

Workshopdokumentation 2021

Rassismus- und Diskriminierungssensibilisierung
im Kontext Pat*innenschaftspraxis

Impressum



Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)
Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘
Luxemburger Str. 181-183
50939 Köln
info@smf-verband.de, info@haltung-zeigen.org

V.i.S.d.P.

Ayten Kılıçarslan

Redaktion

Sanga Lenz
Saskia Schindler

Autor*innen

Mariette Nicole Afi Amoussou
Abdou Rahime Diallo
Sanga Lenz
Saskia Schindler

Lektorat

Sanga Lenz
Saskia Schindler

Gestaltung

Alexander Kruschinski

Erscheinungsjahr

2022

Anmerkung

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.

Gefördert vom:



In Kooperation mit:



Inhalt

Vorwort	4
FAQs aus den Workshops	6
Modul 1: Rassismus und Diskriminierung	7
Wirkmechanismen von Rassismus	9
Ideologisch	10
Institutionell	12
Interpersonell.....	13
Internalisiert	14
Modul 2: Missverständnisse im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung	16
Reverse-Racism.....	16
„Positiver Rassismus“ und „positive Diskriminierung“.....	17
Kulturrassismus: Kultur als Platzhalter für „Rasse“	18
Anti-Schwarzer Rassismus.....	18
Islamophobie, Islamfeindlichkeit vs. antimuslimischer Rassismus	20
Modul 3: Organisationsentwicklung	21
Reflexionsübungen und Hausaufgaben	24
Hausaufgaben für Reflexionstandems.....	24
Beispielhaftes Beschwerdemanagement	32
Glossar	34
PoC – Person/People of Color.....	34
„SCHWARZ“ – „WEIß“	34
EMPOWERMENT	34
INTERSEKTIONALITÄT	35
KOLONIALITÄT(EN)	35
PRIVILEGIEN.....	35
RASSIFIZIERUNG	36
TOKENISM	36
WEIß-SEIN	36
Literaturverzeichnis	37

Einleitung

! Triggerwarnung

Die folgende Workshopdokumentation behandelt Rassismen, Kolonialismus und Diskriminierung und bedient sich manchmal historisch schwieriger Sprache und Begriffe. Einige Textstellen können für Lesende mit eigenen Rassismuserfahrungen daher reproduzierend wirken oder negative Gefühle auslösen.

Die folgende Workshopdokumentation bereitet die behandelten Themen der Workshopreihe ‚Rassismus- und Diskriminierungssensibilisierung im Kontext Pat*innenschaftspraxis‘ im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“ auf und stellt einen Zusammenhang der verschiedenen Aspekte, Fragestellungen und Inputs dar.

In dieser Dokumentation versprechen wir keine Ergebnisse einer abgeschlossenen Diskussion. Genauso geben hier verwendete Begriffe, Definitionen und Erklärungen nur Teile der Rassismus- und Diskriminierungsdiskurse wieder. Wir erheben daher keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Sowohl als Initiative, als auch als Gesamtgesellschaft befinden wir uns in sich stetig wandelnden Auseinandersetzungen mit (wissenschaftlichen) Diskursen und dynamischen Debatten. Wir sehen uns als Teil dieser Debattenkultur.

Zusätzlich ist zu beachten, dass viele Konzepte und Inhalte nur als erste Einführung in den Workshops behandelt werden konnten. Dieses Dokument dient als kompakte Zusammenfassung der tatsächlich angesprochenen und besprochenen Workshopinhalte. Lesende, die an der Workshopreihe nicht teilgenommen haben, werden feststellen, dass ggf. Inhalte als fehlend empfunden werden oder selektiv Fokusse gesetzt wurden. Dies ist mit der dynamischen Entwicklung und Inhaltsvermittlung der Workshops zu erklären und sollte beim Lesen im Hinterkopf behalten werden.

Die Workshopreihe hat sich im Zeitraum Juni bis September 2021 in drei Modulen den Themenkomplexen Rassismus und Diskriminierung genähert. In den Modulen wurden folgende Inhalte besprochen:

Modul I

- Einführung europäische Kolonialgeschichte und koloniale Kontinuitäten
- Einführung Rassismusverständnis mit Fokus auf strukturelle Wirkmechanismen auf 4 intersozialen Ebenen

Modul II

- Kritische (Selbst-)Reflexion zu [Privilegien](#), intersozialen, interkulturellen Kompetenzen und Diskriminierungserfahrungen

Modul III

- Einführung in die diversitätsorientierte Organisationsentwicklung

Unterstrichene Wörter führen via Klick zu ihrer Erklärung im Glossar.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus, Diskriminierung und diskriminierenden Strukturen sowie die Sensibilisierung für Antirassismus verstehen wir als langwierigen Prozess. Verschiedene Phasen in der individuellen als auch professionellen Sensibilisierung benötigen unterschiedliche Unterstützungsformate. In der Modulreihe 2021 haben wir uns folgenden ersten Problem- und Fragestellungen angenähert:

- Wie beeinflussen rassistische Strukturen und Muster mein Denken und somit (m)eine Pat*innenschaftsbeziehung?
- Aus welcher Position und Positioniertheit spreche ich? Welche [Privilegien](#) habe ich? Im Privaten und im Arbeitskontext?
- Welche unbewussten Haltungen, Werte, Verständnisse bringe ich mit?
- Wie kann die systematische Auseinandersetzung mit Rassismus und das Sprechen über Rassismus gelernt und normalisiert werden?

Kurzzusammenfassung:

Wir starteten mit einer historischen Einführung in die Geschichte des europäischen Kolonialismus und der damit einhergehenden Etablierung, Erfindung und Konstruktion von sogenannten „Rassen“-Theorien, auf denen sich Rassismus und rassistische Vorstellungen noch heute gründen. Darauf aufbauend wurde aufgezeigt, dass Kolonialismus als weiterhin wirkender und oft unsichtbarer Einfluss in heutigen Gesellschaften vorhanden ist. Durch die Auseinandersetzung mit individuellen Positionierungen im globalen und lokalen Kontext konnte aufgezeigt werden, wie [Kolonialitäten](#) und globale Machtverhältnisse Einfluss auf unser Leben, unser Wissen, unsere jeweiligen Chancen, Zugänge, Selbst- und Fremdwahrnehmungen haben. Erste Übungen und Impulse zur kritischen (Selbst-)Reflexion der eigenen [Privilegien](#) und verschiedenen Wirkebenen von Rassismus vertieften diesen Sensibilisierungsprozess. Die Transferleistung der eigenen gesellschaftlichen Positionierung auf das jeweilige Arbeitsfeld war der nächste Schritt, um den Zusammenhang von rassistischer Sozialisierung auf den Pat*innenschaftskontext zu übertragen.

Der Exkurs zu antirassistischer Organisationsentwicklung im letzten Modul zeigte exemplarisch verschiedene Phasen im Veränderungsprozess einer Organisation auf. Als erster Impuls konnten notwendige Kompetenzen verdeutlicht und eine erste kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation diskutiert werden.

FAQs aus den Workshops

Wieso gehen wir davon aus, dass Pat*innenschaftsarbeit diskriminierend/rassistisch ist?

Wir gehen nicht davon aus, dass eine Organisation oder ein Projekt im Bundesprogramm per se rassistisch ist und eine andere nicht. Wir leben und arbeiten jedoch in einer Welt, in der Machtstrukturen vorhanden sind, die Rassismen innehaben. Unsere Gesellschaft in der wir in Deutschland sozialisiert sind und in deren Rahmen Pat*innenschaftsarbeit stattfindet, ist daher nicht frei von Rassismen. Deswegen ist auch der soziale oder zivilgesellschaftliche Kontext nicht frei von rassistischer Prägung. Sowohl Organisationen als auch Individuen reproduzieren (oft ungewollt) rassistische Vorstellungen

über bestimmte Personengruppen und halten ein rassistisches System aufrecht. Eine individuelle und strukturelle Auseinandersetzung mit Rassismen ist unabdingbar, um den eigenen Vorstellungen und Überzeugungen einer gerechteren und rassistismus-freieren/diskriminierungsfreieren Welt näher zu kommen. So auch im Kontext von Pat*innenschaften und ehrenamtlichem Engagement. Es geht nicht um Schuldgefühle, z.B. wegen ‚angeborener‘ [Privilegien](#), sondern um einen bewussten und reflektierten Umgang mit den Strukturen, in denen wir uns bewegen und die wir verinnerlicht haben.

Warum ist Positionierung wichtig?

Wir sind Teil von Gruppen und gesellschaftlichen Gefügen, unser Handeln und Agieren ist nicht losgelöst von der Gesellschaft, in der wir leben. Diese wirkt auf uns und wir gestalten sie mit. Wir sind nicht allein und individuell bzw. losgelöst von Geschehnissen. Einerseits entlastet uns das, da wir nicht die einzigen sind, die rassistische Denk- und Handlungsweisen verinnerlicht haben – wir alle leben in einer strukturell rassistischen, kolonialen Welt. Andererseits sind wir, jede*r Einzelne von uns, auch angehalten Verantwortung zu übernehmen diese Strukturen zu ändern.

Es ist wichtig die eigene Positionierung zu kennen, wenn wir uns mit Unterdrückungsstruktu-

ren auseinandersetzen wollen. Das heißt auch, transparent machen, von welchen Erfahrungen, Einflüssen und Wissenssystemen unser Ansatz und unsere Haltung geprägt sind. Ich muss mich mit meiner eigenen Positionierung und auch den emotionalen Seiten auseinandersetzen - es als Prozess verstehen, der vor allem auch außerhalb des Workshops stattfindet.

Es gibt keine Formel für alle, zumal wir alle auch unterschiedlich positioniert sind. Es ist immer wichtig anzuerkennen wie meine Worte bei einem Gegenüber ankommen und nicht darauf zu beharren, wie es gemeint ist.

Wie kann ich bei rassistischer Diskriminierung eine solidarische Haltung am Arbeitsplatz einnehmen?

Kontakt mit der betroffenen Person aufnehmen

- Achtsames aktives Ansprechen, aktives Zuhören
- Achtsames aktives Fragen (offene Fragen stellen, geschlossene Fragen vermeiden)
- Eigene Emotionen zulassen und beschreiben, ohne jedoch den Fokus auf die eigenen Perspektiven zu setzen und sich selbst als nicht betroffenen Person in den Mittelpunkt zu stellen
- Sich mit den Ansätzen von gewalt- und hierarchiefreier Kommunikation auseinandersetzen

Intervention bei Vorfällen

- Sich verbal einbringen und Rassismus laut ansprechen
- Sich zur betroffenen Person positionieren und Solidarität sichtbar machen
- Andere auffordern einzuschreiten
- Eingreifen [empowert](#) Betroffene und bricht das traumatisierende Allein-sein und Allein-konfrontiert-sein

Rassismus und Diskriminierung¹

Rassismen lenken unsere Wahrnehmung, unsere Deutung und unsere Verarbeitung von sozialen Informationen. Rassismus als System besteht aus alltäglichen Wahrnehmungshilfen und Wahrnehmungsfiltren. Diese Filter bestimmen, wie wir soziale Gehalte einschätzen, Situationen bewerten, wie wir auf zwischenmenschlicher Ebene agieren oder welche gesellschaftlichen und persönlichen Zugehörigkeiten, Fremdbilder und Abgrenzungen für uns von Bedeutung sind.

Die Auseinandersetzung mit Rassismus zu „normalisieren“ ist ein wichtiger Schritt im eigenen und gesellschaftlichen Sensibilisierungsprozess. Das kann uns als Personen und Mitarbeitende und als Organisationen helfen eine wertschätzende Atmosphäre zu entwickeln, in der sich unterschiedliche Perspektiven, insbesondere marginalisierte, äußern können.

Neben der Beschäftigung mit Rassismus und Diskriminierung ist es wichtig, sich einer (Arbeits-) Definition von Rassismus und Diskriminierung zu nähern sowie die Unterscheidung zwischen ihnen zu verstehen. Ohne zu benennen über welche Phänomene wir konkret sprechen und wie diese zu verstehen sind, kann eine Sensibilisierung nicht stattfinden und auch das Besprechbar-Machen wird erschwert.

DISKRIMINIERUNG bezeichnet die allgemeine Abwertung und Benachteiligung gesellschaftlicher Gruppen und Individuen. Nicht jede Form von Ungleichbehandlung ist eine Diskriminierung, denn dies hängt von den jeweiligen Wertvorstellungen einer Gesellschaft ab. Die Dimensionen und Formen von Diskriminierung sind vielfältig. Diskriminierungen haben sich in sozio-historischen Prozessen und Dynamiken gesellschaftlich etabliert.

Diskriminierungen sind somit stark mit sozialen Hierarchien und dem Zugang zu materiellen und gesellschaftlichen Ressourcen verbunden. In unserer Gesellschaft wirken vielfältige Dimensionen entlang derer Diskriminierung funktioniert: wie Geschlecht, Sexualität, Herkunft, [Rassifizierung](#), Klasse, Alter oder Religion. All diese Dimensionen sind Teil unserer menschlichen Identität(en).

