

**„GENAU
HINGESCHAUT!“**

Was kann ich wie sagen?

Ein Leitfaden für die Tandempraxis.

INHALTSVERZEICHNIS

Wichtiger Hinweis & Content Warnung	1
Einleitung	2
Anleitung: Genau hingeschaut	4
● Wofür ist die Praxishilfe da?	4
● Vorbereitung	4
● Ablauf	5
● Varianten	6
● Weitere Empfehlungen zur Anwendung	7
Begriff: - [„Bunt“]	9
Begriff: Schwarze Person [„Farbige Person, dunkelhäutig“]	13
Begriffe: Native American, Schwarze Person, Sinti*zzze und Rom*nja [„I-Wort, N-Wort, Z-Wort“]	17
Begriff: Gemeinsam [„Augenhöhe“]	21
Begriff: Mensch mit Fluchterfahrung [„Flüchtling“]	23
Satz: „Kritisches Denken ist mir besonders wichtig. Ari muss das noch lernen. Mein Schützling entwickelt sich aber sehr gut!“	27
Satz: „Bei uns werden alle gleichbehandelt – egal ob von hier oder fremd. Wir sehen keine Farben.“	31
Satz: „Wir sind ein buntes Projekt, das sich für die Integration von Kids einsetzt. Wir sind gegen jede Form der Fremdenfeindlichkeit.“	35
Satz: „Unsere Pat*innenschaften sind rassistensfreie Räume! Bei uns gibt es keinen Rassismus.“	39
Satz: „Wow, generell können das afrikanische Frauen ja gut, aber du kannst total gut tanzen!“	41
Literaturverzeichnis	45

In diesem Dokument wiederholen wir für Lerneffekte diskriminierende Begriffe und Aussagen. Vor allem für betroffene Personen von Diskriminierung und im speziellen Rassismus besteht die Möglichkeit, dass die verwendeten Begriffe, negative Emotionen auslösen. Reproduktion findet daher im Folgenden nur statt, um die Themen besprechbar zu machen. Durch die Bereitstellung der diskriminierungskritischen Alternativen im zweiten Schritt möchten wir dazu beitragen, dass weniger Reproduktion stattfindet. Achtet bitte auf Euer Wohlbefinden bei der Nutzung dieser Praxishilfe.

WICHTIGER HINWEIS & CONTENT WARNUNG

EINLEITUNG

In der zivilgesellschaftlichen Arbeit und somit auch beim **Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“** sind Werte wie Teilhabe, Partizipation, Gerechtigkeit und Vielfalt zentral. Diese Haltung zeigt sich im Handeln, aber auch in der Kommunikation und der Sprache. Genau hier liegt der springende Punkt, denn diskriminierende Begriffe oder unbeachtete Formulierungen schleichen sich schnell ein – gerade, weil sie tief im alltäglichen Sprachgebrauch verankert sind. Es gibt viele Menschen, die von Diskriminierungen betroffen sind, einige davon auch gleichzeitig von mehreren (Intersektionalität). **Die Grundlage für ein diskriminierungssensibles Verhalten und somit auch für die Kommunikation ist, sich selbst zu informieren.**

Die Praxishilfe „Genau hingeschaut“ unterstützt Projekte und Organisationen des Bundesprogramms dabei, ihre Kommunikation diskriminierungskritischer und diversitätssensibler zu gestalten. Wir haben für Euch Begriffe herausgesucht, deren Verwendung im alltäglichen Sprachgebrauch verbreitet sind. Genau aus dem Grund, dass sie „schon immer so gesagt“ wurden, sollten sie kritisch hinterfragt und nicht mehr verwendet werden – denn sie wiederholen rassistische und diskriminierende Vorstellungen. Außerdem werden Aussagen beleuchtet, die teilweise wohlwollend gemeint sind, aber dennoch diskriminierende Effekte haben. Wir zeigen kurz auf, warum diese Begriffe und Aussagen problematisch sind und warum genau sie nicht mehr verwendet werden sollten.

Insbesondere in der **Ausformulierung der eigenen Haltung als Projekt oder Organisation ist es wichtig, sehr konkret zu benennen, was die jeweiligen Werte sind und darauf zu achten, keine diskriminierenden Formulierungen zu verwenden.** Diskriminierungssensible Kommunikation schafft ein Bewusstsein dafür, dass allen Personen Gleichberechtigung und Gleichbehandlung zusteht. Eine kontinuierliche Auseinandersetzung mit der eigenen Kommunikation, Verhalten und Begriffe trägt also dazu bei, dass sich mehr Menschen wohler fühlen können, gesehen werden und (mehr) Teilhabe ermöglicht wird. Ob in Pat*innenschaften, im beruflichen Umfeld oder in Freund*innenschaften. Es ist ein Versuch, alle Menschen zu inkludieren und sicherere Räume zu schaffen.

Sensibilität für diskriminierungsfreiere Kommunikation zeigt sich in den Feinheiten. Das heißt, bei der Beschreibung eigener Werte und Haltungen ist es entscheidend, konkret und reflektiert zu formulieren und Begriffe zu vermeiden, die ausgrenzend oder diskriminierend sind. Zu einer diskriminierungssensiblen Kommunikation gehört es auch, Selbstbezeichnungen zu verwenden.

Selbstbezeichnungen sind hart erkämpfte Begriffe, die betroffene Menschen und Gruppen für sich selbst gewählt haben, um Diskriminierung entgegenzuwirken. Gemeinsame Selbstbezeichnungen formen auch Zugehörigkeit, die in der Mehrheitsgesellschaft oft in Frage gestellt wird. Selbstbezeichnungen sind ein Zeichen von Respekt und Anerkennung. Durch das Benutzen der jeweiligen Selbstbezeichnungen werden Wünsche, Bedürfnisse und die eigenen Perspektiven ernst genommen.

