine rassistische Bedeutung. Manche sagen Kultur. Und meinen damit „Rasse“. **Denn das Wort „Rasse“** kann man heute **nicht** mehr benutzen. „**Rassen**“ gibt es nicht. Nur politisch rechte Menschen benutzen das Wort noch.

Manche Menschen sagen heute zum Beispiel: Die Menschen aus Syrien haben **eine andere Kultur** als wir. Sie meinen damit: Sie sind **anders** als wir. Sie machen **Otherring**. Sie sagen **nicht**: Es gibt verschiedene Kulturen mit verschiedenen Traditionen. Und alle sind gleich gut und gleich interessant. Sie sagen: Es gibt unsere Kultur und es gibt ihre Kultur. Sie machen die Unterschiede wichtig. Sie erklären damit, warum sie andere Menschen ausschließen. Manchmal sagen sie sogar offen: Unsere *weiße* Kultur ist besser. Das ist dann besonders schlimm.

## Anti-Schwarzer Rassismus<sup>23</sup>

### Anti-Schwarzer Rassismus ist Rassismus gegen:

- Schwarze Menschen aus Afrika,
- Schwarze Menschen mit Eltern oder Großeltern aus Afrika,
- Schwarze Menschen von anderen Kontinenten. Zum Beispiel Schwarze aus den USA.
- Schwarze Menschen, die **nicht** aus Afrika kommen.

Der Anti-Schwarze Rassismus hat eine lange Geschichte. Er kommt aus der Zeit der Kolonialisierung. Sie unterteilten Menschen nach ihrer **Hautfarbe** in bessere und schlechtere Menschen.

Menschen unterscheiden Menschen heute immer noch nach ihrer Hautfarbe. Aber: Eigentlich gibt es keine *weiße* und schwarze Hautfarbe. Niemand ist wirklich *weiß* oder schwarz. Es gibt sehr viele Hautfarben. In jedem Land der Welt.

Man kann Menschen also nicht nach Hautfarben unterscheiden. Niemand hat einen bestimmten Charakter, weil er oder sie eine bestimmte Hautfarbe hat. Oder gehört automatisch zu einer bestimmten Gruppe wegen der Hautfarbe. So etwas zu sagen ist immer rassistisch. Auch wenn man es **nicht** so meint.

**Anti-Schwarzer Rassismus** stärkt *weiße* Macht. Manche *Weiße* behandeln Schwarze anders. Sie schließen Schwarze aus. Sie diskriminieren Schwarze auf viele verschiedene Arten.

Im Jahr 2020 hat der Verein **Each One Teach One (EOTO) e.V.** eine Untersuchung gemacht. Die Untersuchung hieß: *Afrozensus*. Sie war die erste Untersuchung dieser Art in Deutschland. Beim Afrozensus wurden Schwarzen Menschen viele Fragen gestellt.

### Fragen:

- zu ihrem Leben und ihrem Alltag,
- zu Rassismus und Diskriminierungen, die sie erlebt haben,
- dazu, wie sie sich und die Welt sehen.

Auch viele Beratungs-Stellen haben Informationen zu Anti-Schwarzem Rassismus gesammelt. Zum Beispiel der **Verein Opferperspektive** in Berlin und in Brandenburg.

### Was haben sie alle herausgefunden?

Egal, woher die Schwarzen Menschen kommen. Oder wo sie wohnen. Oder wie viel Bildung und Geld sie haben. Alle erleben oft Rassismus, wie diese Dinge:

- Sie werden **beleidigt**.
- Sie erleben **Gewalt**.
- Sie dürfen bei Sachen **nicht mitmachen**.
- Sie **bekommen** manche Dinge **nicht**:
  - \* **Wohnung**,
  - \* **Arbeit**,
  - \* **Ausbildungsplatz**,
  - \* **Kita-Platz**,
  - \* Platz auf einer guten **Schule**,
  - \* Platz an einer guten **Universität**.
- Zeitungen, Filme und Bilder zeigen sie auf eine bestimmte Weise. Mit **Vorurteilen**. Zum Beispiel als . Oder als gefährlich.
- Sie bekommen **wenig Macht**. Zum Beispiel:
  - \* in Firmen und Unternehmen,
  - \* in der Politik,
  - \* in der Verwaltung.
- Firmen, Schulen, Vereine und Parteien machen sie zu . Es gibt *Tokenisierung*.
- Manche *Weiße* sagen: Schwarze sind krimineller als wir. Das macht sogar die Polizei.
  - \* durch ,
  - \* durch **schlechtere Behandlung**,
  - \* manchmal sogar mit **Gewalt**.

## Islamophobie, Islamfeindlichkeit vs. anti-muslimischer Rassismus <sup>24</sup>

Viele Menschen in Deutschland denken, die Wörter

- Islamophobie,
- Islamfeindlichkeit
- Muslim\*innenfeindlichkeit
- und Antimuslimischer Rassismus

bedeuten das Gleiche. Sie meinen aber verschiedene Dinge.

Das Wort **Islamophobie** besteht aus dem Wort **Islam** und dem altgriechischen Wort phobos für **Furcht oder Angst**. Islamophobie bedeutet also: Angst vor der Religion Islam. Das Wort **Phobie** benutzen viele in der Medizin. Eine Phobie ist in der Medizin eine extreme Angst vor etwas.