Häufig werden Rassismus und Diskriminierung nicht klar voneinander getrennt und synonym verwendet. **RASSISMUS** ist jedoch eine bestimmte Form von Diskriminierung. Rassismus bzw. Rassismen sind folglich explizit zu benennen und nicht durch das Wort Diskriminierung zu verallgemeinern oder zu ersetzen. In dieser Dokumentation sprechen wir explizit von Rassismus und Rassismen bzw. rassistischer Diskriminierung.

Bei **MEHRFACHDISKRIMINIERUNGEN** wirken verschiedene Kategorien mit Dimensionen sozialer Ungleichheit und Ausgrenzung zusammen und führen zu spezifischen Formen der Diskriminierung. Zum Beispiel: Eine lesbische **Schwarze** Frau kann in einer homophoben Gesellschaft auf Grund ihrer Sexualität diskriminiert werden und ist gleich-

zeitig von Sexismus und Rassismus in der mehrheitlich **weißen** Gesellschaft betroffen. Diese Verschränkung von Diskriminierungskategorien wird mit dem Begriff **Intersektionalität** beschrieben, um das Zusammenwirken mehrerer Diskriminierungsformen und Unterdrückungsmechanismen zu verdeutlichen und sichtbar zu machen.

Wir beziehen uns in diesem Dokument auf die Rassismusdefinition von Maisha Maureen Auma aus dem Artikel „Rassismus - eine Definition für die Alltagspraxis“ (2018):

„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 Beteiligungachse 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.“²

Wir sprechen von Rassismen, da das Phänomen Rassismus in verschiedenen Formen auftritt und gegen viele unterschiedliche Personengruppen gerichtet ist bzw. Menschen unterschiedlichen Gruppen zuordnet. Rassismus äußert sich zu unterschiedlichen (historischen) Zeitpunkten und an Orten anders und zeigt sich in seiner gesellschaftlichen Funktion in verschiedene Formen und Denkweisen. Deswegen ist es wichtig zu benennen gegen wen sich rassistische Diskriminierung richtet, bspw. anti-**Schwarzer** Rassismus, anti-muslimischer Rassismus, Antiziganismus, anti-asiatischer Rassismus. All diese Formen beinhalten unterschiedliche rassistische Zuschreibungen, Ressentiments, Benachteiligungen, Narrative und historische Kontexte. Grundlegend funktionieren sie jedoch alle ähnlich: Personen werden **rassifiziert**, einer vermeintlich anderen, ‚fremden‘ Gruppe zugeschrieben, die nicht zum **weißen** Wir, der ‚deutschen‘ Gesellschaft, dazugezählt wird. Im späteren Verlauf des Workshops und dieser Dokumentation beleuchten wir anti-**Schwarzen** und anti-muslimischen Rassismus genauer.

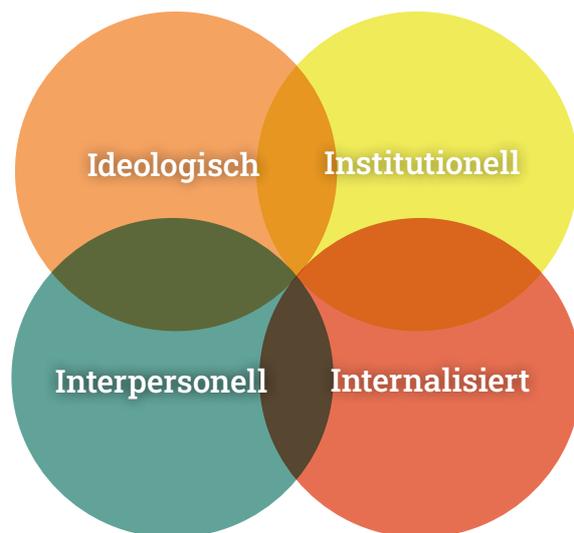
Die Individualität im Fall von Rassismus wird mehrheitlich von und für Personen der Mehrheitsgesellschaft anerkannt. Folgend werden die Eigenschaften eines Individuums durch Bilder aus Filtern ersetzt. Zahlreiche sozialpsychologische Experimente zeigen dies. Wir haben uns zur Verdeutlichung von unterschiedlichen rassistisch geprägten Wahrnehmungsfiltren das Video **„Fahrraddiebstahl in den Niederlanden“** angeschaut. Es handelt sich hier um verdeckte Filmaufnahmen eines sozialen Experiments. Es zeigt eindeutig auf: Einer **weißen**, europäisch wahrgenommenen Person wird kein versuchter Diebstahl unterstellt, wenn sie versucht ein Fahrradschloss zu knacken. Einem **Schwarzen** Menschen wird in der gleichen Situation eher unterstellt, dass er*sie das Fahrrad klauen möchte. Rassismus wirkt als Vermittler eines positiven Selbstbildes und als Grundlage für die positive Einordnung **weißer** Menschen. Er beeinflusst wen ich als vertrauensvoll und wen als kriminell einordne. **Weiß-Sein** bildet somit eine unsichtbar herrschende Norm.

Wirkmechanismen von Rassismus³

Um Rassismus und dessen diskriminierende Auswirkungen in unserer Gesellschaft zu verstehen und zu erkennen, ist es wichtig das System und die Wirkungsebenen von Rassismus zu kennen, zu verstehen und im historischen Kontext zu beleuchten. Durch das Vier-i-Modell haben wir uns dem Phänomen Rassismus genauer genähert, um zu erkennen, wie sowohl wir alle als auch unsere Gesellschaft durch eine rassistische Sozialisierung geprägt sind.

Rassismuserfahrungen zu machen bedeutet, auf zwischenmenschlicher (z.B. in Begegnungen), gesellschaftlicher (z.B. in Medien) und institutioneller Ebene (z.B. im Bildungssystem) diskriminiert, abgewertet, ungleich behandelt oder zu eine*m ‚Andere*n‘ (Othering) gemacht zu werden. Die verschiedenen Ebenen beeinflussen sich gegenseitig und müssen sowohl einzeln als auch gemeinsam betrachtet werden.

Rassismus drückt sich parallel auf der individuellen, institutionellen oder strukturellen Ebenen aus. So kann Rassismus nicht als eine Böswilligkeit oder Ignoranz bestimmter Menschen betrachtet werden. Rassismus prägt unsere Sozialisation, die Art und Weise, wie wir uns selbst und die Welt betrachten und verstehen, sowie unseren persönlichen und gesellschaftlichen Handlungsspielraum. Diskriminierungserfahrungen von weißen Menschen, beispielsweise auf Grund ihres Geschlechts, ihrer sexuellen Orientierung oder ihres Alters, heben weder ihre privilegierte, soziale Positionierung im innergesellschaftlichen und globalen Kontext, noch ihre erlernten Verhaltensweisen auf.⁴



Rassismus wirkt parallel auf 4 intersozialen Ebenen:

1. Ideologisch = Werteebene
2. Institutionell = Ordnungspolitische Ebene
3. Interpersonell = Zwischenmenschliche Ebene
4. Internalisiert = Individuelle psychosoziale Ebene

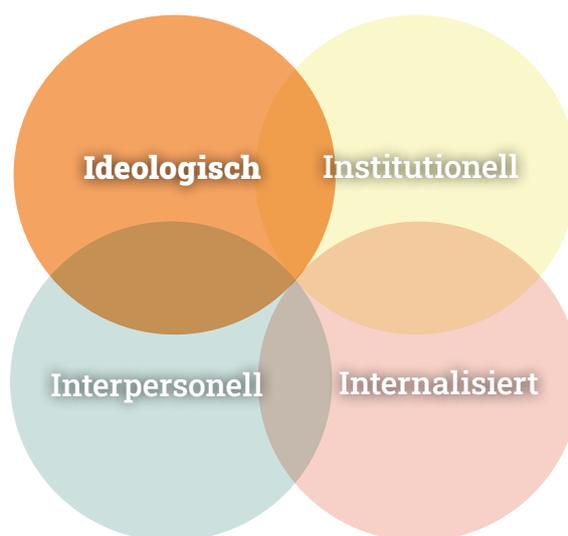
Ideologisch⁵

Ideologien sind wirkmächtige Gestaltungsfaktoren für die Entwicklung, Gestaltung und Interaktion in Gesellschaften. Ideologien sind konstruiert und können daher auch dekonstruiert werden. Damit sie wirkmächtig sind, benötigen sie politische Macht und die Möglichkeit ihre Überzeugungen durchzusetzen. Das bedeutet eine gesellschaftliche Mehrheit muss überzeugt sein, dass eine bestimmte Ideologie richtig ist. Haben sich Ideologien in einem soziopolitischen Raum erst einmal etabliert, setzen sie Denk-, Verständnis- und Identifikationsrahmen als Standards, die das Handeln in ihnen festlegen und rechtfertigen.

„Rassen“-Ideologien wurden im Rahmen der europäischen Kolonialzeit von europäischen Philosophen konstruiert. Kolonialrassistische Ideologien hatten und haben weiterhin eine deterministische und prägende Wirkung auf die Identität und das Selbstverständnis Europas und seiner Menschen. Sie wirkten die letzten Jahrhunderte in der Entwicklung und Etablierung zentraler Normen und Werte identitätsstiftend für das europäische und deutsche „Wir“.

Das Grundprinzip von Rassismus liegt in der Idee, dass gewisse Menschen und Bevölkerungen minderwertig seien. Wie die Menschen und Gesellschaften in den damaligen Kolonien gesehen und betrachtet wurden, wirkt bis heute in der Sicht- auf und Denkweise über andere Länder und Kontinente: eurozentrisch und rassifiziert. Diese Konstruktion, auf die der ideologische Aspekt des 4-i-Modells hinweist, wurde besonders durch die Etablierung von „Rassen“-Theorien während der Aufklärung ermöglicht. Damalige Wissenschaftler, Philosophen und Denker, die noch heute verehrt und für das gegenwärtige europäische Selbstbild herangezogen werden, verankerten „Rassen“-Ideologien fest in weißen Gesellschaften und wirken bis heute.

Bei der ideologischen Konstruktion dieses Prozesses spielten die Kirchen eine große Rolle. Zwei



wichtige historische Ereignisse für die Kolonialisierung außereuropäischer Regionen waren die Bulle „Dum diversas“ (1452) von Papst Nikolaus V und die Bulle „Inter caetera“ (1493) von Papst Alexander VI. Beide ebneten den Weg außereuropäische Regionen zu besetzen, zu erobern und zu unterwerfen und die dort lebenden Menschen in „ewige Sklaverei“ zwingen zu dürfen. Gebiete westlich der Azorenlinie (Amerikas) wurden dem Königshaus von Kastilien zugeschrieben und die Beherrschung dieser mit voller Gewalt und Autorität umgesetzt. Damit eröffneten die beiden Päpste europäischen Eroberungen den Raum für die Jahrhunderte andauernde Versklavung, Unterdrückung, Vernichtung und Ausrottung, sowie Ausbeutung außereuropäischer Gesellschaften.

Dadurch wurde der Grundstein für die Entwicklung von Rassenideologien gelegt und die Etablierung der bis heute fortbestehenden eurozentristischen globalen Machtordnung begonnen: weißes Europa zuerst, Schwarze und Indigene zuletzt. Im 16.-17. Jh. waren die Kernfragen im Diskurs christlicher Macht- und Denkzentren: Haben die Menschen Afrikas und Amerikas eine Seele und sind sie menschliche Wesen? Ist es falsch oder richtig, sie grundlos brutal zu behandeln und zu töten? Die katholische Kirche lenkte etwa 100 Jahre vor der evangelischen im 18. Jh. ein, dass die Menschen aus Afrika und den Amerikas menschlich waren und eine Seele besitzen.

„So finden wir in Afrika im ganzen das, was man den Stand der Unschuld, der Einheit des Menschen mit Gott und der Natur genannt hat. Dieser erste natürliche Zustand ist der tierische. (...)“

Dieser Zustand ist keiner Entwicklung und Bildung fähig, und wie wir sie heute sehen, so sind sie immer gewesen. (...)“

Denn es ist kein geschichtlicher Weltteil; er hat keine Bewegung und Entwicklung aufzuweisen...“

Hegel, 1823

Die Zeit der Aufklärung war auch die Zeit der Etablierung von Rassenideologie bzw. pseudowissenschaftlicher und philosophischer Erklärungsversuche, um Unterschiede zwischen vermeintlichen „Rassen“ zu rechtfertigen. Fast sämtliche sogenannte Aufklärer wie z.B. Voltaire, Jean Jacques Rousseau, Denis Diderot, Immanuel Kant, Georg Wilhelm Friedrich Hegel, Friedrich Nietzsche, Charles Darwin u.v.m. haben rassistische Konzepte mit- oder weiterentwickelt oder dazu beigetragen Rassenideologien „wissenschaftlich“ zu „beweisen“.