Es geht darum, miteinander zu sprechen und eben nicht über oder für andere Menschen zu sprechen. In der Vergangenheit wurden oft Begriffe festgelegt, um Gruppen zu beschreiben. Das war ein Akt der Diskriminierung und des Ausschlusses. Deswegen ist es wichtig Begriffe zu wählen, die repräsentierend sind und nicht diskriminierend. Selbstbezeichnungen sind immer im Wandel und es sollte sich regelmäßig damit auseinandergesetzt werden.

Die Praxishilfe „Genau hingeschaut“ soll den Gedanken verdeutlichen, dass sich eine kritische Auseinandersetzung immer lohnt, denn es findet sich immer eine diversitätssensible Alternative für veraltete Begriffe. Denn nur, „weil es schon immer so war“, muss es nicht so bleiben. Das zeigt die Praxishilfe durch praxisnahe Vorschläge für eine Kommunikation, welche die eigenen Werte diversitätssensibel vermittelt. Konkret werden fünf ambivalente Begriffe und fünf problematische Formulierungen aus der Tandempraxis in der Praxishilfe besprochen.

ANLEITUNG

● Wofür ist die Praxishilfe da?

Die Praxishilfe unterstützt Euch dabei, Unsicherheiten zu überwinden und bewusster mit Sprache umzugehen. Wir zeigen Euch durch diskriminierungskritische Ansätze, wie Ihr einen bewussteren und sichereren Umgang mit ambivalenten Begriffen und Formulierungen aus dem Alltag und der Tandempraxis stärken könnt – allein oder gemeinsam mit anderen. Die Praxishilfe ist ein Unterstützungsangebot für hauptamtliche Koordinator*innen und ehrenamtliche Engagierte aus der Tandempraxis, Mentees, politische Bilder*innen und Menschen, die bewusst und diskriminierungssensibel Haltung zeigen wollen.

● Vorbereitung

Entscheidet, ob Ihr die analoge Version (Karten, Flyer und Reflexionsfragen) oder die digitale Version verwenden möchtet.

1. Analoge Version: Macht die Karten im Raum oder auf dem Tisch so zugänglich, dass alle sie nutzen können. Legt die Karten so aus, dass die Begriffskarten mit den Seiten „Don’t“ und die Satzkarten mit den Seiten „Was ist an dieser Aussage problematisch?“ nach oben zeigen.

2. Hybride Version: Macht die Karten im Raum oder auf dem Tisch so zugänglich, dass alle sie nutzen können. Legt die Karten so aus, dass die Begriffskarten mit den Seiten „Don’t“ und die Satzkarten mit den Seiten „Was ist an dieser Aussage problematisch?“ nach oben zeigen. Wenn Ihr in einer hybriden Version (bspw.: im Workshop) arbeiten möchtet, legt zusätzlich einen QR-Code-Scanner bereit. Auf allen Karten findet Ihr QR-Codes zu den passenden Kapiteln der digitalen Erklärungen.

3. Digitale Version: Für die digitale Version nutzt die dazugehörige PDF für alle Inhalte. Setzt nun die jeweiligen Begriffskarten mit den Seiten „Don’t“ und die Satzkarten mit den Seiten „Was ist an dieser Aussage problematisch?“ in den Fokus.

● Ablauf

1. Zieht eine Karte

Wählt zunächst eine Karte aus. Entweder wählt Ihr gezielt einen Begriff oder einen Satz aus, oder zieht eine zufällige Karte. Jede Karte hat eine Vorder- und eine Rückseite. Der Inhalt jeder Karte soll zum Reflektieren, Austauschen und Nachdenken einladen.

2. Phase 1 | Reflektieren, Austauschen und Nachdenken

- a. Schaut Euch die Karte genauer an.
 - i. Begriffskarten mit der Seite „Don't“
- oder -
 - ii. Satzkarten mit der Seite „Was ist an dieser Aussage problematisch?“
- b. Lest entweder die Begriffskarte oder die Satzkarte laut vor und macht Euch Gedanken dazu:
 - Fällt Euch beim Lesen etwas auf?
 - Habt Ihr schon mal von dem Begriff gehört? Was stört Euch beim ausformulierten Satz?
 - Welche Alternativen fallen Euch dazu ein? Wie lässt sich der Begriff oder der Satz diskriminierungssensibler umformulieren?



Hinweis: Ihr könnt für eine weitere Vertiefung der Reflexion auch die beiliegenden Reflexionsfragen nutzen, um im Team über den Inhalt zu sprechen – oder im Solo-Modus zu sensibilisieren.

3. Phase 2 | Vertiefen

Zusätzlich zu Phase 1 könnt Ihr nun den Inhalt mit spezifischem Wissen vertiefen.

- a. Wenn Ihr **analog/hybrid** spielt: Nutzt entweder das beiliegende Booklet oder scannt die **QR-Code**. Diese beinhalten mehr Informationen und Hintergrundinformationen zu den ambivalenten Begriffen und problematischen Sätzen.
- b. Wenn Ihr **digital** spielt: Nutzt ganz einfach das zugehörige PDF zum Set und die navigierbaren Kapitel. Hier erfahrt Ihr detailliert, warum die Begriffe oder Sätze problematisch sind, woher sie kommen und welche diskriminierungskritischen Alternativen wir statt dessen vorschlagen.

4. Weitermachen & Reflexion

Entscheidet nun, ob Ihr weiter zur Karte reflektiert und/oder recherchiert. Wenn Ihr genug Informationen gesammelt habt und Euch gut vorbereitet fühlt, geht zum nächsten Begriff und beginnt die Phasen von vorn.

● Varianten

Solo-Modus:

Der Solo-Modus ist für alle Menschen gut geeignet. In diesem Modus kannst du das Material nutzen, um allein für Dich zu reflektieren und Dich zu sensibilisieren.