Vor Ängsten von Menschen muss man Respekt haben. Man muss sie ernst nehmen. Aber **Islamophobie** ist keine echte Angst. Islamophobie ist **rassistische Diskriminierung**. Und davor muss man keinen Respekt haben.

**Islamfeindlichkeit** und **Muslim\*innenfeindlichkeit** bedeuten: gegen die Religion Islam und gegen Muslim\*innen sein. Manchmal sogar mit Hass und Gewalt.

Gemeint ist aber nicht allein die Religion Islam. Die Menschen hassen **nicht** nur den Islam. Gemeint ist: die Religion, die Muslim\*innen, alle Menschen aus bestimmten Ländern, ihre Feste und Traditionen, sogar ihre Sprachen.

Das Wort **anti-muslimischer Rassismus** ist zwar länger. Aber es ist genauer. Es sagt klar: Es gibt rassistische Diskriminierung gegen bestimmte Menschen. Menschen, die muslimisch aussehen. Oder die bestimmte Traditionen machen, dass Menschen denken: Das sind Muslim\*innen. Dabei hat man immer **Vorurteile** im Kopf. Sie denken: Alle Muslim\*innen sind gleich. Aber das stimmt natürlich **nicht**. Und sie denken: Alle Menschen, die ein bestimmtes Aussehen haben, sind Muslim\*innen. Aber auch das stimmt natürlich nicht. Alle Menschen sind verschieden. Muslimische Menschen sind verschieden. Zum Beispiel gibt es Schwarze und *weiße* Muslim\*innen. Christ\*innen sind verschieden. Zum Beispiel gibt es Schwarze und *weiße* Christ\*innen. Viele *weiße* Deutsche denken aber: Muslim\*innen sind immer anders als Deutsche. Und können deshalb niemals deutsch sein. Deshalb behandeln sie sie anders.

Das macht die **weiße Macht** dieser Deutschen wieder stark. Und ihre **Privilegien**.

Menschen in Deutschland sprechen und denken viel über den Islam. *Weiße* Menschen machen das oft auf eine bestimmte Art und Weise. Sie Menschen, bei denen sie denken: Das sind Muslim\*innen. Sie denken: Menschen mit einem bestimmten Aussehen sind Muslim\*innen. Menschen mit einem bestimmten Namen sind Muslim\*innen. Menschen aus bestimmten Ländern sind muslimisch. Sie meinen damit eigentlich: Diese Menschen sind anders als wir. Anders als *Weiße*. Und sie behandeln sie deshalb anders.

Sie denken: Diese Menschen sind Muslim\*innen. Deshalb sind sie alle gegen Frauen. Oder sie sind alle gegen Schwule und Lesben. Oder sie schlagen und prügeln sich öfter. Oder sie wollen sich nicht an die Regeln in Deutschland anpassen. Das sind natürlich alles **schlimme Vorurteile**. Kein Vorurteil hat etwas mit der Religion Islam zu tun. Sondern nur mit anti-muslimischem Rassismus.

Wenn Menschen so etwas sagen, zeigt das also: Es gibt immer noch **Reste vom Kolonialismus** in Deutschland. Viele Menschen denken immer noch wie die Kolonialisten früher. Sie denken: Es gibt uns und es gibt die Anderen. Menschen mit einem bestimmten Aussehen nennen sie immer *Muslime*. Egal, ob das stimmt oder nicht.

### Zusammenfassung:

Das Wort **Anti-muslimischer Rassismus** meint nicht Angst vor dem Islam. Sondern Hass

- gegen Menschen aus bestimmten Ländern,
- gegen ihre Traditionen,
- gegen ihre Kultur,
- gegen ihre Religionen,
- gegen ihre Sprachen,
- gegen ihr Aussehen.

Es ist gut, das Wort anti-muslimischer Rassismus für all diese Diskriminierungen zu benutzen. Und **NICHT Islamophobie oder Islamfeindlichkeit**. Denn diese Begriffe sind zu schwach. Und sie sind falsch.

# Organisationsentwicklung<sup>25</sup>

Wir wissen jetzt: Es gibt Rassismus auch in **Strukturen**. Die Arbeits-Welt ist eine Struktur. Wenn alle Organisationen weniger rassistisch sind, ist auch die Arbeits-Welt-Struktur weniger rassistisch. Im 3. Teil vom Workshop überlegen wir deshalb:

## Wie kann man Organisationen weniger rassistisch machen?

Dafür braucht man eine **Methode**. Und: Jede Organisation muss es wirklich wollen. Denn Veränderungen sind immer hart. Und sie dauern lang. Die **Methode** heißt:

### Organisations-Entwicklung.

Rassismus ist immer da. Mal gut sichtbar, mal versteckt. Es gibt rassistische Strukturen in deutschen Organisationen. Es ist wichtig, das zu akzeptieren. Denn erst dann kann man Rassismus in der eigenen Organisation sehen. Und etwas ändern.

Antirassistische Organisations-Entwicklung möchte **nicht** alle Macht auflösen. Es ist gut, dass es eine Chefin oder einen Chef gibt. Und Abteilungsleiter\*innen. Eine Ordnung in der Organisation ist wichtig.

Es geht darum, **weiße Macht** zu finden. Und diese aufzulösen. Dafür muss man überall suchen:

- bei den Leiter\*innen und Chef\*innen,
- in den einzelnen Abteilungen,
- in allen Büros der Organisation
- bei allen Mitarbeiter\*innen, von oben bis unten.