Folgende Zitate aus Werken von Immanuel Kant, entnommen aus der Abhandlung „Geschlecht, Klasse, Nation, Kultur und Rasse“ von Wulf D. Hund, stellen dar, wie Kant die Rassenideologie mitkonstruiert hat:

„...auf der untersten Stufe der Menschheit steht demnach das »Volk der Amerikaner³«. 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.«⁶

Mit „Amerikaner“ bezeichnet Immanuel Kant Angehörige der First Nations oder die indigene Bevölkerung Amerikas.

Die sogenannte Kongokonferenz 1884 – 1885 in Berlin, auf der der gesamte afrikanische Kontinent unter 13 Kolonialstaaten aufgeteilt wurde, steht in direkter kolonialer Fortschreibung und Konsequenz der Papstbulen des 15. Jahrhunderts. Auf ihr wurde das Schicksal von hunderten von Millionen Menschen in die Hände einiger weniger weißer Europäer gelegt. Das Ziel, durch Ausbeutung, Vernichtung, faktischer Versklavung und vollständiger Beherrschung die Machthierarchie global zu etablieren, wurde auf allen Kontinenten vollständig erreicht. Die kolonialistische Unterdrückung und Ausbeutung, welche Millionen Opfer forderte, endete offiziell mit der Ära der Unabhängigkeiten afrikanischer Staaten in den 1960er Jahren.

„Ich bin gekommen, um Ihnen zu sagen, dass der moderne Mensch (...) viel vom Afrikaner lernen kann, der über Jahrhunderte in Einklang mit der Natur gelebt hat. (...) In dieser Welt, in der die Natur alles bestimmt (...) bleibt der Mensch unbeweglich inmitten einer unbeweglichen Ordnung (...).“

Dieser Mensch projiziert sich nie in die Zukunft. Nie kommt ihm der Gedanke, aus dieser Wiederholung des ewig Gleichen auszubrechen und Herr seines eigenen Schicksals zu werden.“

Sarkozy, 2007

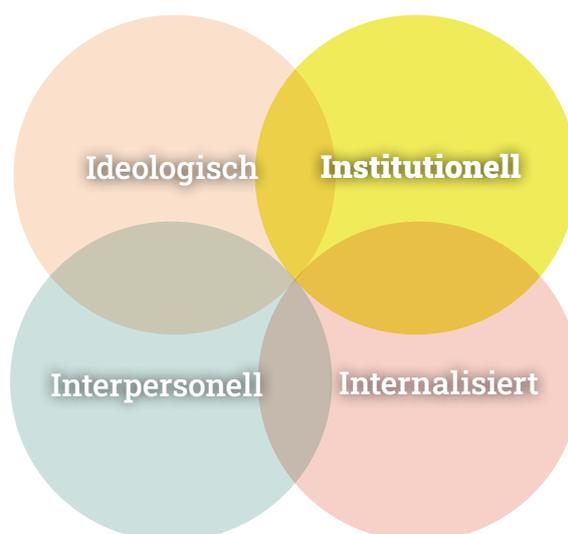
Ideologische Denkmuster legitimieren globale Ungerechtigkeiten bis heute. Durch Eroberung, Ausrottung, Versklavung, Ausbeutung, Spaltung, Kolonisierung, Imperialismus, politische Entmündigung und Bevormundung, Entrechtung, Herabsetzung in der Welthierarchie und wirtschaftliche Abhängigkeit wurden und werden Diskriminierungen geschaffen und aufrechterhalten. Entsprechende Institutionen wurden zum Schutz, die Durchsetzung, die Wirkmächtigkeit und Langfristigkeit kolonialrassistischer Ideologien etabliert. Sie bilden den realen ordnungspolitischen Handlungsrahmen für kolonialrassistische Kontinuitäten. Diese Kolonialitäten lassen sich bis heute in Reden und Aussagen von Politiker*innen, in politischer, schulischer und universitärer Bildungsarbeit und in der Entwicklungszusammenarbeit wiederfinden. Beispielhaft ist der Vergleich zwischen der Rede⁷ von Georg Wilhelm Friedrich Hegel im 19. Jh. und von Nicolas Sarkozy, dem ehemaligen französischen Präsidenten, an der Universität Cheikh Anta Diop in Dakar, 2007⁸.

Institutionell⁹

Institutioneller Rassismus beschreibt insbesondere die gegenwärtigen Auswirkungen von tiefverankerten ideologischen Rassismen, welche sich in Institutionen, Gesetzen, Normen und gesellschaftlich dominierenden, internen Logiken widerspiegeln. Institutioneller Rassismus wirkt unabhängig davon, inwiefern Akteur*innen bewusst oder unbewusst handeln. Somit verdeutlicht sich institutioneller Rassismus in gesellschaftlichen Strukturen, die bestimmte Personengruppen ausschließen. Institutioneller Rassismus wird oft als persönliche Erfahrung abgetan und individualisiert. Allerdings erfahren Menschen durch Ausgrenzung, Benachteiligung oder Herabsetzung in gesellschaftlich relevanten Bereichen rassistische Diskriminierung, welche auf rassistische Strukturen zurückzuführen sind. Beispiele für institutionellen Rassismus finden sich im Kontext der politischen Beteiligung (fehlende Repräsentanz in politischen Einrichtungen und Gremien), im Bildungssystem, auf dem Arbeitsmarkt und auf dem Wohnungsmarkt.¹⁰

Strukturen verstärken Diskriminierung, Ausgrenzung und die verringerte Möglichkeit der gesellschaftlichen Teilhabe. Durch die Aufrechterhaltung von Hierarchien und Barrieren tragen insbesondere Behörden und andere exekutive Instanzen dazu bei, die kontinuierliche Durchsetzung entsprechender Ideologien, wie Rassismus, beizubehalten.

Ein weiteres Beispiel für institutionellen Rassismus spiegelt sich im Umgang mit Menschen mit Fluchterfahrung durch Institutionen (Polizei, Behörden, etc.) wider. Ihnen wird oft mehr Kriminalität unterstellt. Hier wirkt die Diskriminierungsform des Otherings, denn ein imaginiertes¹¹ weiß-deutsches „Wir“ schließt das vermeintlich Andere aus und positioniert es außerhalb des Normen- und Wertesystems: Sie werden zu Anderen gemacht (Diskriminierungsform des Othering).¹²



Ein Beispiel für eine wirtschaftliche Institutionalisierung von Kolonialrassismus ist der Franc CFA. Er ist eine Verstetigung kolonialer Machtstrukturen bis heute. Unabhängigkeit setzt volle Souveränität voraus, insbesondere Währungssouveränität, ohne die die Staaten keine proaktive, nachhaltige und diskretionäre öffentliche Politik zur Entwicklung ihrer Gesellschaften verfolgen können. Der CFA-Franc (Francs der französischen Kolonien Afrikas) wurde 1945 im Zuge der Verhandlungen über die Unabhängigkeit ehemaliger Kolonien in Westafrika als koloniales Währungskonzept entwickelt.

Mit der Verkündung der Unabhängigkeit wurde der Franc der Afrikanischen Finanzgemeinschaft in Westafrika, sowie der Franc der finanziellen Zusammenarbeit in Zentralafrika als Währung, die direkt an den Französischen Franc gekoppelt war, etabliert. Die Währung wird in Frankreich produziert und von dort aus in die entsprechenden Länder geschickt (weitere Informationen unter: **Kolonialismus mit anderen Mitteln: Europa kontrolliert Westafrika weiterhin durch seine Währung | Jacobin Magazin** und **14 African Nations Being Forced By France to Pay Taxes for the 'Benefits' of Colonialism - YouTube**, **Der Westafrikanische Franc. Frankreich und der unsichtbare Kolonialismus - YouTube**).

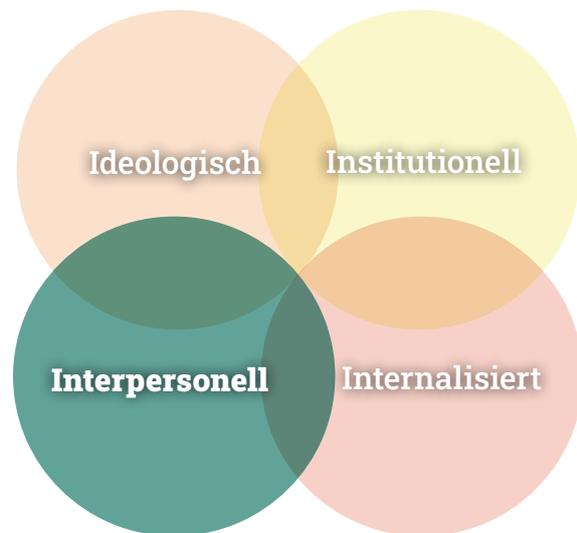
Interpersonell

Auf der interpersonellen bzw. zwischenmenschlichen Ebene sind rassistische Handlungen vermeintlich einfacher zu erkennen, z.B. wenn eine Person offensichtlich rassistische Äußerungen macht oder wenn eine beispielsweise [Schwarze](#) Person Opfer eines gewalttätigen Angriffs wird.

Interaktionen zwischen Menschen finden oft in diskriminierungsbedingten Rahmen statt, der die Interagierenden beispielsweise in Menschen mit und ohne Rassismus- und [Rassifizierung](#)-erfahrungen einordnen kann. Rassismus kann in einer Interaktion mit Menschen unterschiedlicher Positionierungen viele Formen annehmen. Er kann verbal sein, z. B. in Form von Beleidigungen, rassistischen Beschimpfungen und abwertender Sprache. Aber auch „nett“ oder „interessiert“ gemeinte Aussagen und Handlungen können rassistisch sein. Rassismus kann in einem Text geschrieben sein oder in einem stereotypisierenden, abwertenden Bild verwendet. Er kann die Form einer sozialen Interaktion annehmen, von der Weigerung sich neben jemanden zu setzen, bis hin zu direkten körperlichen Angriffen. Die Formen von Rassismus, die wir auf der zwischenmenschlichen Ebene erleben, sind nicht losgelöst von ideologischen Aspekten, sondern Teil und Ergebnis dieser.

Denn interpersoneller Rassismus entsteht nicht aus dem Nichts. Er ist die Folge von rassistischer Sozialisierung, die, wie oben erläutert, durch grundlegende, historisch gewachsene Überzeugungen, Sicht- und Handlungsweisen gestaltet wird und sich in Organisationen, Institutionen und Systemen (einschließlich des Bildungssystems) manifestiert hat – und somit in unseren alltäglichen Interaktionen und Denkweisen.

Mikroaggressionen¹³ sind von rassistischen Denkweisen geprägte zwischenmenschliche Interaktionen, wie das Wegziehen der Handtasche, wenn sich eine nicht-[weiße](#) Person neben eine*n



setzt, direkte abwertende Äußerungen oder Aggressivität gegenüber vermeintlich ‚anders‘ wahrgenommen Menschen oder zugeschriebene Unglaubwürdigkeit gegenüber Menschen mit Rassismuserfahrung. Darunter fallen auch Aussagen, wie ‚Sie sprechen aber gut Deutsch‘ oder ‚Dein Name ist zu schwer, wir nennen dich einfach Peter‘. Die Verursacher*innen von Mikroaggressionen nehmen ihr Verhalten oft als unproblematisch wahr und es fällt ihnen schwer dieses als rassistisch und problematisch anzuerkennen. Solche Aussagen und Verhaltensweisen können Unbehagen, Frust, Verletzung, Exotisierungs- oder Abwertungsgefühle, Rechtfertigungsdruck und das Gefühl des ‚anders‘-Seins und des Nicht-Dazugehörens auslösen.

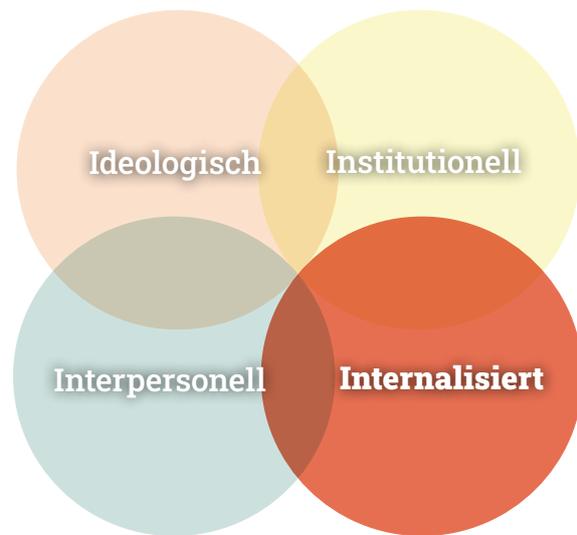
Unabhängig davon, ob die Handlungen und Aussagen intentional – gut oder böswillig - gemeint sind oder nicht – sie gründen auf Stereotypisierungen, Zuschreibungen und [Rassifizierungen](#) und sind somit rassistisch.

Da die Beziehungen zwischen Pat*innen und Mentees auch auf der zwischenmenschlichen Ebene stattfinden, ist es wichtig als [weiße](#) Pat*in kritisch zu reflektieren, sich zu informieren und daran zu arbeiten, das angeeignete Wissen über die sogenannten „Anderen“ zu dekonstruieren.