Der Gruppen-Modus:

Der Gruppen-Modus eignet sich gut für Workshops, Koordinator*innen, Hauptamtliche und Ehrenamtliche, in Schulungen und Teamsitzungen.

● Weitere Empfehlungen zur Anwendung

- Nennt vor der Nutzung der jeweiligen Karten die Content Warnungen für problematische und diskriminierende Inhalte oder teilweise Reproduktionen dieser.
- Erklärt eine Netiquette, um den Umgang mit problematischen Formulierungen in einen sichereren Rahmen zu bringen. Das bedeutet, dass auf Herausforderungen mit Diskriminierung eingegangen wird. Es wird ganz klar ausformuliert, wie miteinander gesprochen werden soll, auf was Rücksicht genommen werden soll und dass es unterschiedliche Erfahrungen mit Diskriminierung in jeder Begegnung gibt.
- Denkt an das Ziel der Sensibilisierung und Stärkung der Haltung, aber achtet auch auf die Kapazitäten der Teilnehmenden. Gerade für betroffene Personen können Gespräche über diskriminierungsbezogene und sensible Themen belasten und anstrengen.

Unser Beispiel:

Damit wir uns mit Respekt in unserer Vielfalt begegnen, möchten wir uns alle auf ein paar Punkte verpflichten:

Wofür es **KEINEN** Platz gibt:

- Verallgemeinerungen & Stereotype
- Hass & Hetze
- Diskriminierungen jeglicher Art
- unter anderem: Ableismus, Antisemitismus, Klassismus, Rassismen & Sexismus

Was wir uns **stattdessen wünschen:**

- ein respektvolles & aufmerksames Miteinander
- diskriminierungssensible Sprache
- Lern- & Reflexionsbereitschaft
- Fehler- & Feedbackfreundlichkeit
- Solidarität
- Fokus auf eigene Bezugsräume & Erfahrungen

Begriff: - | [„Bunt“]

„Bunt“ ist ein ambivalenter Begriff. Er wird oft im Kontext von Beschreibungen diverser und heterogener Gruppen benutzt. Diese Beschreibung folgt einer rassistischen Logik: Menschen nach Hauttönen und Aussehen einzuteilen.¹ Der Begriff ist nicht diskriminierungssensibel. Die äußere Erscheinung einer Person wird hier zu einem Marker.

Es gibt äußerliche Unterschiede, ja. Nur wie sie bewertet, instrumentalisiert und benannt oder nicht benannt werden, macht einen großen Unterschied. Die *Hautfarbe* einer Person wird zu einem Marker, der festlegt, ob betreffende Person über mehr, weniger oder gar keine Privilegien in der rassistischen Logik verfügt. „Bunt“ als vermeintlich positiv, bezieht sich auf diese Differenzierung und Bewertung von Menschen nach Aussehen und produziert *Otherring*.²

! **Wichtig:** Vermeintliche Unterschiede sind konstruiert und dienen der Aufrechterhaltung eines rassistischen Systems und der Rassifizierung von Menschen.³

Exkurs:

In und mit der europäischen Kolonialzeit wurde *Hautfarbe* als Merkmal konstruiert, um Menschen zu klassifizieren und hierarchisieren. Es wurden vermeintliche Eigenschaften zu- bzw. abgesprochen. *Hautfarbe* dient als Projektionsfläche für (un)bewusste rassistische Vorstellungen.⁴

→ Lieber so:

Stattdessen muss sich überlegt werden:
Wofür steht unser Projekt oder mein Engagement?

Das Ziel der Kommunikation sollte sein, alle einzuschließen und niemanden als etwas anderes herauszustellen (Stichwort: *Otherring*). Also eine Kommunikation, die sich der Diskriminierung bewusst ist, diese benennt und nicht (re)produziert. Denn die heterogene postmigrantische Einwanderungsgesellschaft ist schon lange Realität.

Es muss sich gefragt werden: Was soll der Begriff „bunt“ beschreiben oder benennen? Denn oft werden nur bestimmte Äußerlichkeiten in den Fokus gesetzt. Das Nutzen von Farbe als Fremdbeschreibung wiederholt rassistische Sprachbilder. Damit wird unterschiedliches Aussehen betont. Dieses spielt aber in den meisten Fällen keine Rolle.

***** **Hinweis:** Es ist wichtig, Selbstbezeichnungen zu benutzen. Das Aussehen kann benannt werden, z. B. in Empowermentformaten, der Auseinandersetzung mit rassistischer Diskriminierung, in der Adressierung von verschiedenen Zielgruppen oder der Kommunikation über Projektinhalte. Es gibt viele Selbstbezeichnungen, es ist notwendig, sich aktiv und regelmäßig mit diesen auseinanderzusetzen.

- Was wollen wir eigentlich sagen, wenn wir von „bunt“ sprechen?
- Welche Vorstellungen und Bilder werden mit dem Begriff „bunt“ (un)bewusst angesprochen?
- Ist das Aussehen tatsächlich relevant für das Thema? Oder wollen wir damit nur eine bestimmte Vorstellung von vermeintlicher Vielfalt darstellen?
- Welche rassistischen Bilder und Vorurteile wiederholen wir damit?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Begriff: Schwarze Person | [~~„Farbige Person, dunkelhäutig“~~]

Die Begriffe ~~farbige Person~~ oder ~~dunkelhäutige Person~~ werden im Verständnis oft als Ersatz für das *N-Wort* verwendet. Sie rassifizieren Menschen und folgen den gleichen rassistischen Mustern, wie andere Fremdbezeichnungen – und sind daher **nicht** rassismuskritisch.

Das Bedürfnis Menschen aufgrund ihres äußeren zu beschreiben, ist ein tiefverankertes Muster. Hier ist eine Reflexion notwendig. Wichtig ist vor allem, wer wen bezeichnet, woher die Begriffe stammen und wie die Personen(-gruppen) bezeichnet werden möchten.