Wie funktioniert **Antirassistische Organisations-Entwicklung**? In 3 Schritten:

### 1. Rassismus in der Organisation finden und kritisch darüber sprechen.

Zuerst schaut man:

- **Wie** wird in einer Organisation gearbeitet?
- Wer macht **welche Arbeit** in der Organisation?
- Wer arbeitet **für wen**?
- Wer ist **Chef\*in** von wem?
- **Gibt es Dinge, die rassistisch sind?**

Dann schaut man:

- Wer hat **Macht** in der Organisation? Ist das rassismus-frei genug?
- Wer darf **was entscheiden**? Ist das rassismus-frei genug?
- Wer hat welche **Aufgaben ohne Macht**? Ist das rassismus-frei genug?
- Welche **Wörter** benutzen die Mitarbeiter? Sind manche davon rassistisch?
- Welche **Wörter** benutzt die Organisation in Briefen, Flugblättern und Büchern. Sind manche davon rassistisch?

### 2. Mitarbeiter\*innen Zeit, Geld und Wissen geben, um gegen Rassismus zu arbeiten.

- Mitarbeiter\*innen für die Anti-Rassismus-Arbeit aussuchen.
- Die Mitarbeiter\*innen zu Workshops gegen Rassismus schicken. **Nicht** nur einmal, sondern immer wieder.
- Die Mitarbeiter\*innen für ihre Arbeit gegen Rassismus bezahlen.

### 3. Rassistische Dinge ändern und die Änderungen stark machen.

Die Organisation **verändern**:

- Einen Ort finden, wo man sich bei Rassismus beschweren kann.
- Klar sagen: Wenn Rassismus passiert, handeln wir!
- Klar sagen: Wir handeln dann nach diesen Regeln.
- Eine andere Organisation finden, die gegen Rassismus arbeitet. Wenn Rassismus passiert, diese Organisation um Hilfe bitten.

**Neue Regeln machen:**

- Wie soll man sich im Team verhalten?
- Wie soll man andere Mitarbeiter\*innen behandeln?
- Welche Wörter soll man **nicht** benutzen?
- Wie viele **Weißer** und wie viele **Schwarze oder PoC** soll man einstellen?

Neue Regeln **realisieren** und immer wieder kontrollieren: Halten sich alle an die Regeln?

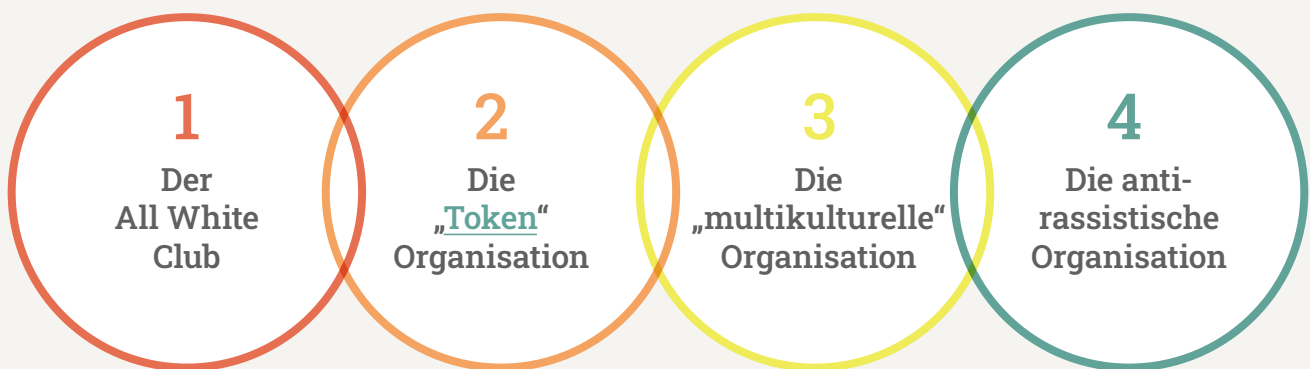


Es gibt in den USA eine Organisation, die für Demokratie arbeitet. Und gegen Rassismus. Sie heißt: **Western State Center**. Die Mitarbeiter\*innen haben ein Buch gegen Rassismus geschrieben. Das Buch heißt auf Englisch: **Dismantling Racism**. Auf Deutsch heißt das: Rassismus auflösen. In diesem Buch geht es auch um **Antirassistische Organisationsentwicklung**. Zum Beispiel geben sie Tipps: Wie kann man Rassismus in der eigenen Organisation suchen und finden? Sie haben gute Ideen. Es gibt auch viele andere Ideen. Im Workshop haben wir uns an diesem Buch orientiert. Deshalb möchten wir davon erzählen.

Das Buch sagt: **Antirassistische Organisationsentwicklung** ist wie eine **Treppe mit 4 Stufen**. Manche Organisationen sind auf der untersten Stufe. Sie müssen noch sehr viel machen. Manche Organisationen sind auf der 2. Stufe. Sie haben schon etwas gemacht. Manche sind auf der 3. Stufe. Sie haben schon viel gemacht.

Manchmal stehen Organisationen auch mit einem Bein auf einer bestimmten Stufe. Mit dem anderen Bein aber schon auf einer höheren Stufe. Sie entwickeln sich gerade.