Internalisiert

Menschen mit Rassismuserfahrung als auch Menschen ohne Rassismuserfahrung haben Rassismus verinnerlicht. Beide haben Sichtweisen und Haltungen rassistischer Wirkmechanismen in ihrer Selbstwahrnehmung, Eigenpositionierung und Gestaltung ihrer Identität unbewusst angenommen. Allerdings führen sie zu unterschiedlichen Folgen und Konsequenzen für die jeweilige Person. Menschen ohne Rassismuserfahrung verinnerlichen ihre gesellschaftliche Machtposition, die mit vielen [Privilegien](#) gestützt ist. Viele dieser [Privilegien](#) werden als Standard und Norm vorausgesetzt.¹⁴ Das heißt nicht, dass Menschen ohne Rassismuserfahrung nicht auch diskriminiert werden können oder schmerzvolle Ausgrenzungserfahrungen machen oder gemacht haben. Jedoch finden diese Erfahrungen nicht aufgrund von [Rassifizierung](#) statt. Die Herausforderung für eine kritische Auseinandersetzung mit [Privilegien](#) ist zuallererst die Erkenntnis und die Akzeptanz, dass es sie gibt. In zweiten Schritt müssen diese etablierten Normierungen und Standardisierungen verstanden und danach sichtbar gemacht werden.

Menschen mit Rassismuserfahrungen haben, genauso wie Menschen ohne Rassismuserfahrungen, Rassismen internalisiert. Dies kann in einem (un)bewussten negativen Selbstbild resultieren. Nicht alle Menschen, die von Rassismus betroffen sind, werden sich mit der gesellschaft-



lichen und strukturellen Dimension ihrer Betroffenheit beschäftigen. Die eigene Auseinandersetzung mit den verschiedenen Ebenen der Auswirkung von Rassismus und das Verständnis einer Ent-Individualisierung von rassistischen Erfahrungen ist ein anstrengender und schmerzvoller Prozess. Zur Unterstützung für die kontinuierliche Auseinandersetzung/Konfrontation mit rassistischen Gegebenheiten ist das Konzept des [Empowerments](#) besonders wichtig. [Empowerment-Räume](#) sind geschützte Räume für Menschen mit Rassismuserfahrung, die im besten Fall selbstorganisiert sind, um gesellschaftliche und institutionsinterne Unterdrückungsmechanismen zu benennen, zu diskutieren, zu dekonstruieren, und einen Raum zu schaffen, der versucht diese nicht zu reproduzieren.

Exkurs: In den 1940er Jahren konzipierten und führten die Psycholog*innen Kenneth und Mamie Clark eine Reihe von Experimenten durch, die umgangssprachlich als „Puppentests“ bekannt sind. In diesen untersuchten sie die psychologischen Auswirkungen der Rassifizierungen und der „Rassen“-trennung auf Schwarze US-amerikanische Kinder. Dieser Test wurde in unterschiedlichen Kontexten und auch zu späteren Zeitpunkten wiederholt durchgeführt und führte zu gleichen Erkenntnissen.

In dem Experiment¹⁵ wurden vier Puppen, zwei weiße und zwei Schwarze Puppen, verwendet, um die rassifizierten Wahrnehmungen der Kinder zu

testen. Sie kamen zu dem Schluss, dass „Vorurteile, Diskriminierung und Segregation“ bei Schwarzen US-amerikanischen Kindern ein Gefühl der Minderwertigkeit hervorrufen und ihr Selbstwertgefühl beeinträchtigen.

Andere Studien kamen zu denselben Schlussfolgerungen: Rassismus führt oft zu verinnerlichten Minderwertigkeitsgefühlen von Menschen, die Rassismus und Rassifizierung erleben. Kinder lernen und internalisieren bereits im frühen Alter rassistisch zu denken und verstehen gesellschaftliche Hierarchien und wo sie sich selbst gesellschaftlich verorten müssen.¹⁶



Missverständnisse im Zusammenhang mit rassistischer Diskriminierung

Reverse-Racism¹⁷

Auch wenn weiße Menschen situativ diskriminiert werden können, befinden sie sich sowohl in Deutschland als auch global betrachtet trotzdem in einer gesellschaftlichen Machtposition. Verschiedene Theorien behaupten, dass Erfahrungen, die eine weiße Frau in einem afrikanischen Land machen kann (als reiche, gebildete, privilegierte Person gesehen zu werden), als sogenannten „reverse-racism“ (dt. „umgekehrter Rassismus“) bezeichnet werden kann. Rassismus existiert allerdings nicht unabhängig von Machtstrukturen, weshalb man NICHT von Rassismus gegenüber weißen Menschen sprechen kann. Rassismus kann nicht umgedreht werden und kann nicht von weißen Menschen erlebt werden. In diesem Fall kann es sich um eine Diskriminierungserfahrung handeln, die sicherlich schmerzvoll und belastend sein kann, aber als umgekehrter Rassismus kann das nicht bezeichnet werden kann.

Rassismus kann nur aus einer gesellschaftlichen und/oder politischen Machtposition heraus ausgeübt werden. Rassismus ist geschichtlich gewachsen und eng mit Kolonialismus, Versklavung und Unterdrückung verwoben. Die Geschichte weißer Überlegenheit prägt auch heute noch

sowohl die deutsche Gesellschaft als auch die globale Politik und hat Auswirkungen auf viele Ebenen, wie Wirtschaft, Medien, Zugänge zu Ressourcen, medizinische Versorgung, Mobilität und vieles mehr.

Die Strukturen und Institutionen Deutschlands und auch internationaler Organisationen (Weltbank, WTO, WHO, etc.) fördern die Interessen, den Wohlstand und die Unversehrtheit weißer Menschen. Unabhängig in welchem Land sie sich aufhalten, haben sie mehr Privilegien, Akzeptanz, Zugänge, Möglichkeiten und Macht als nicht-weiße Menschen. Es geht nicht darum, andere Formen der Diskriminierung abzuwerten oder sie Rassismen gegenüberzustellen, sondern darum, konforme Muster verschiedener Diskriminierungsformen zu erkennen und ihre entsprechenden Machtverhältnisse zu identifizieren. Unterschiedliche Diskriminierungsformen sollen eben nicht hierarchisiert werden, sondern jede Form der Diskriminierung soll für sich als solche wahrgenommen und behandelt werden. Nicht jede Diskriminierung ist rassistisch, allerdings ist jede Form von Rassismus ist Diskriminierung.

„Positiver Rassismus“ und „positive Diskriminierung“¹⁸

Ebenso werden verschiedene Erfahrungen, die beispielsweise eine Schwarze Frau* in weißen Milieus machen kann, z.B. als gute Tänzer*in, Sportler*in oder Musiker*in gelobt zu werden, als „positiver Rassismus“ bezeichnet.

Es ist wichtig zu beachten, dass die positive Konnotation in Kombination mit Rassismus missverständlich und ablenkend ist. Rassismus kann unter keinen Umständen positiv bewertet werden. Einer Schwarzen Person zuzuschreiben, dass sie gut tanzen kann, weil sie Schwarz ist, ist rassistisch. Dieses Bild wurde aus rassistischen und

exotisierenden Zuschreibungen konstruiert und ist demnach eine Kombination aus verschiedenen Stereotypisierungen, Clichés und biologistischen Merkmalszuschreibungen auf Grund von vermeintlich zugeschriebener Herkunft. Es hat also nichts Positives an sich. Rassismus und Diskriminierung sind ihrem Wesen und ihrer Wirkung nach negativ und demnach gibt es keine positive Interpretation oder Auslegung von rassistischen Zuschreibungen, auch wenn diese als vermeintliche Komplimente ausgelegt werden.

Exkurs

Zur Verdeutlichung haben wir uns kurz den sogenannten „positive Maßnahmen“ im AGG gewidmet.¹⁹ Diese zeigen auf, dass Einstellungspolitik und -quoten und Ausschreibungen, in denen Formulierungen wie „Frauen werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ oder „Menschen mit Migrationsgeschichte werden bei gleicher Qualifikation bevorzugt eingestellt“ nicht gegen das AGG verstoßen. Beispielsweise soll der geringere Anteil von Frauen oder Menschen mit Migrationsgeschichte in bestimmten Arbeitsbereichen ausgeglichen werden, demnach sind unterschiedliche Behandlungen zulässig, da sie bestehende Diskriminierungen durch geeignete und angemessene Maßnahmen abschwächen oder aufheben. Oft werden diese Maßnahmen als Bevorzugung verstanden, allerdings versuchen sie strukturellen Ungerechtigkeiten und Diskriminierungen entgegenzuwirken. „Positive Maßnahmen“ sind nicht als Diskriminierung zu werten und sollten auch nicht als „positive“ Diskriminierung verstanden werden, sondern versuchen eben diese auszugleichen.

Kulturrassismus: Kultur als Platzhalter für „Rasse“²⁰

Rassismus und rassistische Wirkmechanismen verändern sich stetig, erfinden sich immer wieder neu und konstruieren neue vermeintliche Unterschiede zwischen bestimmten gesellschaftlichen Gruppen. Der Begriff Kultur hat in den letzten Jahrzehnten den Begriff „Rasse“ in seiner Bedeutung in vielen Kontexten abgelöst und ersetzt. Die Verwendung des Begriffs „Rasse“ ist nicht mehr zeitgemäß und wird außerhalb rechts-ideologischer Kreise abgelehnt. Allerdings wird jetzt stattdessen das Konzept „Kultur“ verwendet. Auch hier ist es notwendig, sich mit dieser Entwicklung und der Variabilität kultureller Merkmale kritisch auseinanderzusetzen. Die menschlichen Bevölkerungen werden nun nicht mehr in „Rassen“, sondern in „Kulturen“ oder „ethnische Gruppen“ unterteilt. Obwohl Hinweise auf Unterlegenheit oder Überlegenheit nicht mehr offiziell akzeptiert wer-

den, wird die Umschreibung der „kulturellen Unterschiede“ genutzt, um rassistische Unterscheidungen und Diskriminierung zu rechtfertigen. Es geht nicht um einen gleichberechtigten Vergleich kultureller Vorstellungen vom gesellschaftlichen Leben oder die Koexistenz kultureller Werte, sondern „Kultur“ wird verwendet, um Differenzierungs- und Hierarchisierungslinien zu ziehen.

„Kultur“ wird als unterscheidende Kennzeichnung – als Differenzmarkierung – herangezogen und essentialisiert, um auf diese Weise Abgrenzungen herzustellen oder soziale Rangordnungen wirksam werden zu lassen. Somit hat die Unterscheidung von und durch kulturelle Zuschreibungen die Funktion Gruppen auszuschließen und zu verdeutlichen wer gesellschaftlich dazugehört und wer nicht.

Anti-Schwarzer Rassismus²¹

Anti-[Schwarzer](#) Rassismus bezeichnet die rassistische Diskriminierung von Menschen afrikanischer Herkunft, afro-diasporischer Biografie, [Schwarzer](#) Menschen ohne afrikanischen Bezug oder Menschen, die einer [weißen](#) Vorstellung von „aus Afrika stammend“ entsprechen. Dieser richtet sich konkret sowohl gegen das Erscheinungsbild [Schwarzer](#) Menschen als auch gegen die eventuelle kulturelle Zugehörigkeit zum afrikanischen Kontinent, der dabei als homogenisierte Einheit gedacht wird. Anti-[Schwarzer](#) Rassismus benennt u.a. das Phänomen negativer Vorurteile und systematischer und zwischenmenschlicher Diskriminierung [Schwarzer](#) Menschen auf ideologischer, institutioneller und individueller Ebene. Dieser gründet sich auf kolonialen „Rassen“-Theorien, welche ‚Hautfarbe‘ als Differenzmarkierung konstruiert haben. ‚Hautfarbe‘ wird heute immer noch als Unterscheidungsmerkmal herangezogen. Allerdings handelt es sich hier

um eine konstruierte Vorstellung, die auf rassistischen Einteilungen von Menschen basiert. Niemand hat eine ‚[weiße](#)‘ oder ‚[schwarze](#)‘ Hautfarbe. Tatsächliche Hauttöne sind so unterschiedlich wie jedes Individuum und müssten bei einer realistischen Beschreibung des Erscheinungsbildes ein viel breiteres Spektrum einer Farbpalette vorweisen. In heutigen Zugehörigkeitsdebatten wird die vermeintliche ‚Hautfarbe‘ immer noch als „offensichtliche“ Unterscheidungskategorie herangezogen, allerdings reproduziert diese Einteilung rassistische und biologistische Denkweisen und ist daher höchst problematisch und unbedingt zu vermeiden. Gesellschaftliche Zugehörigkeit und Herkunft lassen sich nicht aufgrund phänotypischer Erscheinung festlegen. Alle vermeintlichen Erklärungsversuche, die auf das Aussehen von Menschen zurückgreifen, sind rassistisch und folgen einer rassistischen Denk- und Erklärungsweise.