Wichtig: Ersatzbegriffe für kolonialhistorisch geprägte Sprache sind äußerst relevant – jedoch sollten hier nicht die gleichen Muster, wie von Abwertung, Abgrenzung und „Andersmachung“, in der Entstehung angewendet werden.

Exkurs:

Die Begriffe ~~farbige Person~~ oder ~~dunkelhäutige Person~~ sind vielleicht neutral gemeint. Doch ihre Nutzung führt zu einer Wiederholung von rassistischen Vorstellungen – nicht offensichtlich, aber dennoch existent – nur eben verdeckt.

Die Begriffe gehen auf koloniale Muster zurück, die Menschen aufgrund ihres Aussehens einteilen und benennen müssen.⁵ Sie verdeutlichen das strukturelle Ungleichgewicht, dass *weiße* Personen selten bis nie über ihr Aussehen beschrieben bzw. kategorisiert werden, wohingegen Schwarze Personen oder People of Color meist diese Erfahrung machen.

→ Lieber so:

In der Beschreibung einer Person ist das Aussehen in den meisten Fällen nicht zwingend relevant. Sollte es doch wichtig sein, z. B. in der kritischen Auseinandersetzung mit Diskriminierungsformen – dann ist es immer notwendig und besonders wichtig *Selbstbezeichnungen* zu verwenden.

Im Beispiel sprechen wir also von Schwarzer Person, BIPoC oder PoC als **politische Selbstbezeichnung**. Auch hier gibt es Unterschiede und jede Person sollte nach der eigenen Selbstbezeichnung gefragt werden.

Es ist leicht, sich mit der Aussage „das wurde schon immer so gesagt“ herauszureden. Echte Veränderung beginnt damit, dass wir nicht immer den **leichten Weg** gehen. Außerdem bedeutet der **leichte Weg** in diesem Falle, Beleidigung, Abwertung und Diskriminierung von Personen zu wiederholen. Eine diskriminierungssensible Sprache und Selbstreflexion zum eigenen Sprachgebrauch sind deswegen unabdingbar.

- Muss ich die Person zwingend über ihr Aussehen beschreiben? Oder ist das nicht relevant?
- Was soll hier eigentlich beschrieben werden?
- Was ist das Ziel meiner Aussage und welche Informationen benötigt es für einen verständnisvollen Kontext?
- Möchte ich diskriminierungssensibel sprechen und andere Personen nicht verletzen? Auch wenn diese eventuell gar nicht im Raum sind?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Begriffe: Native American, Schwarze Person, Sinti*zze und Rom*nja [„I-Wort, N-Wort, Z-Wort“]

Begriffe wie das I-Wort, das N-Wort und das Z-Wort sind beleidigende, erniedrigende und abwertende Begriffe. Sie sind diskriminierende und rassistische Begriffe. Die Begriffe basieren auf kolonialhistorischer, rassistischer Logik der Unterdrückung, Gewalt und Machtausübung. **Daher waren sie auch nie positiv oder neutral gemeint.** Sondern ganz eindeutig negativ, beleidigend und herabwürdigend. Menschen werden/wurden Zugehörigkeiten zu bestimmten Gruppen zugeordnet und eine Bezeichnung von **außen** gegeben.

Da diese Begriffe nicht aus den Gruppen selbst kommen (*Selbstbezeichnung*), sprechen wir hier von Fremdbezeichnungen. *Fremdbezeichnungen* sind problematisch und sollten nie genutzt werden. Vor allem, weil sie nicht mit dem Selbstbild der betreffenden Gruppen übereinstimmen.⁶ Es sind Zuschreibungen und Namen, die von außen kommen. Sie spiegeln Vorurteile und Machtgefälle wider. Dadurch sind Fremdzuschreibungen ein zentraler Bestandteil struktureller Diskriminierung. Das zeigt sich zum Beispiel im verminderten Zugang zum Wohnungsmarkt, dem Arbeitsmarkt oder der Zugehörigkeitsfrage zur Gesellschaft. Fremdzuschreibungen vereinheitlichen Menschen und Gruppen und kennzeichnen sie als anders und *fremd*. Bestimmte Gruppen werden mit negativen oder *exotisierenden* Attributen verbunden (*Othering*).

Wichtig: Ein wichtiger Akt des Widerstands gegen solche Fremdbezeichnungen ist daher die Entwicklung von Selbstbezeichnungen.

Exkurs:

Diese Begriffe haben eine gewaltvolle Geschichte und sind teilweise im Kolonialismus und/oder Nationalsozialismus entstanden.⁷ Sie sind herabwürdigend und verletzend. Fremdbezeichnungen basieren auf gesellschaftlichen Machtverhältnissen und erhalten sie aufrecht. Sie reproduzieren die Marginalisierung von Communitys. Diese Dynamik wirkt zugleich subtil und alltäglich, wie auch strukturell.

→ Lieber so:

Aus diesem Grund sollten **immer Selbstbezeichnungen** verwendet werden. Die Unterscheidung zwischen *Selbst-* und *Fremdbezeichnung* ist wichtig, weil sie gesellschaftliche Machtverhältnisse widerspiegelt. Häufig haben dominante Gruppen die Macht, andere zu definieren. *Selbstbezeichnungen* sind daher nicht nur Ausdruck kollektiver Erfahrungen, Identitäten und Zugehörigkeiten, sondern auch mit politischen Kämpfen verbunden. Die Verwendung von *Selbstbezeichnungen* ist eine Form des Empowerments, schafft Solidarität, Sichtbarkeit und ein respektvolles Miteinander.

Im Beispiel sprechen wir also von **Native American, Schwarze Person, Sinti*zze und Rom*nja**. Doch das sind nicht die einzigen Begriffe, die diskriminierungssensibler ausgedrückt werden können. Im Werk „(K) Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache – Ein kritisches Nachschlagewerk“ von Susan Arndt und Nadja Ofuatey-Alazard sind viele dieser Wörter aufgelistet und werden erklärt.