**Das sind die 4 Stufen:**



Stadien der Organisationsentwicklung: Eigene Darstellung nach dem Buch Dismantling Racism

#### **Stufe 1: der All White Club**

All White Club ist englisch. Auf Deutsch heißt das: **Club nur mit Weißen**. Diese Organisationen haben **keine** Mitarbeiter\*innen mit Rassismuserfahrung. Alle sind *weiß* und haben nie Rassismus erlebt.

Die Organisationen haben aber **nicht** gesagt: Wir stellen nur *weiße* Menschen ein. Viele wollen sogar Menschen mit Rassismuserfahrungen einstellen. Aber sie haben es **noch nicht** gemacht. Meistens, weil sie es **nicht** bemerkt haben. Oder weil es niemand kontrolliert.

Manchmal gab es früher Mitarbeiter\*innen mit Rassismus-Erfahrung. Vielleicht hat die Organisation zu ihnen gesagt: Bitte macht alles so, wie wir es schon immer gemacht haben.

Die nicht-*weißen* Mitarbeiter\*innen fanden vielleicht etwas falsch. Und sie haben es gesagt.

Aber man hat ihnen **nicht** zugehört. Man wollte keine Veränderung. Deshalb sind die Mitarbeiter\*innen mit Rassismus-Erfahrung dann wieder weggegangen.

Viele Organisationen, bei denen das passiert, merken es **nicht**. Sie wundern sich. Oder sie denken: Die Menschen mit Rassismus-Erfahrungen sind schuld. Sie haben immer alles anders machen wollen. Das war schlecht für unsere Organisation.

Eigentlich muss die Organisation aber Dinge ändern. Sonst bleibt sie für immer ein **Club nur für Weiße**.

Von der 1. Stufe kann man nicht direkt auf die 4. Stufe klettern. Man muss dafür noch ganz viel machen.



## Stufe 2: die Token-Organisation:

Token ist ein englisches Wort. Token bedeutet auf Deutsch: **Zeichen, Symbol**. Manchmal machen Organisationen eine Mitarbeiter\*in zu einem Symbol für etwas: Zu einem Symbol für Antirassismus. Die Organisation möchte keine rassistische Diskriminierung. Und sie möchte das zeigen.

### Die Chef\*innen machen schon vieles:

- Sie suchen neue Mitarbeiter\*innen nach Wissen und Talenten aus. Nicht nach Aussehen oder Herkunft.
- Sie sagen: Wir müssen Menschen mit Rassismuserfahrung einstellen.
- Sie sagen: Niemand darf eine Person in Vorstellungsgesprächen diskriminieren. Niemand darf Vorurteile haben.
- Sie sagen ihren Mitarbeiter\*innen: Ihr könnt zu Workshops gegen Rassismus gehen.
- Auch die Chef\*innen können zu solchen Workshops gehen.
- Es gibt 1 oder 2 Personen mit Rassismuserfahrungen. Sie haben etwas Macht. Zum Beispiel leiten sie eine Abteilung.

Aber: Diese Personen mit Rassismuserfahrungen fühlen sich **nicht gut**. Sie denken: Ich bin nur hier, weil ich nicht-weiß bin. Als Person bin ich unwichtig. Mein Talent ist unwichtig. Meine Gedanken sind unwichtig. Nur mein Aussehen ist wichtig. Ich bin ein **Token**. Ich bin hier, damit die Organisation sagen kann: Wir sind antirassistisch. Aber sie sind **nicht** wirklich antirassistisch. Sie sind fast wie ein **Club nur mit Weißen**. Sie haben ein paar gute Sachen gemacht. Aber noch **nicht** genug.

## Stufe 3: Die „multikulturelle“ Organisation:

Multikulturell bedeutet: mit vielen Kulturen. In einer multikulturellen Organisation arbeiten Menschen mit und ohne Rassismus-Erfahrung zusammen. Und die Organisation sagt: Das ist richtig und das ist wichtig. Jeder hat Talente. Und diese Talente sind wichtiger als Herkunft oder Aussehen.

Eine multikulturelle Organisation sucht nach Mitarbeiter\*innen mit Rassismus-Erfahrung. Sie findet ein **diverses Team** sehr gut. PoC und Schwarze Menschen haben auch Macht. Sie sind zum Beispiel Chef\*innen. Sie sagt klar und offen: Wir sind gegen Diskriminierung. Auch gegen rassistische Diskriminierung. Und sie macht viele gute Dinge dagegen.

Zum Beispiel gibt es Aktionen für alle Mitarbeiter\*innen. Bei diesen Aktionen lernen sich alle

kennen. Und respektieren. Aber: **BIPoC** sollen sich immer noch anpassen. Sie sollen nicht von ihren Rassismus-Erfahrungen sprechen. Und von ihren eigenen Ideen. Es soll sich **nicht** alles verändern.

Auf der Stufe 3 sind oft For-Profit-Organisationen. Also Organisationen, die mit ihrer Arbeit Geld verdienen. Die zum Beispiel etwas herstellen. Oder etwas verkaufen.

Diese Sache ist interessant: Viele soziale Organisationen arbeiten gegen Diskriminierung. Und möchten eine bessere Welt. Und möchten gute Dinge machen. Aber sie sind eigentlich noch auf Stufe 1 oder 2. Ohne es zu merken.