Anti-[Schwarzer](#) Rassismus basiert auf kolonialen und rassistischen Stereotypen und trägt dazu bei strukturelle Ungleichheitssysteme aufrechtzuerhalten. Er begründet soziale Ausgrenzung, Marginalisierung, systemische und systematische Ungleichbehandlung und Unterdrückung. Anti-[Schwarzer](#) Rassismus drückt sich außerdem durch weitere Diskriminierungsformen aus, wie zum Beispiel: herkunfts- und kulturbezogene Abwertung und Stereotypisierung, Othering, Exotismus und Sexismus.

2020 wurde vom Berliner Verein Each One Teach One (EOTO) e.V.²² der Afrozensus ins Le-

ben gerufen. Es ist die größte Onlinebefragung von [Schwarzen](#), afrikanischen und afro-diasporischen Menschen, die jemals in Deutschland durchgeführt wurde. Im Fokus stehen ihre Lebensrealitäten, Diskriminierungserfahrungen und Perspektiven. Weitere Informationen zu Anti-[Schwarzem](#) Rassismus sind in Berichten und Erhebungen von Beratungs- und Monitoring-Stellen zu Rechtsextremismus und Rassismus, wie z.B. den Opferperspektiven Berlin, Brandenburg zu finden. Zusammengefasst erfahren Menschen afrikanischer oder afro-diasporischer Abstammung in allen sozialen Milieus und Lebensbereichen Deutschlands häufig:

- Formen physischer und psychischer Gewalt
- Ausgrenzung
- Widerstände und Hindernisse für gesellschaftliche Partizipation wie z.B. bei der Wohnungs-, Arbeits-, Ausbildungsplatzsuche oder in Bildungseinrichtungen wie KiTas, Schulen, Universitäten
- Stereotypisierung und abwertende, auf exotisierende und eurozentrierte Vorstellungen reduzierte Darstellungen in Medien und weiteren Lebensbereichen
- Nicht-, Falsch- oder Unterrepräsentation in gesellschaftlichen Strukturen, Unternehmen, Institutionen und in der Politik
- Kriminalisierung: [Schwarze](#) Menschen werden häufig mit kriminellen Handlungen oder Einstellungen in Zusammenhang gebracht oder dargestellt. Sie erleben daher häufiger Polizeigewalt, Ablehnung, Misstrauen und Racial Profiling.

Islamophobie, Islamfeindlichkeit vs. antimuslimischer Rassismus²³

Das Phänomen der Diskriminierung von Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden, wird in Deutschland mit verschiedenen Begriffen teilweise synonym beschrieben. Das ist jedoch irreführend. Wir haben uns in einem weiteren Schritt in den Workshops mit den verschiedenen Begrifflichkeiten auseinandergesetzt und verdeutlicht warum eine Differenzierung dieser notwendig ist.

Die Begriffe Islamophobie und Islam-/Muslim*innenfeindlichkeit versuchen im deutschsprachigen Raum häufig synonym unterschiedliche rassistische Denkweisen zu beschreiben. Je nach Kontext können sie entweder Ängste oder gewaltvolle/-bereite Feindseligkeit und Hass ins Zentrum rücken.

Mit Islamophobie und Islam-/Muslim*innenfeindlichkeit wird hervorgehoben, dass es um unbegründete und diffuse Ängste vor der Religion des Islam gehe, die dabei zu „dem Islam“ generalisiert und reduziert werden. Problematisch ist, dass der Begriff diskriminierende Denk- und Verhaltensweisen pathologisiert und eine vermeintliche gerechtfertigte Angst beschreibt.

Der Begriff anti-muslimischer Rassismus verdeutlicht hingegen die Komplexität der Diskriminierung von Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden. Er konkretisiert die Konstruktion und Verwobenheit von rassifizierter Zuschreibung, Identität und Ausgrenzung. Anti-muslimischer Rassismus ist als Rassismus einzustufen, weil Menschen aufgrund bestimmter Vorstellungen über Kultur, Religion und Herkunft essentialisiert werden. Ihnen werden angebliche

‚islamische‘ Eigenschaften zugewiesen, die sich quasi „natürlich“ von einem „deutschen“ Gesellschaftsbild unterscheiden. Dadurch wird die rassistische Benachteiligung der ‚Anderen‘ („nicht deutschen“) gerechtfertigt und die eigenen („deutschen“) [Privilegien](#) werden gesichert.

Anti-muslimischer Rassismus zeigt auf, wie aktuelle Islamdebatten zusammenhängend mit der historischen Entstehung Europas und dem europäischen Kolonialismus gedacht und verstanden werden müssen. Wer als muslimisch eingeordnet wird, hat im ersten Moment oft nichts mit einer tatsächlichen religiösen Identifikation zu tun. Stattdessen beruht diese Einordnung auf Prozessen der [Rassifizierung](#), also der Konstruktion als ‚Anderer‘. Menschen werden aufgrund phänotypischer Unterscheidungen, ‚nicht-deutscher‘ Namen oder zugeschriebener Herkunft als muslimisch klassifiziert. Dies spiegelt sich in der Rhetorik und den gesellschaftlichen Ausgrenzungsstrategien gegenüber zugeschriebenen Muslim*innen wider. Beispielsweise werden ihnen verallgemeinernde Eigenschaften wie sexistisch, homophob, gewalttätig oder ‚integrationsunwillig‘ attestiert.

Die Diskriminierung von Menschen, die als muslimisch wahrgenommen werden, kann also nicht auf eine religionsbezogene Diskriminierung reduziert werden. Anti-muslimischer Rassismus ermöglicht es die verschiedenen religiösen, „kulturellen“, rassifizierten Zuschreibungen und Diskriminierungsformen in einem Begriff zu benennen und gleichzeitig Bagatellisierung und Rassismus- und Diskriminierungsleugnung vorzubeugen.

Organisationsentwicklung²⁴

Abschließend beschäftigten wir uns im dritten Modul mit antirassistischer Organisationsentwicklung. Diese sollte bei einer Rassismussensibilisierung im Arbeitskontext immer mitgedacht werden. Veränderung kann allerdings nur aus den jeweiligen Organisationen heraus umgesetzt werden und ist ein langwieriger Prozess.

Organisationsentwicklung nimmt Aspekte von organisationsinternen Abläufen, Praktiken und Strukturen kritisch in den Blick und analysiert sie auf der Grundlage machtkritischer und antirassistischer Kriterien.

Rassismus ist strukturell verankert, wie wir in der Workshopreihe gelernt haben. Deswegen ist ein notwendiger weiterer Schritt hin zu einer rassismussensibleren Gesellschaft die kritische Auseinandersetzung mit der eigenen Organisation. Hierbei geht es nicht um die Abschaffung von Arbeitshierarchien, sondern vielmehr um die kritische Auseinandersetzung mit Organisationsstrukturen, die rassistische Diskriminierungen beinhalten, fördern oder aufrechterhalten. Alle Organisationsebenen sind für den Prozess der antirassistischen Organisationsentwicklung relevant und müssen entsprechend einbezogen werden: Führungs-, Leitungs-, Managementebene, Unterorganisationen, Abteilungen/Vertretungen der Mitarbeitenden.

Dieser Prozess besteht aus 3 Elementen:

1. Prozess des sich Bewusstmachens und der kritischen Analyse/Reflexion

- Untersuchung, Erfassung, Bestandsaufnahme von Organisationsmechanismen, Prozessabläufen, Strukturen, die Rassismen und weitere Diskriminierungsformen fördern, beinhalten und aufrechterhalten
- Machtkritische, diskriminierungssensible Analyse der Organisation, der internen Interaktion, externen Kommunikation und des Outputs

2. Capacity-Building, Coaching und Ressourceneinteilung für den Aufbau einer antirassistischen Organisation

- Qualifizierung von internen Multiplikator*innen für die Umsetzung der antirassistischen Organisationsentwicklung
- Regelmäßige Schulungen und Fortbildungen

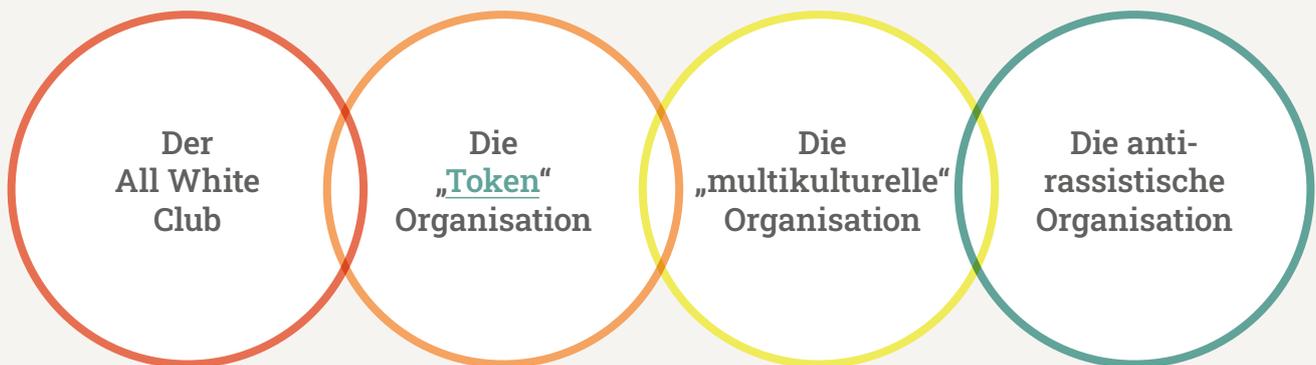
3. Entwicklung und Aufbau von Strukturen und Prozessabläufen für die Etablierung einer antirassistischen Organisation

- Entwicklung und Aufbau einer Interventions-/Beschwerden-Management-Struktur bzw. Meldestelle in Kooperation mit der Beauftragung einer externen Fachstelle
- Einführung von Standards, Code of Conduct, Quoten und deren Integration in Abläufe und die Aufbaustruktur

Die folgenden Betrachtungen zur antirassistischen Organisationsentwicklung orientieren sich an dem Buch „Dismantling Racism“, das im Rahmen des RACE-Programms (Research and Action for Change and Equity) des Western States Center erstellt wurde. Die hier vorgestellten Organisationsformen sind nicht statisch oder unverän-

derlich. Es handelt sich um eine Einordnungshilfe, um herauszufinden wo die eigene Organisation steht und ist Aufforderung, sich als Organisation mit den eigenen Strukturen kritisch auseinanderzusetzen.

Vier Stadien der Organisationsentwicklung:



Stadien der Organisationsentwicklung: Eigene Darstellung nach dem Buch Dismantling Racism

Die meisten Organisationen weisen Merkmale aus jeder dieser Stufen auf. Keine Organisation passt genau in eine der Phasen, obwohl die eine oder andere Phase dominieren kann. Unabhängig von den vorherrschenden Merkmalen einer Organisation ist es für eine Organisation, die sich im Stadium des „All White Club“ befindet, unmöglich, direkt zu einer antirassistischen Organisation zu werden. Jeder Übergang erfordert Maßnahmen und vor allem Zeit.

„All White Club“

All White Clubs sind Organisationen, deren Belegschaft gänzlich aus Menschen ohne Rassismuserfahrungen besteht.

Menschen mit Rassismuserfahrungen werden dabei nicht absichtlich ausgeschlossen. Oftmals werden sogar Rekrutierungspläne entwickelt, um Menschen mit Rassismuserfahrungen in ihre Organisation einzubinden. Die Absichten sind also vorhanden. Woran es jedoch scheitert ist, dass nur wenige Ressourcen dafür genutzt werden, die vorhandenen Strukturen und genutzten Strategien zu hinterfragen.

Wenn Menschen mit Rassismuserfahrungen Teil der Organisation werden, wird erwartet, dass sie sich in die bestehende Organisationskultur einfügen. Viele Menschen mit Rassismuserfahrungen verlassen diesen Arbeitskontext nach einer frustrierenden Zeit, in der sie versucht haben, gehört zu werden. Die Organisation kann oft nicht herausfinden, warum es ihr an diverser Belegschaft mangelt. Menschen in der Organisation fangen an, von Rassismus Betroffene dafür verantwortlich zu machen, dass sie sich nicht für die wichtigen Themen oder die Arbeit der Gruppe interessieren. Sie verstehen nicht, dass sie ohne Analyse und Änderung der Organisationskultur, der Normen und der Machtverhältnisse immer ein rein weißer Club bleiben werden.

„Token“-Organisation:

Die „Token“-Organisation setzt sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Einstellungen und Beförderung ein.

„Token“-Organisationen geben klare Ziele und eindeutige Qualifikationen und Kriterien für eine Stelle vor, führen Quoten für Menschen mit Rassismuserfahrungen in Bewerbungsprozessen ein und setzen sich für ein vorurteilsreduziertes Interviewverfahren ein. Personal und Vorstand werden ermutigt, sich durch Schulungen ihrer Vorurteile bewusst zu werden und diese abzubauen. Möglicherweise gibt es ein oder zwei Personen mit Rassismuserfahrungen in Führungspositionen. Für diese fühlt sich jedoch ihre Stellung in der Organisation wie eine Alibifunktion an. Die „Token“-Organisation ist im Grunde wie ein weißer Club einzuordnen, sie unterscheidet sich jedoch durch die Umsetzung von positiven Maßnahmen, um von Rassismus Betroffene in die Organisation einzubinden.