- Möchte ich gewaltvolle Sprache anwenden?
- Möchte ich Menschen respektvoll behandeln?
- Möchte ich selbst sensibel sein und setze mich aktiv mit rassistischer Sprache auseinander? Oder sage ich (unreflektiert) einfach das „was schon immer so gesagt wurde“?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Begriff: Gemeinsam | [„Augenhöhe“]

Auf „Augenhöhe sein“ bedeutet so viel wie, auf derselben Stufe zu stehen. Sich „auf Augenhöhe zu begegnen“, benötigt aber ähnliche Möglichkeiten, Chancen und Bedingungen im Leben zu haben. Das kann bedeuten: denselben Zugang haben zu z. B. Arbeit, Bildung oder den Wohnungsmarkt.⁸

Pat*innenschaften gibt es gerade, **weil** Menschen unterschiedliche Zugänge zu diesen Dingen haben. Hier kommen Menschen zusammen, die unterschiedliche Voraussetzungen haben und oft auch verschieden privilegiert sind. Eine „Begegnung auf Augenhöhe“ ist in einer Pat*innenschaft daher schwer möglich.⁹

Wichtig: Es ist gut „Augenhöhe“ anzustreben. Es ist aber auch wichtig, kritisch anzuerkennen: Pat*innenschaften können die Zugänge zu z. B. Bildung und Arbeit nicht verändern. Auf der strukturellen Ebene einer Gesellschaft sind andere – politische – Veränderungen notwendig.

→ Lieber so:

Um die Idee hinter „sich auf Augenhöhe zu begegnen“ dennoch formulieren zu können, können Ausdrucksweisen wie „gemeinsam“, „solidarische(s) Miteinander/Beziehung“ oder „wertschätzende/aner kennende Begegnung“ genutzt werden. Ausformuliert funktionieren je nach Kontext auch die folgenden Sätze:

„Wir respektieren einander mit und wegen unserer Unterschiede.“

„Wir sind verschieden und begegnen uns respektvoll.“

Eine kritische Beschäftigung mit dem Begriff der „Augenhöhe“ und seiner Bedeutung ist ein erster notwendiger Schritt. Es ist wichtig die individuellen Unterschiede und deren Auswirkung auf die jeweilige Lebensgestaltung anzuerkennen und zu reflektieren. Diese zu benennen, hilft oft dabei dem Wunsch, einem solidarischen Umgang miteinander näherzukommen.

- Wie möchten wir einander begegnen?
- Wo erkennen wir Unterschiede und wo Gemeinsamkeiten?
- Wie fühle ich mich wertgeschätzt? Und wie kann ich diese Wertschätzung auch meinem Gegenüber geben?
- Wobei brauche ich Unterstützung? Wobei nicht?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Begriff: Mensch mit Fluchterfahrung | [„Flüchtling“]

In vielen Teilen der Gesellschaft wird noch der problematische Begriff „Flüchtling“ benutzt. Er bezeichnet Menschen, die wegen z. B. Krieg, Gewalt oder Verfolgung ihr Zuhause verlassen mussten. Die Endung -ing hat im Deutschen in vielen Fällen einen abwertenden und verniedlichen Charakter. Durch den Zusatz -ing wird hier die reale Fluchterfahrung verharmlost und verniedlicht. Außerdem benennt das Wort einen vermeintlichen, umfassenden Status und/oder Identitätszustand.¹⁰ Der Begriff reduziert die Person auf einen Lebensabschnitt bzw. eine Erfahrung, die oft mit herausfordernden und traumatischen Erlebnissen einhergeht. Flucht ist eine Erfahrung, die nur in einem bestimmten Zeitraum stattfindet. Wenn der Begriff benutzt wird, ist dieser Lebensabschnitt einer betroffenen Person meistens schon abgeschlossen. In vielen Momenten wird der Begriff jedoch auch unabhängig vom offiziellen Status benutzt, um die Zugehörigkeit zu einer vermeintlichen Gruppe meist negativ zu benennen und abzuwerten. Außerdem ist „Flüchtling“ eine Fremdzuschreibung, die Menschen eben auf dieses eine biografische Ereignis reduziert.¹¹ **Wie wir sprechen, spiegelt nicht nur unser Denken und Handeln wider, sondern formt es auch maßgeblich.**

Exkurs:

Da es die juristische Kategorie „Flüchtling“ gibt, wird manchmal argumentiert, dass der Begriff benutzt werden kann. Die juristische Kategorie zeigt jedoch nur, dass der Begriff auch etwas mit strukturellen Zugängen zu tun hat. Durch die Anerkennung dieses Status werden Chancen möglich. Der *offizielle Flüchtlingsstatus* ist also oft notwendig für einen legalen Aufenthalt in Deutschland. Diese Tatsache macht den Begriff „Flüchtling“ jedoch nicht weniger diskriminierend und problematisch, wenn er außerhalb des juristischen Kontextes als Fremdzuschreibung genutzt wird.¹²

→ Lieber so:

Diskriminierungskritische Alternativen sind z. B. „Mensch/Person mit Fluchterfahrung“ oder „geflüchtete Person“. Wenn es um Menschen geht, die tatsächlich gerade fliehen, kann „Mensch(en) auf der Flucht“ genutzt werden.

Diese Begriffe und Bezeichnungen rücken den Menschen wieder in den Mittelpunkt und nicht den vermeintlichen Aufenthaltsstatus. Zusätzlich werden auch Menschen eingeschlossen, die aus anderen Gründen migriert sind bzw. gezwungen waren ihr Herkunftsland zu verlassen und keinen offiziellen Flüchtlingsstatus haben. Außerdem wird deutlich, dass die Flucht abgeschlossen ist oder eben aktuell stattfindet. Die oft genutzte Alternative des Begriffs „Geflüchtete*r“ hat ähnlich wie „Flüchtling“ das Problem, dass es hauptsächlich als Fremdzuschreibung genutzt wird. Auch hier wird der Mensch auf ein biografisches Ereignis reduziert.