## Stufe 4: die antirassistische Organisation

Menschen in antirassistischen Organisationen denken immer an Rassismus. Und daran, wie er funktioniert und was man gegen ihn machen kann. Sie helfen anderen Organisationen, auch antirassistisch zu werden. Der Alltag und die Regeln in der Organisation sind immer antirassistisch.

In antirassistischen Organisationen arbeiten deshalb immer alle zusammen. Rassismus gibt es nur selten. Wenn es ihn gibt, spricht man sofort darüber. Und man macht etwas dagegen. Personen mit Rassismus-Erfahrungen arbeiten in allen Abteilungen. Sie sind genauso Chef\*innen, Mitarbeiter\*innen, Helfer\*innen wie Personen ohne Rassismus-Erfahrungen.

In antirassistischen Organisationen sind Menschen mit Rassismus-Erfahrungen sogar oft Chef\*in. Oder sie haben eine andere wichtige Rolle. Sie sollen mehr Macht bekommen.

Immer dann, wenn Rassismus passiert, machen die Organisationen etwas. Dann ändern sie eine Regel oder eine Methode. Alle dürfen mitentscheiden: Menschen mit und ohne Rassismus-Erfahrung.

Die Organisationen bieten dazu Workshops an. Für **weiße** Mitarbeiter\*innen und für Mitarbeiter\*innen mit Rassismuserfahrung. Zum Beispiel zu Rassismus oder zu **Empowerment**. Alle lernen, was **weiße** Macht ist. Und sie lernen, wie man **weiße** Macht und auch Rassismus schnell erkennen kann.

Antirassistische Regeln sind für alle Mitarbeiter\*innen ganz normal. Sie sind nichts Besonderes. Jeder kennt sie und findet sie gut. Die antirassistische Organisation hat Geld und Mitarbeiter\*innen speziell für die antirassistische Arbeit. Damit Rassismus immer weniger wird.

# Begriffs-Erklärungen

## Antirassistisch<sup>26</sup>

**Anti** heißt **gegen**. Wer **antirassistisch** ist, ist also gegen Rassismus. Genauer: Antirassistische Menschen möchten, dass es keinen Rassismus mehr gibt. Und sie möchten eine Sprache ohne Rassismus. Leider ist eine Welt ganz ohne Rassismus kaum möglich. Aber eine Welt mit weniger Rassismus ist möglich. Dabei helfen antirassistische Menschen und antirassistisches Denken.

## Diskriminierungssensibel<sup>27</sup>

Wenn Menschen **sensibel** sind, bemerken sie Dinge schnell. Zum Beispiel, was andere denken oder fühlen. Sensibel sein ist sehr wichtig, um etwas gegen Diskriminierung zu machen. Es ist wichtig, dass Menschen sagen können: Dieser Satz ist eine Diskriminierung. Oder: Dieses Bild ist eine Diskriminierung. Warum ist das wichtig? Wer Diskriminierung erkennt, kann offen sagen: Das ist falsch. Ich benutze Wörter, Sätze und Bilder, die **NICHT** diskriminieren. Menschen, die das machen, sind **diskriminierungssensibel**.

## Diversität<sup>28</sup>

Menschen sind verschieden. Jeder Mensch hat eine eigene Geschichte zu erzählen. Ist an einem bestimmten Ort geboren. Hat bestimmte Dinge gelernt. Hat gute und schlimme Dinge erlebt. Hat eine Muttersprache, hat ein Lieblingsessen. Eine Religion oder keine Religion. Hat eigene Wünsche, eigene Hoffnungen. Und keiner sieht so aus wie man selbst. Diversität ist ein Wort für diese Unterschiede und findet es gut, dass Menschen so verschieden sind. Eine Gesellschaft wird dadurch erst stark

## Empowerment<sup>29</sup>

Empowerment ist ein englisches Wort. Übersetzt heißt es: sich selbst stark machen. Zum Beispiel, wenn man oft Rassismus-Erfahrungen macht. Das Wort Empowerment kann man für 2 verschiedene Dinge benutzen:

1. Für die **Art und Weise**, wie man sich stark macht: zum Beispiel in gemeinsamen Gruppen. Hier sprechen alle über das, was sie erlebt haben. Und werden dadurch gemeinsam stärker.
2. Für das **Gefühl**, stärker zu sein als vorher. Und immer stärker zu werden. Damit Rassismus-Erfahrungen weniger weh tun. Und damit man sich besser wehren kann, wenn man Rassismus erlebt.

## Exotismus<sup>30</sup>

Exotismus heißt: andere Menschen exotisch finden. **Exotisch** ist ein griechisches Wort und bedeutet **ausländisch, fremd**. Exotisch gilt als freundliches Wort. Viele sagen: Exotische Dinge sind sehr interessant. Viele Menschen reisen gerne, damit sie exotische Dinge sehen können. **Exotisch** ist aber auch ein . Wer eine Person exotisch nennt, sieht **nicht** die ganze Person. Sie sieht nur bestimmte Dinge an ihr. Oft nur Dinge, die man exotischen findet. Dabei passiert auch **Otherring**.