Die „multikulturelle“ Organisation:

Die multikulturelle Organisation spiegelt die Beiträge und Interessen verschiedener kultureller und sozialer Gruppen in ihrem Auftrag und ihrer Tätigkeit wider.

Die Organisation wirbt aktiv um von Rassismus Betroffene und freut sich über eine diverse Belegschaft und Vorstand. Sie setzt sich für den Abbau von Diskriminierung ein und bietet Schulungen und Gruppenprozesse für die gemeinsame Sensibilisierung an. Wie in den beiden vorangegangenen Fällen werden Personen mit Rassismuserfahrungen jedoch immer noch aufgefordert, sich der dominanten und etablierten Organisationskultur anzupassen. Viele *For Profit* Unternehmen befinden sich in dieser Phase, während sich die meis-

ten gemeinnützigen Organisationen, auch solche, die sich für den sozialen Wandel einsetzen, noch überwiegend in einer der ersten beiden Phasen befinden.

Die antirassistische Organisation: Auf der Grundlage einer intensiven gesellschaftspolitischen Auseinandersetzung mit Diskriminierung und Rassismus unterstützt diese Organisation die Entwicklung antirassistischer weißer Verbündeter und ermächtigt Personen mit Rassismuserfahrungen durch die Kultur, Normen, Richtlinien und Verfahren der Organisation.

Die antirassistische Organisation integriert diese Verpflichtungen in ihr Programm, unterstützt das Personal zusammenzuarbeiten und sich gegenseitig in Fragen von Rassismus herauszufordern. Personen mit Rassismuserfahrungen sind auf allen Arbeitsebenen vertreten.

Die antirassistische Organisation unterstützt Betroffene, mehr Macht zu erlangen, indem sie ihnen Führungsrollen anbietet, Organisationsnormen und -kulturen verändert, weiße Verbündete und Betroffene herausfordert, sich gleichberechtigt an Entscheidungsprozessen zu beteiligen.

Die Organisation unterstützt dies durch die Durchführung von Sensibilisierungsmaßnahmen und Fortbildungen für weiße Mitarbeitende und betroffene Mitarbeitende zu Rassismus, Empowerment etc. Die Festlegung klarer Standards auf allen Ebenen der Organisation ist etabliert und normalisiert. Menschen wird geholfen, Zusammenhänge von Dominanz und Unterdrückung zu verstehen. Zeit und Ressourcen der Organisation werden für den Aufbau gesunder, rassismuserarmer Beziehungen und Strukturen genutzt.

Reflexionsübungen und Hausaufgaben

Hausaufgaben/Reflexionstandems

TEIL 1: Vertiefung zum Modul 1

Material: Das 4-I-Modell

- Welche Herausforderungen in der Pat*innenschaftsarbeit können sich aus der Internalisierung diskriminatorischer Sichtweisen auf der einen Seite und einer Internalisierung der Machtposition auf der anderen Seite ergeben?
- Wenn Interaktionen zwischen Menschen in einem diskriminierungsbedingten Rahmen stattfinden, der die Interagierenden in [Privilegierte](#) und Benachteiligte einordnet, welche Herausforderungen könnten hier für die Pat*innenschaftsarbeit bestehen? Welche Herausforderungen könnten für die Pat*innenschaft bestehen, wenn Interaktionen zwischen Menschen in einem diskriminierungsbedingten Rahmen stattfinden?
- Inwiefern spielt struktureller Rassismus innerhalb der Pat*innenschaftsarbeit eine Rolle?
- Welche Ideologien erkenne ich in mir? Wie könnten diese meine Arbeit als Mentor*in beeinflussen?

TEIL 2 - Eigener Lernprozess – Selbststudium

Reflexionsübung zu kollektiven Identitäten

Wo stehe ich?

1. Erinner dich an den frühesten Zeitpunkt, an dem Du gemerkt hast, dass Du zu einer bestimmten ethnischen/religiösen oder anders definierten Gruppe gehörst.

- Wie hat sich das angefühlt?
- Wie hast Du reagiert?
- Gab es einen Vorfall, der Dich dazu gebracht hat?

2. In welchem Alter hast Du zum ersten Mal starke Bindungen an diese Gemeinschaft gespürt?

- Woran lag das?
- Wie hast Du diese Bindungen ausgedrückt?

3. Warst Du jemals stolz darauf, zu einer bestimmten Gemeinschaft zu gehören?

- Was war es, das dazu geführt hat?
- Wie hast Du diesen Stolz ausgedrückt?

4. Hast Du Dich jemals dafür geschämt, zu einer bestimmten Gemeinschaft zu gehören?

- Was war es, was dazu geführt hat?
- Wie hast du darauf reagiert?

5. Hast Du Dich jemals von einer anderen Gemeinschaft angegriffen gefühlt?

- Woran lag das?
- Wie bist Du damit umgegangen?
- Was hast Du später darüber gedacht?

6. Hast Du jemals irgendeinen Ärger über Mitglieder einer anderen Gemeinschaft verspürt?

- Welche Umstände haben Dich dazu veranlasst?
- Wie hast Du dich ausgedrückt?

7. Gab es Punkte in Deinem Leben, an denen Du starke Empathie für eine andere Gemeinschaft gefühlt hast?

- Welche Rolle spielte Gewalt dabei?
- Woran lag das?
- Wie hast Du diese Gefühle damals ausgedrückt?

TEIL 3 - Eigener Lernprozess und Vorbereitung auf Modul 2 – Selbststudium

Privilegien Test

Was ist eigentlich gemeint, wenn von Privilegierten und nicht Privilegien die Rede ist?

Der Privilegien Test kann Interessierten als erster Einstieg in eine Auseinandersetzung mit eigenen Privilegien und mit Privilegien in der Gesellschaft dienen.

Fragen

Meine Antwort

Wenn ich mich um einen Job bewerbe, denke ich nicht darüber nach, ob mein (nicht) weiß-Sein für die Auswahl eine Rolle spielt.

Ich kann ein teures Auto fahren, ohne dass ich für kriminell gehalten werde.

Ich kann einkaufen gehen, ohne dass mir ein*e Kaufhausdetektiv*in misstrauisch folgt.

Ich kann davon ausgehen, dass meine Stimme in einer Gruppe ernst genommen wird, in der ich die einzige (nicht)weiße Person bin.

Bei Wochenendausflügen muss ich mir nicht aufgrund meines (nicht) weiß-Seins überlegen an welchen Ort ich fahre.

Wenn ich eine Kreditkarte verwende, kann ich mich darauf verlassen, dass mein (nicht)weiß-Sein dem Anschein finanzieller Vertrauenswürdigkeit nicht entgegensteht.

Wenn ich den Fernseher einschalte, sehe ich (nicht) weiße Personen, die Namen und Berufe haben und alle sozialen ökonomischen Positionen einnehmen. Ihre Repräsentation ist vielfältig und nicht stereotypisiert.

Wenn ich meine Zukunft plane, stellt mein (nicht) weiß-Sein keine Barriere dar.

Auf dem Wohnungsmarkt ist mein (nicht) weiß-Sein kein Hindernis.

Wenn ich zu spät komme oder mit vollem Mund spreche wird dies nicht auf mein (nicht) weiß-Sein zurückgeführt.

Wenn ich Kinder bekomme überlege ich mir nicht, welche Auswirkung mein (nicht) weiß-Sein auf sie haben wird.

Wenn es um Themen wie Fortschritt, Entwicklung oder Moderne geht, habe ich gelernt, dass dies ein Verdienst (nicht) weißer Menschen ist.

Im Alltag fallen nicht ständig Blicke auf mich. Als (nicht) weißer Mensch genieße ich, wenn ich will, Anonymität.

Ich habe die Wahl mich mit Rassismus auseinanderzusetzen oder auch nicht.

Ich kann ohne Schwierigkeiten Seminare finden, die sich mit Belangen von (nicht) weißen Menschen beschäftigen.

Wenn ich von der Polizei angehalten werde, dann ist mein (nicht) weiß-Sein nicht der Grund dafür.

Wenn ich Make-Up mit der Farbe „naturell“ kaufe, oder einen Buntstift in „Hautfarbe“, kann ich ziemlich sicher sein, dass die Farbe meiner Hautfarbe ähnlich ist.

Ich werde für kompetent oder inkompetent gehalten, ohne dass dies in Bezug zu meiner Herkunft gesehen wird.

Vertiefung Modul 2: VON DER REFLEXION ZUM HANDELN

Teil 1: Fortführung der Tandemarbeit: Kritische Auseinandersetzung in der Pat*innenschaftsarbeit

Fragestellungen zur Entwicklung einer nichtrassistischen Pat*innenschaftsarbeit (bitte im Tandem mind. einen Diskussionspunkt bearbeiten)

Diskussionspunkt 1: Globale Gerechtigkeit bedingt die Egalität und Gleichberechtigung aller Menschen, bietet gleichberechtigten Zugang, Teilhabe, gleichberechtigten Schutz und Wertschätzung aller Menschen/Lebewesen in Bezug auf alle Ressourcen. Sie setzt voraus, dass wir uns als gleichberechtigter Teil einer Ganzheit verstehen und mit allem was diese Ganzheit ausmacht, identifizieren. Globale Gerechtigkeit muss als Leitmotiv für die Neugestaltung von Politik, Wirtschaft, zivilgesellschaftliche Interaktion gelten.

Bitte diskutiert die folgenden Themen im Tandem, unter Berücksichtigung der kritischen Aspekte von Macht und Sichtweisen und unter Berücksichtigung des Grundsatzes der globalen Gerechtigkeit (Powerpoint Modul 2/Gruppe 2 als Orientierung)

- Als was würde ich meine Pat*innenschaftsarbeit, meine Organisation, meine Projektgruppe, etc. einstufen: „All White Club“, „multikulturelle“, „Token“ oder bereits nichtrassistische bzw. antidiskriminierende Pat*innenschaftsarbeit, Organisation, etc.?
- Wie beurteile ich die internen Maßnahmen, um aus meiner Organisation eine diskriminierungssensible Organisation zu machen? (Barrierefrei, Sprache, Entscheidungsprozesse, Fortbildung zum Thema Antidiskriminierung, Offenheit, etc.)
- Welche Schritte sind notwendig, um aus meiner Organisation eine nicht-rassistische Organisation bzw. ein nicht-rassistisches Projekt/ Programm zu machen?
- Setzt Euch einige Ziele für die Zukunft in Bezug auf die antirassistische Entwicklung eure Organisation!

Diskussionspunkt 2: Bitte setzt Euch unter Berücksichtigung von Machtstrukturen und der Perspektiven von Gruppen, die von Rassismus und anderen Diskriminierungsformen betroffen sind, kritisch mit den Kriterien eurer Pat*innenschaftsarbeit auseinander:

1. Ziele des Programms
2. Erwartungen an Pat*innen
3. Darstellung und Repräsentativität der Beteiligten
4. Diskriminierungssensibilität in der Öffentlichkeitsarbeit
5. Praxis

Bitte geht auf eventuell fehlende Perspektiven, reproduzierte gesellschaftliche Rollen unterschiedlicher Gruppen und bestehende Machtverhältnisse ein und entwickelt alternative Textbausteine: Ziele, Erwartungen, Praxis.

Kernfragen:

- Wie können globale Gerechtigkeit und Gleichberechtigung stärker Berücksichtigung finden?
- Welche Rollen können im Sinne eines Perspektivenwechsels von welchen Beteiligten eingenommen werden?
- Welche Räume für Beiträge und aktive, empowerte Partizipation können dadurch eröffnet/geschaffen werden?

Teil 3: Reflexion zu individuellen Handlungsoptionen

Fragestellung

1. Habe ich mich bewusst und offensiv bemüht, mich in Fragen des Rassismus weiterzubilden, indem ich mich mit anderen unterhielt, Filme/Videos ansah, Lesematerial besorgte, Vorträge besucht habe oder andere Aktivitäten unternommen habe?
.....
2. Habe ich einige Zeit damit verbracht, über meine eigene Kindheit und Erziehung nachzudenken und zu analysieren, wo, wie und wann ich rassistische Haltungen internalisiert habe?
.....
3. Habe ich in letzter Zeit einige Zeit damit verbracht, meine eigenen Einstellungen und Verhaltensweisen als Erwachsene*r zu überprüfen, um festzustellen, wie ich zu Rassismus beitrage oder ihn bekämpfe?
.....
4. Habe ich einen Gebrauch von Sprache, Bildern und anderen Begriffen oder Ausdrücken, die für andere erniedrigend oder verletzend sein könnten?
.....
5. Habe ich einer rassistischen Bemerkung, einem rassistischen Witz, einer rassistischen Anspielung oder Handlung in meinem Umfeld offen widersprochen oder halte ich mich eher zurück?
.....
6. Habe ich mir selbst ein klares Versprechen gegeben, dass ich rassistische Kommentare, Handlungen etc., die in meiner Umgebung gemacht werden, zu unterbrechen - auch wenn dies mit einem gewissen persönlichen Risiko verbunden ist?
.....
7. Habe ich bereits ein Bewusstsein für Rassismus in Fernsehsendungen, Werbung und Nachrichten, Berichterstattung entwickelt?
.....
8. Habe ich mich schon mal bei Organisationen, Institutionen etc. über Rassismus in Berichterstattung, Werbung Fernsehsendungen beschwert?
.....