- Warum wird die Person nur über ihre Flucht definiert?
- Welche Bilder oder Vorurteile werden durch das Wort ausgelöst oder verstärkt?
- Wird der Mensch noch als eigenständige und individuelle Person gesehen?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Satz: „Kritisches Denken ist mir besonders wichtig. Ari muss das noch lernen. Mein Schützling entwickelt sich aber sehr gut!“

Was ist an dieser Aussage problematisch? Lasst uns einen Blick auf die einzelnen Teile werfen.

„Kritisches Denken ist mir besonders wichtig.“ Diese Aussage suggeriert, dass es eine **richtige** Form des Denkens und der Kritik gibt, dass es eine festgelegte Richtung gibt, wie Menschen denken und urteilen sollen, und dass dieser Prozess abgeschlossen werden kann. Diese Sichtweise ohne selbstkritische Reflexion hat ihren Ursprung in der Epoche der Aufklärung und Kolonisierung. Hier sprechen wir von Eurozentrismus.

Eurozentrismus betrachtet häufig **Wissen und kritisches Denken** als europäische Errungenschaft. Die Norm bzw. der Maßstab wird hierbei durch europäische (bzw. **westliche**) Geschichte, Wissenschaft, Philosophie und Fortschritt, gesetzt, während andere Weltregionen als „rückschrittlich“ oder anders betrachtet werden. Dabei ignoriert Eurozentrismus koloniale Gewalt, Ausbeutung und Unterdrückung, die diese Entwicklungen mitgetragen haben. **Kritisches Denken** ist per se nichts Schlechtes, jedoch muss darauf geachtet werden, es nicht nur auf die vermeintlich „Anderen“ anzuwenden, **sondern – vor allem – auch auf die eigene Machtposition, Privilegien, Denkweise und den Wissensbezug.**

„Ari muss das noch lernen. Mein Schützling entwickelt sich aber gut!“ Diese Aussage hierarchisiert das Verhältnis zwischen Mentor*in und Mentee. Der*die Mentor*in stellt sich selbst über die Mentee und formuliert ein Entwicklungsziel, welches sich an den eigenen Wünschen und Ansprüchen orientiert. Das sind Merkmale von *Paternalismus* und *Stereotypisierung*.¹⁴

Paternalismus entmündigt, reproduziert Hierarchien und kann Entscheidungs- bzw. Handlungsmacht einschränken. Individuelle Wünsche und Bedürfnisse werden klein gehalten und unsichtbar gemacht. Er geht von einem „natürlichen“ Machtverhältnis aus, das durch Privilegien aufrechterhalten wird.

Der Begriff „Mein Schützling“ verstärkt zusätzlich die Vorstellung von Besitz, Schutz und Bevormundung. Durch diese Formulierung entsteht das Bild einer Abhängigkeit.

Stereotypisierung spricht von Beginn an bestimmte Fähigkeiten ab. Dieses Absprechen ist die Folge von stereotypen Vorstellungen. Zum Beispiel wird die **zugeschriebene Herkunft** mit vereinfachten Eigenschaften verknüpft und Individualität negiert. Oftmals wird eine Notwendigkeit des Erlernens bestimmter normativ **europäischer Fähigkeiten** festgeschrieben.

→ **Lieber so:**

„Kritische Selbstreflexion ist mir besonders wichtig. Ari und ich müssen uns noch mehr kennenlernen, aber wir stimmen uns schon gut aufeinander ab.“

- In welcher Position sehe ich mich selbst?
- Reflektiere ich meine Privilegien und gesellschaftliche Position? Reflektiere ich also Machtverhältnisse?
- Was genau beinhaltet meine Rolle als Mentor*in?
- Gehe ich machtkritisch und selbstreflektiert in eine neue Pat*innenschaft?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Satz: „Bei uns werden alle gleichbehandelt – egal ob von hier oder fremd. Wir sehen keine Farben.“

Was ist an dieser Aussage problematisch? Lasst uns einen Blick auf die einzelnen Teile werfen.

„Bei uns werden alle gleichbehandelt ...“ Diese Aussage suggeriert, dass es auf dem Weg zu einer rassismuskritischen Gesellschaft nur um Gleichbehandlung geht. Strukturelle und individuelle Diskriminierungserfahrungen und Lebensrealitäten werden dadurch unsichtbar gemacht. Auch wenn eine Person denkt, dass sie alle Menschen gleich behandelt, kann es trotzdem Diskriminierung geben. Wichtig hierbei ist, was tatsächlich passiert ist und nicht, wie es gemeint war.

Jedoch geht es um ein Gesamtpaket bestehend aus Gleichbehandlung, Gerechtigkeit, Sichtbarkeit und Verantwortung. Wahre Gleichbehandlung kann nur unter Berücksichtigung unterschiedlicher sozialer Positionierungen, individueller und struktureller Herausforderungen **angestrebt** werden.

„... egal ob von hier oder fremd.“ Diese Aussage schafft Abgrenzung zwischen den Sprechenden und den Adressierten. Es erzeugt ein „Wir gegen Die“-Denken. Auch wenn es nicht beabsichtigt ist, bedient es sich tiefverwurzelten Ansätzen unserer Gesellschaft – hier dem sogenannten *Othering*.

Othering ist eine Form der strukturellen Diskriminierung. Personen werden nicht mehr als Individuum betrachtet, sondern als Vertreter*innen einer sozialen Gruppe. Diese Gruppe wird als „fremd“, also „anders“, markiert und ihr werden meist negative Eigenschaften zugeschrieben.¹⁵

„Wir sehen keine Farben.“

Diese Aussage beschreibt ein Phänomen, welches oftmals in gut gemeinter Absicht ausgesprochen wird. Gleichzeitig hat sie jedoch negative Auswirkungen, da sie wie „bei uns werden alle gleichbehandelt“, eine Ausblendung von Lebensrealitäten ist. Es handelt sich um das Phänomen *Farbignoranz*.