## Intersektionalität<sup>31</sup>

Das Wort **Intersektionalität** kommt von Kimberlé Crenshaw. Sie ist eine Juristin aus den USA. Das englische Wort **intersection** heißt auf Deutsch: Kreuzung. Wie bei Straßen. Kimberlé Crenshaw sagt: Oft kreuzen sich verschiedene Arten von Diskriminierung wie Straßen. Zum Beispiel Rassismus und Sexismus. Eine Art Sexismus ist die Diskriminierung von Frauen. Wer Schwarz ist und eine Frau, kommt oft zu einer Diskriminierungs-Kreuzung. Das heißt: Diese Frauen erleben 2 Arten von Diskriminierung gleichzeitig. Auf Deutsch sagt man zu Intersektionalität auch: **Mehrfachdiskriminierung**.

### Kolonialitäten<sup>32</sup>

Es nennt man auch: koloniale Kontinuität. Das heißt: Reste vom Kolonialismus gibt es immer noch. Europa hat fast keine Kolonien mehr. Aber: Es gibt immer noch Reste vom Kolonialismus in Institutionen und in der Gesellschaft. Also in Schulen, bei der Polizei, in Behörden, in Ämtern und in Museen. Dort gibt es immer noch *weiße* Macht. Die gleiche *weiße* Macht, die die Kolonialisten früher hatten. Man nennt diese Reste vom Kolonialismus: **Kolonialitäten**.

In Institutionen sind immer noch vor allem reiche, *weiße* Männer stark. Wie während der Kolonialzeit. Diese mächtigen *Weiß*en treffen viele Entscheidungen. Manchmal treffen sie Entscheidungen, die vor allem für reiche *weiße* Männer gut sind. Zum Beispiel über bestimmte Gesetze. Oder darüber, wie man in Schulen oder in Museen vom Kolonialismus erzählt. Das sind dann **Kolonialitäten**. Man sieht: Rassismus ist stark. Er überlebt die Zeit. Er geht nie ganz weg, er verändert sich nur.

### Othering<sup>33</sup>

Othering ist ein englisches Wort. Es bedeutet: Bestimmte Menschen zu **Anderen** machen. Beim **Othering** gibt es ein **Wir**. Das sind die *Weiß*en. Sie fühlen: Alle *Weiß*en denken und leben ähnlich. Und es gibt die **anderen Menschen**. Das sind die Nicht-*Weiß*en. Sie leben und denken anders als **Wir**. Deshalb handeln sie auch anders. Die *Weiß*en behandeln Nicht-*Weiß*e deshalb oft anders. Meistens auch, ohne es zu merken. Und ohne darüber nachzudenken. Das ist natürlich falsch.

### Privilegien<sup>34</sup>

Wer Privilegien hat, hat mehr Möglichkeiten im Leben als andere. Zum Beispiel bekommen privilegierte Personen eine bessere Bildung, verdienen mehr Geld oder bekommen einfacher eine Wohnung. Und sind selbstbewusster als andere. Und fühlen sich stärker als andere. Privilegien sind meistens von Geburt an da. Also ohne, dass eine Person etwas dafür machen muss. Viele privilegierte Menschen denken deshalb: Privilegien sind normal. Alle können sie haben. Alle können eine gute Bildung bekommen. Oder gute Jobs. Oder eine gute Wohnung. Aber: *Weiß*e Menschen haben viel mehr Privilegien als Menschen mit Rassismus-Erfahrungen. Man spricht deshalb auch von: *weißen* Privilegien<sup>35</sup>.

Bei *Weiß*en ist zum Beispiel das Aussehen egal. Sie müssen kaum darüber nachdenken. Keiner behandelt sie wegen ihrer *Farbe* schlecht. Das war in der Geschichte schon immer so. Schwarze müssen immer darüber nachdenken. Denn sie werden oft schlechter behandelt. Und bekommen weniger Jobs und Wohnungen. Auch das war in der Geschichte schon immer so. Und ist leider auch heute noch so.

### Postmigrantisch<sup>36</sup>

Wann ist eine Gesellschaft postmigrantisch? Wenn es schon ganz normal ist, dass Menschen aus verschiedenen Ländern kommen. Oder dass man Eltern oder Großeltern aus anderen Ländern hat. Und wenn Menschen das nicht als Problem sehen. Sondern als eine Aufgabe, an der alle mitarbeiten. Man schaut: Welche neuen Gesetze brauchen wir? Wo gibt es genug Wohnungen? Wo gibt es Arbeitsplätze? Wer kann in welche Schule gehen? In einer postmigrantischen Gesellschaft ist das nichts Besonderes. Es ist ganz normal. In einer postmigrantischen Organisation gibt es zum Beispiel Mitarbeiter, die neu in Deutschland sind. Oder die Eltern aus verschiedenen Ländern haben. Alle arbeiten gemeinsam als Team. Es ist normal. Es ist nicht besonders. Alle können so sein, wie sie sind, ohne diskriminiert zu werden.

### Racial Profiling<sup>37</sup>

Racial Profiling ist ein englisches Wort. Es gibt kein deutsches Wort dafür. **Racial Profiling** passiert bei der Polizei. Polizisten treffen eine Person, die ein bestimmtes Aussehen hat. Die eine bestimmte Sprache spricht. Oder die bestimmte Kleidung trägt. Und sie denken sofort: Diese Person ist verdächtig. Sie denken: Wer so aussieht oder so spricht, ist kriminell. Deshalb müssen wir die Person anhalten. Und kontrollieren.

Das ist natürlich ein rassistisches Vorurteil.

**Racial Profiling** ist gegen die Menschen-Rechte. Und in Deutschland gegen das Gesetz. Es passiert trotzdem oft bei der Polizei.