9. Habe ich Schritte unternommen, um Diskussionsgruppen oder einen Workshop zu organisieren, die darauf abzielen, Rassismus zu verlernen?

10. Habe ich Rassismus mit Freund*innen, Familienmitgliedern, Kolleg*innen oder Mitgliedern meines Gotteshauses/Gottesdienstes erlebt?

11. Habe ich mich organisiert, um politische Kandidat*innen zu unterstützen, die sich für Gleichberechtigung und Antirassismus einsetzen, und/oder um gegen politische Kandidat*innen vorzugehen, die sich nicht dafür einsetzen?

12. Habe ich mich finanziell an einer Organisation, einem Fonds oder einem Projekt beteiligt, die oder das sich aktiv mit den Problemen des Rassismus auseinandersetzt?

13. Unterstütze ich mit meinen persönlichen Kaufgewohnheiten Geschäfte und Unternehmen, die sich für Menschenrechte/Menschenwürde sowohl in Deutschland als auch in anderen Ländern einsetzen?

14. Habe ich mich schon an Aktionen, Aktivitäten oder Initiativen beteiligt, die sich für antirassistische Lehrpläne in Schulen einsetzen?

15. Verstehe ich mich selbst als eine Person, die Empfehlungen ausspricht, und Menschen und Organisationen unterstützt, die sich beim Abbau von Rassismus engagieren?

16. Habe ich einen Vertrag mit mir selbst geschlossen, dass ich dem Thema Rassismus weiterhin Aufmerksamkeit schenke über Wochen, Monate und Jahre hinweg?

17. Habe ich im Kontext der Weltphilosophie Wissen und Kenntnisse über Philosophen aus dem globalen Süden?

18. Habe ich mich bereits mit der Thematik Widerstandsbewegungen aus dem globalen Süden auseinandergesetzt?

19. Welche Bücher von Autor*innen aus dem globalen Süden habe ich gelesen, die sich mit globalem Wissen befassen (nicht unbedingt im Zusammenhang mit dem Thema Rassismus) und die mein weiteres Studium beeinflusst haben?

20. Habe ich Kompetenzen und Wissen durch den Austausch mit Mentees im Rahmen der Pat*innenschaftsarbeit erworben, (nicht im Zusammenhang mit "Kultur"), die zur Verbesserung meiner Arbeit geführt haben?

MODUL 3: Beispielhaftes Beschwerdemanagement

Was tun bei einem (rassistischen) Diskriminierungsfall?

Perspektiven von von Diskriminierung Betroffenen im Rahmen des Beschwerdemanagements

In Zeiten, in denen in vielen gesellschaftlichen Bereichen die Problematik „Diskriminierung“ immer stärker in den Fokus von Diskursen und kritischen Auseinandersetzungen rückt, möchten wir darauf hinweisen, dass wir besonders aus machtkritischer Betrachtung die Perspektive von Betroffenen in den Blick nehmen möchten. Von Diskriminierung Betroffene sind meistens in einer inferioren Situation und bedürfen des [Empowerments](#), um sich als aktiver Teil im Rahmen des Beschwerdemanagements (BM) wahrzunehmen und einzubringen. In Bezug auf die Gestaltung von BM-Prozessen bedeutet dies, dass wir den Perspektiven Betroffener den Raum geben möchten, den sie benötigen, um [empowert](#) innerhalb des BM-Prozesses teilnehmen zu können. Diskriminierung wird hier als [intersektionaler](#) Ansatz betrachtet, um die Hierarchisierung von Diskriminierungen zu vermeiden. Das bedeutet, dass keine Diskriminierungsform ausgeschlossen werden kann.

Darstellung eines exemplarischer Beschwerdemanagementprozess



1. Schritt: Wahrnehmen, Einstufung und Registrierung des Vorfalls

Ein Ereignis wird von einem beliebigen Mitglied des Personals wahrgenommen, als Diskriminierungsvorfall eingestuft und registriert. Registrieren bedeutet, dass der Vorfall zwingend eine konkrete Prozesskette auslöst, die gemäß dem Workflow mit der Wahrnehmung beginnt und mit der Nachbereitung und Dokumentation endet. Die Registrierung beinhaltet auch die Kennzeichnung des Vorfalls mit einer Nummer, Daten wie Uhrzeit, Ort und relevanter weiterer Kenndaten für die Identifikation des Vorfalls. Ein standardisiertes Vorfallaufnahmemedium könnte hier von Nutzen sein. Bei der Registrierung sind Datenschutzrichtlinien zu beachten.

2. Schritt: Melden, Weiterleitung und Übergabe

Der registrierte Vorfall wird direkt an die zuständige Stelle/Person (Antidiskriminierungsberatung - ADB) weitergeleitet, die mit der weiteren Intervention betraut wird. Wichtig hierbei ist eine objektive, möglichst neutrale, professionelle Kommunikation beizubehalten, so dass die Arbeit unbefangen aufgenommen werden kann. Die Verwendung vereinbarter Codes kann dabei helfen, den Prozess zu beschleunigen und zu standardisieren.

Die ADB bestätigt die an sie gemeldeten Daten und beginnt mit der Einleitung der Intervention:

- Einschaltung von Fachleuten für Mediation, Rechtsberatung, psychologische Beratung/Begleitung
- Erstellung und Abstimmung des Mediationsprozesses
- Überprüfung der rechtlichen Situation, ggf. Konsultation der Leitungsebenen

3. Schritt: Intervention, Deeskalation, Konfliktklärung

Mindestens zwei Personen sind aktiv an der Intervention beteiligt. So wird die Identifikationsfläche für die Betroffenen erhöht, z.B. bei einer genderbasierten Diskriminierung. Die ADB-Mitarbeitenden sind in Rhetorik und Konfliktmediation und Konversion geschult. Zu Beginn der Intervention stellt sich die ADB mit ihrer Funktion vor und erklärt, dass die Mitarbeitenden für die Klärung von Diskriminierungsvorfällen zuständig sind. Wichtig ist, dass die Mitarbeitenden ihre Arbeit/Aufgaben effizient aufteilen. Während eine Person der ADB die Kommunikation führt, nimmt die andere Daten auf und behält die Situation im Blick und interveniert deeskalierend, je nach Bedarf rhetorisch oder physisch.

Liegen Diskriminierungsfälle vor, so sind sie als solche aufzunehmen. Die Betroffenen werden empowernd und wertschätzend behandelt und es wird auf eine Rehabilitation zugearbeitet. Mögliche Reparationen sollten so direkt wie möglich erfolgen! Betroffene werden über weitere Maßnahmen und Optionen aufgeklärt.

4. Schritt: Nachbereitung, Beratung und Dokumentation

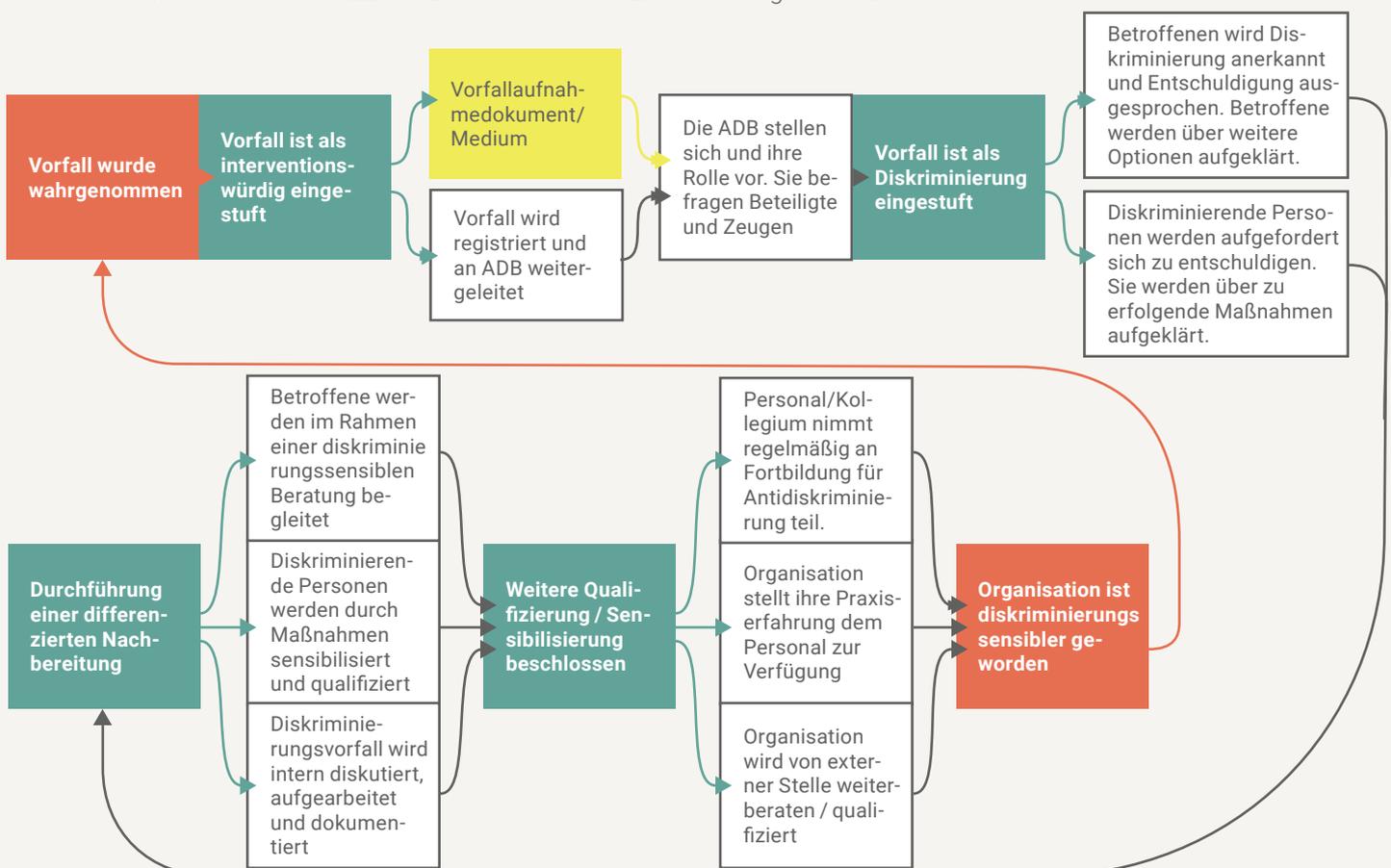
Die Nachbereitung bezieht alle Beteiligten mit ein - Betroffene, Involvierte, Zuständige, Verantwortliche, Kollegium und Mediations- bzw. Beratungsstellen. Im Vordergrund steht die Begleitung der Betroffenen, deren Rehabilitation, der Awareness-Prozess der Abteilungen und Organisation sowie die Sensibilisierung von Diskriminierenden.

Je nach Grad der Diskriminierung und der Verletzung der Betroffenen sind rechtliche Schritte und Konsequenzen anzuwenden. Vordergründig geht es nicht um Sanktionierung, sondern um Lerneffekte, Reflexion und Sensibilisierung. Die Nachbereitung kann auch weitere Gespräche zwischen den Involvierten des Vorfalls bedeuten. Ein Vorfall gilt als geklärt, wenn Betroffene dies für sich angeben.

Die Dokumentation bildet den gesamten Prozess ab und liefert einen Überblick zur Diskriminierungssituation und des Handlungsbedarfs, als auch der rechtlichen Absicherung.

Legende

■ Start □ Prozess ■ Entscheidung ■ Dokument



Glossar

PoC – Person/People of Color ²⁵

PoC ist ein Bündnisbegriff und eine solidaritätsstiftende und übergeordnete politische Selbstbezeichnung für Menschen, die systematisch und strukturell durch Rassismen diskriminiert werden und durch koloniale Denkmuster und Kontinuitäten abgewertet werden. Entstanden im englischsprachigen Raum ist er auch in Deutschland mittlerweile sehr geläufig. Diese empowernde Selbstbezeichnung schließt alle Betroffenen verschiedener Rassismusformen ein und verdeutlicht eine nicht-weiße Positionierung.

Auch gibt es die Bezeichnung BIPoC (Black, Indigenous, Person/People of Color), die Schwarze und Indigenous Perspektiven und Positionierungen nochmal explizit benennt.