Farbignoranz hat das Ziel neutral und unvoreingenommen zu erscheinen, indem sie keine Hautfarbe bzw. deren gesellschaftliche Zuschreibungen sieht. Dabei werden jedoch reale rassistische Erfahrungen, z. B. Diskriminierung, Benachteiligung und Ausgrenzungen, verleugnet.¹⁶ Die Aussage ignoriert somit nicht nur strukturelle Ungleichheiten, sondern führt auch dazu, dass Rassismus unsichtbar gemacht wird.

→ **Lieber so:**

„Wir setzen uns aktiv für **Gleichbehandlung und Gerechtigkeit** ein. Der Grundstein unserer Arbeit ist die Pluralität unserer Programmteilnehmenden. Wir setzen uns bewusst **gegen diskriminierende Verhältnisse** ein.“

- Aus welcher Perspektive wird gesprochen? Wie übernehmen wir Verantwortung?
- Wird die Aussage von Betroffenen wirklich inklusiv erlebt oder eventuell verletzend?
- Ist die Sprache (macht)sensibel oder reproduziert sie Vorurteile?
- Welche alternativen Formulierungen, die bewusster mit Vielfalt und Diskriminierung umgehen, gibt es?
- Wird Sprache verwendet, die reale Unterschiede oder Diskriminierung sichtbar bzw. unsichtbar macht?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Satz: „Wir sind ein buntes Projekt, das sich für die Integration von Kids einsetzt. Wir sind gegen jede Form der Fremdenfeindlichkeit.“

Was ist an dieser Aussage problematisch? Lasst uns einen Blick auf die einzelnen Teile werfen.

„Wir sind ein buntes Projekt, ...“ Diese Aussage deutet an, dass das Projekt Pluralität beinhaltet, ist jedoch nicht ganz durchdacht. Selbst mit guter Absicht ist es wichtig, die Begriffe zu reflektieren und differenziert zu betrachten.

„Bunt“ wird oft als positive Beschreibung von Vielfalt und Pluralität benutzt. Jedoch bezieht sich der Begriff auf die rassistische Logik, dass Menschen in Hautfarbe eingeteilt werden können. Wenn es also um verschiedenes Aussehen geht, dann ergibt der Begriff „bunt“ keinen Sinn – denn es geht nicht tatsächlich um Farben. Zudem muss sich überlegt werden, aus welchem Grund es relevant ist äußerliche Unterschiede zu betonen.

„... das sich für die Integration von Kids einsetzt.“ Diese Aussage geht von der Annahme aus, dass Menschen in bestehende Strukturen eingebunden werden und sie diese auch annehmen müssen. Es geht um den vielfach genutzten Begriff *Integration*.

Integration als Konzept meint also: Eingliederung in bestehende Strukturen. Gemeinsam aber nebeneinander. Wie der Begriff jedoch meist genutzt wird, beschreibt er gesellschaftspolitisch die **Forderung nach einseitiger Anpassung** von Menschen an **vermeintlich einheitliche deutsche Umgangsformen**, Gewohnheiten und Sprache. Problematisch ist daran die Perspektive, dass Integration und damit gesellschaftlicher Zusammenhalt und Zugehörigkeit, **einseitig geleistet** werden muss.

„Wir sind gegen jede Form der Fremdenfeindlichkeit.“ Diese Aussage nimmt eine klare Position ein, bedient sich dabei aber leider einem kritischen Begriff: *Fremdenfeindlichkeit*.

Fremdenfeindlichkeit hat den Begriff *Ausländerfeindlichkeit* abgelöst.¹⁷ Denn bei der Diskriminierung, die mit diesem Begriff beschrieben werden soll, handelt es sich nicht um eine feindliche Gesinnung gegenüber fremden Menschen oder Ausländer*innen – damit wäre auch weiße Engländer*innen, Französ*innen oder US-Amerikaner*innen einbezogen. Sondern eine Diskriminierung von Menschen die durch ihr Aussehen und/oder ihre Sprache zu Fremden gemacht werden. Mit dem Begriff *Fremdenfeindlichkeit* werden Gewalterfahrungen und Diskriminierungen aufgrund von Rassismus, Migrationsgeschichte, Fluchterfahrung oder zugeschriebener Herkunft umgeschrieben, ausgelagert und nicht klar adressiert.

Grundsätzlich wichtig ist also die Frage: Wer entscheidet, wer „fremd“ ist und wer nicht? Der Begriff macht Zugehörigkeitsdebatten deutlich, die sich an rassistischen Zuschreibungen und Stereotypen abarbeiten.

Exkurs:

Auch wenn die Begriffe Fremdenfeindlichkeit und Ausländerfeindlichkeit problematisch sind, werden sie in aktuellen Debatten wieder vermehrt verwendet. Dadurch werden leider erneut Zugehörigkeitsfragen verstärkt. Eine kritische Auseinandersetzung mit der Realität von Deutschen, die Rassismuserfahrungen machen und Diskriminierung erleben, wird umgangen und ignoriert.

→ **Lieber so:**

„Unser Projekt setzt sich für die gleichberechtigte Teilhabe und Partizipation von Jugendlichen ein. Für Rassismus und jegliche Form von Diskriminierung gibt es bei uns keinen Platz.“

- Welche Begriffe nutzen wir, um Vielfalt zu beschreiben? Was genau wollen wir aussagen?
- Wie wird Integration verstanden? Als ein gemeinsames Projekt oder als Leistung, die erbracht werden muss?
- Was benennen wir eindeutig und was verschleiern wir? Wie wird ein Verständnis von Diskriminierung deutlich?
- An wen richtet sich das Leitbild? Wen wollen wir damit ansprechen?
- Welche Perspektiven werden in die Entwicklung einbezogen? Wer fühlt sich wohl mit welcher Formulierung?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Satz: „Unsere Pat*innenschaften sind rassismusfreie Räume! Bei uns gibt es keinen Rassismus.“

Was ist an dieser Aussage problematisch? Lasst uns einen Blick auf die einzelnen Teile werfen.