### Rassifizierung<sup>38</sup>

Rassifizierung ist ein Wort für etwas, was man macht. Wenn ein Mensch sagt: Diese Person ist anders wegen ihrem Aussehen. Diese Person ist nicht-weiß. Dann macht dieser Mensch **Rassifizierung**. Das Verb dazu ist: rassifizieren. Man sagt also auch: Dann **rassifiziert** dieser Mensch. Mit Rassifizierung machen weiße Menschen ihre Macht stark. Und sie machen nicht-weiße Menschen schwach.

**Rassismus** und **Rassifizierung** kommen immer zusammen. Denn Rassifizierung geht nicht ohne rassistische Vorurteile. Weiße Menschen sagen: Weiß ist normal und nicht-weiß ist **nicht** normal. Und was **nicht** normal ist, hat keine Macht. Sie sagen: Was wir machen, ist ganz sicher richtig.

### Stereotyp, Stereotypisierung<sup>39</sup>

Das Wort Stereotyp besteht aus 2 altgriechischen Wörtern: **stereo** für **fest** und **typos** für **Form**. Ein **Stereotyp** ist also eine feste Form. Aber keine Form, die man anfassen kann. Ein Stereotyp ist eine Form, in die man andere Menschen drückt. Oder in die man Kulturen und Traditionen drückt, die man anders findet. Zum Beispiel sagen einige Leute: Alle Menschen aus einem bestimmten Land essen gerne dieses Essen. Oder: Alle Männer von diesem bestimmten Kontinent mögen gerne Fußball. Das stimmt natürlich **nicht**: Menschen sind sehr unterschiedlich. Egal, woher sie kommen. Deshalb sind Stereotype schlecht. Denn mit ihnen behandelt man Menschen so, wie man selbst es will. Und **nicht** so, wie die Menschen es sich wünschen. Menschen, die so etwas machen, **stereotypisieren** andere Menschen.

### Strukturen<sup>40</sup>

Viele Menschen auf einmal bilden eine Gesellschaft. Zum Beispiel alle Menschen in Deutschland. Menschen in einer Gesellschaft leben sehr unterschiedlich. Sie haben unterschiedliche Berufe. Sie waren unterschiedlich lange auf der Schule. Sie haben unterschiedlich viel Geld. Wissenschaftler\*innen sagen:

Es gibt eine bestimmte Ordnung in der Gesellschaft. Ein anderes Wort für Ordnung ist **Struktur**. Zum Beispiel kann es in einer Gesellschaft eine Struktur wie eine Pyramide geben: Es gibt viele, die weniger haben, sie sind unten in der Pyramide. Und wenige, die viel haben. Sie sind oben in der Pyramide. Sie haben **Privilegien** und Macht. Leider behandelt die Gesellschaft die Menschen deshalb unterschiedlich: die vielen Menschen unten schlechter, die wenigen Menschen oben besser. Und die Menschen behandeln sich auch gegenseitig unterschiedlich: Die wenigen Menschen oben behandeln die vielen Menschen unten schlechter. Deshalb können die Menschen oben ihre Macht behalten. Deshalb bleibt die Pyramiden-Struktur stark.

### Tokenism, Tokenisierung<sup>41</sup>

Tokenism ist ein englisches Wort. Token bedeutet auf Deutsch: Zeichen, Symbol oder Beweis. Tokenism bedeutet also: Etwas zum Zeichen, zum Symbol oder zum Beweis machen. Die amerikanische Wissenschaftlerin **Rosabeth Moss Kanter** sagt: Manchmal passiert das mit Menschen. Menschen machen andere Menschen zu einem Symbol für etwas. Das nennt sie **Tokenism oder Tokenisierung**.

Ein Beispiel: Eine Firma hat 49 Mitarbeiter\*innen. Alle sind weiß. Sie suchen eine Schwarze Person. Sie wird Mitarbeiter\*in Nummer 50. Jetzt sagt die Firma: Wir sind **nicht** rassistisch. Wir sind **divers**. Bei uns arbeiten Schwarze und weiße Mitarbeiter\*innen. Die Schwarze Person ist aber nur ein **Token**. Ein Zeichen für Diversität. Sie hat den Job bekommen, weil sie Schwarz ist. Aber sie wollte den Job bekommen, weil sie gut ist.

Die Firma kann jetzt zum Beispiel Fotos machen. Immer mit der Schwarzen Person darin. Und sie kann sagen: Schaut mal, wir sind gut. Wir sind divers. Aber die Firma ist es eigentlich **nicht**. Für die Schwarze Person ist das schlimm. Denn als Person ist sie unwichtig. Ihr Talent ist unwichtig. Nur ihr Aussehen ist wichtig.