Im Deutschen wird PoC wie folgt verwendet: Person oder Mensch(en) of Color.

Denn Achtung (**TRIGGERWARNUNG!**): Sowohl BIPoC als auch PoC sind nicht gleichzusetzen oder synonym zu verwenden mit „colored person/people“ oder „farbig“. Diese Begriffe sind höchst problematisch! Ersterer wurde insbesondere im US-amerikanischen Kontext, u.a. zu Zeiten der „Rassen“-Trennung, als abwertende Markierung von Schwarzen Menschen benutzt.

„SCHWARZ“ – „WEIß“ ²⁶

Schwarz ist eine politische Selbstbezeichnung, die sich auf sozial-politische Gemeinsamkeiten aufgrund von Rassismuserfahrungen bezieht. Das Großschreiben von Schwarz – auch als Adjektiv – hebt hervor, dass es sich um einen sozial-politischen Begriff handelt. Es wird verdeutlicht, dass es sich beim ‚Schwarzsein‘ um ein konstruiertes Zuordnungsmuster handelt und nicht um eine reale Eigenschaft, die auf ein äußeres Erscheinungsbild zurückzuführen ist. Sie benennt eine gesellschaftspolitische Position, die durch das Erfahren von Rassismus gekennzeichnet ist.

Die Veränderung (Othering – auf Deutsch mit Andersmachung übersetzbar, daher auch Veränderung und nicht Veränderung) und Rassifizierung von Schwarzen und PoC-Erfahrungen durch eine weiße Mehrheitsgesellschaft und die Annahme, das Eigene weiße sei die Norm, blendet rassistische Strukturen aus und reproduziert diese. Das kursiv geschriebene weiß verdeutlicht, dass es sich um eine Analysekategorie handelt und nicht selbst gewählt wird. Es weist auf rassistische asymmetrische Machtstrukturen hin.

Im Sinne von Empowerment revidiert der Begriff ‚Schwarz‘ die in weißen Verständnisräumen etablierte negative und koloniale Konnotation von „Schwarzsein“. Er bietet sich nicht-weißen Personen und Gemeinschaften als Identifikationsfläche und Empowerment an.

EMPOWERMENT ²⁷

Empowerment wird sowohl als ein praktisches, theoretisches und politisches Strategie- und Handlungswerkzeug als auch als ein Zustand oder Gefühl verstanden, mit dem und durch das sich Menschen mit Rassismuserfahrungen in einem von Rassismus geprägten Alltag stärken bzw. gestärkt fühlen. Im Deutschen lässt es sich mit Selbst-Ermächtigung oder Selbst-Stärkung übersetzen. Empowerment kann viele unterschiedliche Formen annehmen: von Austauschräumen/ Safer Spaces, über Selbstfürsorge, hin zu professioneller Unterstützung dabei, selbstbestimmt in einer rassistischen Gesellschaft navigieren und mitgestalten zu können. Es beschreibt außerdem einen Prozess des Lernens, um die individuellen und kollektiven Ressourcen für die eigene Lebensführung zu nutzen und umzusetzen.

INTERSEKTIONALITÄT ²⁸

1989 prägte Kimberlé Crenshaw den Begriff der Intersektionalität. Gemeint sind damit die Verschränkungen von Diskriminierungskategorien. Intersektionalität geht von der Verwobenheit und Überkreuzung verschiedener Ausgrenzungen, Ungleichheiten, Machtverhältnisse und struktureller Diskriminierungsformen aus, die dann mit einem Intersektionalitätsansatz zusammen betrachtet und analysiert werden können. Crenshaw beschreibt Intersektionalität mit der Metapher der Kreuzung, in der sich Schwarze Frauen befinden. Straßen symbolisieren strukturierende Dimensionen von Macht, in diesem Fall Rassismus und Sexismus. Für eine Schwarze Frau steigt durch diese Mehrfachdiskriminierung beispielsweise das Unfallrisiko, weil sie sowohl von Sexismus als auch von Rassismus betroffen sein kann.

KOLONIALITÄT(EN) ²⁹

Kolonialität beschreibt Prozesse und Strukturen, die aus kolonialen Verhältnissen hervorgegangen sind. Demnach bestärken und reproduzieren rassistische Machtstrukturen der europäischen Kolonialzeit immer noch gegenwärtige politische, soziale, ökonomische und ökologische Dynamiken und Strukturen.

Kolonialität ist als spezifische Verflechtung von Rassismus, Kapitalismus und patriarchalen Strukturen zu verstehen, welche durch europäischen Kolonialismus erzeugt wurden und sich global etablierten. Durch die Bezeichnung Kolonialität wird die Kontinuität solcher Machtverhältnisse, auch nach dem ‚offiziellen‘ Ende der Kolonialzeit, benannt.

PRIVILEGIEN ³⁰

Privilegien werden die Vorteile und Zugänge zu Ressourcen genannt, die Menschen aufgrund ihrer gesellschaftlichen Positionierung besitzen. Eigene Privilegien und die somit vorteilhafte Position in der Gesellschaft werden in den meisten Fällen nicht durch die eigene Leistung erlangt, sondern sind von Geburt gegeben. Daher liegt die Annahme nahe, dass eigene individuelle Zugänge und Möglichkeiten normal und für jede Person ähnlich sind. Privilegien basieren jedoch auf gesamtgesellschaftlichen Ungleichheiten und Dynamiken, die sich über lange Zeiträume entwickelt und etabliert haben.

Uneingeschränkter und einfacher Zugang zum Bildungssystem, dem Wohnungsmarkt oder der Krankenversicherung beispielsweise sind Privilegien, die nicht jede Person gleichermaßen besitzt. Oder das Wahlrecht auf Bundes- und Landesebene in Deutschland, und somit die Möglichkeit der politischen Teilhabe, ist ein Privileg, das allein Menschen mit deutscher oder EU-Staatsbürgerschaft vorbehalten ist. Solche Privilegien werden oft als „normal“ verstanden und werden von Personen, die diese besitzen, kaum hinterfragt.

Privilegien gründen jedoch nicht nur auf Ressourcen und Zugängen. So ist z.B. ein weiteres Privileg als „normal“ oder der „Norm dazugehörig“ wahrgenommen zu werden. Etwa als *weiß*, deutsch, heterosexuell, eindeutig männlich/weiblich oder gesund. Im Alltag bewirkt das, Stereotypisierungen und Zuschreibungen nicht ausgesetzt sein zu müssen und bei der Job- oder Wohnungssuche, in der Schule oder in der U-Bahn nicht mit Diskriminierung oder Rassismus rechnen zu müssen. Ein großes Privileg ist es also, sich nicht mit Diskriminierung und Rassismus, den Auswirkungen und den damit einhergehenden Ungerechtigkeiten beschäftigen zu müssen.

Rassistische Strukturen haben *weiße* Privilegien als historisch gewachsene Normalität konstruiert. Der Begriff *weiße Privilegien*³¹ (white privilege) beschreibt u.a. eben diese bessere und bevorzugte Behandlung und die besseren Zugänge zu gesellschaftlichen Ressourcen von *weißen* Menschen im Vergleich zu beispielsweise Schwarzen Menschen, die auf rassistischen Strukturen und Denkmustern basieren.

RASSIFIZIERUNG ³²

Rassifizierung beschreibt den Prozess, der Menschen als anders markiert und konstruiert. Menschen werden aufgrund phänotypischer Unterscheidungen oder zugeschriebener Herkunft als *weiß* oder nicht-*weiß* klassifiziert. Rassistische Merkmale, wie Aussehen oder Lebensrealitäten, sorgen für eine stereotypisierte, abwertende und hierarchisierende Einteilung von Personengruppen. *Weiß-Sein* wird dabei als unhinterfragte, neutrale „Norm“ gesehen: Eine *weiße* Person wird im Vergleich zu einer nicht-*weißen* Person nicht negativ und abwertend rassifiziert.

Rassismus und Rassifizierung sind untrennbar. Der Rassifizierungsprozess ist die Konstruktion verschiedener vermeintlicher Gruppen, in die Menschen eingeordnet werden, nach denen Rassismus funktioniert und in denen er agiert. Vermeintlichen Gruppen werden essentialisierende Merkmale und Eigenschaften zugeschrieben. Dies führt automatisch zu einer hierarchisierenden Bewertung. Sowohl die Zuschreibungen als auch insbesondere die Definition wer oder was ‚die Norm‘ ist, sind nur aus einer gesellschaftlichen Machtposition heraus möglich.

TOKENISM ³³

Tokenism ist ein theoretisches Konzept von Rosabeth Moss Kanter, um das Phänomen zu beschreiben, beispielsweise nur eine Person mit Rassismuserfahrung symbolhaft einzustellen. Umgangssprachlich kommt die Bezeichnung wie „Quoten-XY“ der Analyse von Tokenism am nächsten. Tokenism verdeutlicht, dass es bei Einstellungsprozessen nicht um das Individuum an sich geht. Ein Token ist eine Person, die einer bestimmten ‚Kategorie oder Gruppe‘ zugeschrieben wird, und die repräsentativ für diese eingestellt wird, um Diversität zu suggerieren.

Token zu sein hat einen Vorzeigecharakter, um aufzuzeigen, dass keine diskriminierenden oder rassistischen Strukturen reproduziert werden. Der Mensch, die individuelle Förderung oder Weiterentwicklung steht dabei nicht im Mittelpunkt.

WEIß-SEIN ³⁴

Weiß-Sein beschreibt die vorherrschende und vorgegebene gesellschaftliche Struktur und Normalität. Durch die Analysekategorie wird es möglich die historische Konstruktion und gegenwärtigen Prozesse von *weißer* Normalität sichtbar zu machen. Rassistische Denkmuster werden sichtbar und benennbar. Denn *weiß-Sein* war bzw. ist das, was nicht definiert, benannt oder erklärt werden muss. Es ist das vermeintlich ‚Normale‘ versus das ‚Andere‘ (Othering-Prozess). Ohne das ‚Andere‘ jedoch gibt es das Eigene nicht. Das vermeintlich ‚normale‘ *weiß-Sein* benötigt das ‚nicht Normale‘, den nicht-*weißen* Menschen, um die eigene, *weiße* Zugehörigkeitskategorie zu konstruieren.

Literaturverzeichnis

- 1 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 2 RAA Berlin, Auma, Maisha Maureen, 2018: Rassismus: Eine Definition für die Alltagspraxis (raa-berlin.de)
- 3 Bell, J., 2013: The four "I's" of oppression. Somerville, NJ: YouthBuild, USA.
- 4 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 57-61.
- 5 Roots of Nazi Ideology (yadvashem.org) Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 33-49.
- 6 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
- 7 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechtild Dreyer, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344). <https://www.wienerzeitung.at/nachrichten/politik/oesterreich/476547-Gleichheit-aber-nicht-fuer-alle.html>
- 8 Historische Kulturwissenschaften: Positionen, Praktiken und Perspektiven von Jan Kusber, Mechtild Dreyer, Jörg Rogge, Andreas Hütig (S.344). <https://taz.de/Umstrittene-Rede/!5197317/>
- 9 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.
- 10 Vgl. Each One Teach One (EOTO) e.V., Afrozensus 2020
- 11 Vgl. Anderson, Benedict, 1983: Imagined Communities. Reflections on the Origin and Spread of Nationalism, Verso, London.
- 12 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 57-65.
- 13 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 54-56.
- 14 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 67-73.
- 15 <https://www.youtube.com/watch?v=ybDa0gSuAcg>
- 16 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 82-83.
- 17 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 Ofua-tey-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.

- 18 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.
- 19 Vgl. <https://heimatkunde.boell.de/de/2010/07/01/positive-massnahmen-eine-einfuehrung>
- 20 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.
- 21 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.
- 22 Vgl. Each One Teach One (EOTO) e.V., Afrozensus 2020.
Vgl. <https://www.zeit.de/zett/politik/2021-12/afrozensus-rassismus-befragung-eoto>
- 23 Vgl. <https://www.bpb.de/themen/infodienst/302514/was-ist-antimuslimischer-rassismus/>
- 24 Vgl. <https://www.intergroupresources.com/dismantling-racism/>
- 25 Dean, Jasmin, 2019: Person of Colo(u)r. 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. 598.
<https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/people-of-color-poc/>
- 26 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 Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk, 3. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 608.
- 27 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.
- 28 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.
- 29 Suárez-Krabbe, Julia, 2017: The Conditions that Make a Difference. In: I M. Cross, & A. Ndongirepi (red.): Knowledge and Change in the African Universities (Vol. 1). Rotterdam: Sense Publishers. pp. 59-80.

- 30 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/>
- 31 Vgl. Liste der weißen Privilegien in Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag. S. 68-69.
- 32 https://www.idaev.de/recherchetools/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.
<https://www.instagram.com/p/CB28AqwHPPrU/> saymyname, Bundeszentrale für politische Bildung (bpb)
- 33 Ogette, Tupoka, 2017: exit RACISM. rassismuskritisch denken lernen, 2. Aufl., Münster: Unrast-Verlag.
- 34 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.