# Quellen-Verzeichnis

- 1 Kelly, Natasha A., 2019: Weil wir weitaus mehr als nur >Frauen< sind! Eine Einleitung. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) 2019: Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast Verlag, S. 9 – 16.  
Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.  
Sow, Noah, 2019: Schwarz. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wis-sensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 608.
- 2 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.  
Arndt, Susan und Piesche, Peggy, 2019: Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Ko-lonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 192-193.
- 3 Vgl. <https://www.migrationsrat.de/glossar/bipoc/>
- 4 Dean, Jasmin, 2019: Person of Colo(u)r. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Ras-sismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 598.  
Vgl. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>
- 5 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 6 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 7 Bell, J., 2013: The four "I's" of oppression. Somerville, NJ: YouthBuild, USA.
- 8 Vgl. Roots of Nazi Ideology ([yadvashem.org](http://yadvashem.org))  
Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 33-49.
- 9 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechthild Drey-er, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344).  
Vgl. <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/476547-Gleichheit-aber-nicht-fuer-alle.html>
- 10 Vgl. [https://www.academia.edu/8144214/Rassismus\\_im\\_Kontext\\_Geschlecht\\_Klasse\\_Nation\\_Kultur\\_und\\_Rasse\\_Racism\\_in\\_Context\\_Gender\\_Class\\_Nation\\_Culture\\_and\\_Race\\_](https://www.academia.edu/8144214/Rassismus_im_Kontext_Geschlecht_Klasse_Nation_Kultur_und_Rasse_Racism_in_Context_Gender_Class_Nation_Culture_and_Race_) Volker Hundt
- 11 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechthild Dreyer, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344).
- 12 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.
- 13 Vgl. Each One Teach One (EOTO) e.V., Afrozensus 2020
- 14 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 57-65.
- 15 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 54-56.

- 16 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 67-73.
- 17 <https://www.youtube.com/watch?v=ybDa0gSuAcg>
- 18 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 82-83.
- 19 Arndt, Susan und Piesche, Peggy, 2019: Weißsein. Die Notwendigkeit Kritischer Weißseinsforschung. In: Arndt, Susan und Ofuatey-Alazard, Nadja (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 192-193.  
Sow, Noah, 2019: weiß. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.190-191.
- 20 Böcker, Anna, 2019: Positiver Rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.658.  
Sow, Noah, 2019: ‚Positiv‘rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.658-659.
- 21 Vgl. <https://heimatkunde.boell.de/de/2010/07/01/positive-massnahmen-eine-einfuehrung>
- 22 Vgl. <https://www.bpb.de/themen/migration-integration/dossier-migration/223738/rassismus/>  
Osterloh, Katrin und Westerholt, Nele, 2019: Kultur. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.412-416.
- 23 Vgl. <https://i-paed-berlin.de/glossar>  
Arndt, Susan, 2019: Hautfarbe. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.332-342.  
Sow, Noah, 2019: Schwarz. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.608-610.
- 24 Vgl. <https://www.bpb.de/themen/infodienst/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus/>
- 25 Vgl. <https://www.intergroupresources.com/dismantling-racism/>
- 26 Kaldrack, Fei und Pech, Ingmar, 2019: Antirassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.229-231.
- 27 Vgl. <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/221573/diskriminierung-antidiskriminierung-begriffe-und-grundlagen/>
- 28 Wirmuesstenmalreden, 2020: DEAR DISCRIMINATION, 1. Aufl., Berlin: Mikrotex. S. 67-76.



- 29 Can, Halil, 2019: Empowerment. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 587 – 590.  
Wir Müssten Mal Reden, 2020: Dear Discrimination, 1. Auflage, Berlin, mikrotex, S. 163.
- 30 Bendix, Daniel und Danielzik, Chandra-Milena, 2019: Exotik/exotisch. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.633.
- 31 Kelly, Natasha A., 2019: Weil wir weitaus mehr als nur >Frauen< sind! Eine Einleitung. In: Kelly, Natasha A. (Hg.) 2019: Schwarzer Feminismus. Grundlagentexte. Münster: Unrast Verlag, S. 12.
- 32 Suárez-Krabbe, Julia, 2017: The Conditions that Make a Difference. In: I M. Cross, & A. Ndofirepi (red.): Knowledge and Change in the African Universities (Vol. 1). Rotterdam: Sense Publishers. pp. 59-80.
- 33 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 59-65.
- 34 Sow, Noah, 2019: weiß. Ein kurzer vergleichender Begriffsratgeber für Weiße. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S.191.  
Vgl. <https://hateaid.org/allyship/>
- 35 Vgl. Liste der weißen Privilegien in Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 68-69.
- 36 Vgl. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/postmigrantisch/>
- 37 Kelly, Natasha A. 2021: Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen! Zürich: Atrium Verlag AG, S. 97-102.
- 38 Vgl. [https://www.idaev.de/researchetools/glossar?tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Baction%5D=show&tx\\_dpnglossary\\_glossary%5Bterm%5D=168&tx\\_dpnglossary\\_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c](https://www.idaev.de/researchetools/glossar?tx_dpnglossary_glossary%5Baction%5D=show&tx_dpnglossary_glossary%5Bterm%5D=168&tx_dpnglossary_glossarydetail%5Bcontroller%5D=Term&cHash=4b8982f62774cf72f7a01102dda8353c)  
Arndt, Susan, 2019: Rassismus. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 37-43.  
Arndt, Susan, 2019: Racial Turn. In: Arndt, Susan und Nadja Ofuatey-Alazard (Hg.) 2019: Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 186-187.
- 39 Vgl. <https://dorsch.hogrefe.com/stichwort/stereotyp-stereotyp>  
Vgl. <https://www.ikud-seminare.de/veroeffentlichungen/interkulturelles-lernen-stereotype-und-vorurteile.html>
- 40 Vgl. <https://www.bpb.de/kurz-knapp/lexika/politiklexikon/17812/macht/>
- 41 Vgl. <https://www.instagram.com/p/CB28AqwHPuU/> saymyname, Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)