„... **rassismusfreie Räume!**“ Diese Aussage behauptet, dass das Projekt garantieren kann, dass die Pat*innenschaften *rassismusfrei* sind. Das ist eine gesellschaftliche Wunschvorstellung, die leider nicht realistisch ist. Auch wenn sowohl Mentee als auch Mentorin *rassimussensibel* sind, findet die Pat*innenschaft immer noch innerhalb rassistischer Gesellschaftsstrukturen statt.

Rassismusfreiheit existiert nicht. Denn Rassismus ist ein gesamtgesellschaftliches System und besteht nicht nur aus individuellen Handlungen. Er ist tief in gesellschaftlichen Strukturen, Denkmustern und Sprache verankert.¹⁸ Das Projekt oder Einzelpersonen können sich zwar mit der Wirkung auseinandersetzen und sich aktiv gegen Rassismus engagieren, aber es kann nicht garantiert werden, dass kein Rassismus reproduziert wird.

„Bei uns gibt es keinen Rassismus.“

Diese Vorstellung ist leider nicht möglich, denn Rassismus existiert in allen Bereichen unserer Gesellschaft. Selbst in einem antirassistischen Kontext können (unbewusste) Vorurteile, Mikroaggressionen und strukturelle Ungleichheiten bestehen. Daher ist es wichtig, anzuerkennen, dass Rassismen überall existieren und subtil reproduziert werden können – auch in Pat*innenschaften.

Kontinuierliche Selbstreflexion, rassismuskritische Weiterbildungsmaßnahmen und Qualifizierungstrainings ermöglichen es zum Teil, rassistischen Mechanismen entgegenzuwirken.

→ **Lieber so:**

„Wir setzen uns aktiv für rassismuskritische Pat*innenschaften ein! Wir arbeiten kontinuierlich daran, Diskriminierungen zu erkennen, unsere Strukturen diskriminierungskritisch zu reflektieren und diese abzubauen.“

- Welche Begriffe nutzen wir, um Vielfalt zu beschreiben? Was genau wollen wir aussagen?
- Wie wird Integration verstanden? Als ein gemeinsames Projekt oder als Leistung, die erbracht werden muss?
- Was benennen wir eindeutig und was verschleiern wir? Wie wird ein Verständnis von Diskriminierung deutlich?
- An wen richtet sich das Leitbild? Wen wollen wir damit ansprechen?
- Welche Perspektiven werden in die Entwicklung einbezogen? Wer fühlt sich wohl mit welcher Formulierung?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Satz: „Wow, generell können das afrikanische Frauen ja gut, aber du kannst total gut tanzen!“

Was ist an dieser Aussage problematisch? Lasst uns einen Blick auf die einzelnen Teile werfen:

„Wow, generell können das afrikanische Frauen ja gut ...“ Diese Aussage ignoriert Individualität und nutzt (un)bewusst Infantilisierung (= Verniedlichung und herablassender Ton). Sie beinhaltet *Exotisierung*, *Othering* und *Stereotypisierung*.

Exotisierung reduziert die persönlichen Eigenschaften und Fähigkeiten einer Person auf eine **angebliche Herkunft**. Durch im Kolonialismus entstandene Vorstellungen von Exotik, lässt sich häufig eine grenzüberschreitende Neugierde beobachten. Dabei geht es um eine Festlegung auf Differenzen, eine Reduzierung auf äußere Merkmale und oftmals um eine Entmenschlichung durch eine sexualisierte oder romantisierte Fremdzuschreibung.¹⁹

Othering ist also ebenfalls Teil dieser Aussage, denn die Person(en) werden als **fremd** markiert. Das „exotische Andere“ wird einem „normalen Wir“ gegenübergestellt, wodurch eine Nicht-Zugehörigkeit vermittelt wird.

Stereotypisierung verallgemeinert und macht Individuen unsichtbar. Die **starren Wahrnehmungsmuster „Afrika, Frau und Tanzen“** werden miteinander verknüpft und reproduziert koloniale Denkweisen. Individuelle Eigenschaften und hart erarbeitete Leistungen werden als vermeintlich „natürliche“ Fähigkeiten verstanden. Das gilt jedoch nur für bestimmte Menschen aus bestimmten Regionen. Diese Stereotypisierung bedient sich rassistischer und sexistischer Vorstellungen.

„... aber du kannst total gut tanzen!“ Diese Aussage zeigt auf, dass eine erworbene Fähigkeit nichts mit der eigenen Leistung zu tun haben kann. Nur rassistische Stereotype und Rassifizierung des Körpers und Leistung werden als Gründe anerkannt. Sie verschleiert Abwertung durch eine scheinbar wohlgemeinte Aussage.

Wohlmeinende Rhetorik bezeichnet Aussagen, die oberflächlich nett wirken, jedoch negative Auswirkungen haben können. Sie äußert sich in Ablehnung, Abwertung, Bevormundung oder auch Diskriminierung. Die „gut gemeinte Absicht“ und ein positiver Wunsch führen zu einem unbeabsichtigten negativen Ergebnis. Das Gegenüber reagiert vielleicht nicht positiv auf die „gut gemeinte“ Aussage.²⁰

→ **Lieber so:**

„Wow, du kannst total gut tanzen! Seit wann tanzst/trainierst du schon?“

- Ist die „vermeintliche Herkunft“ relevant für die Aussage?
- Welche stereotype Zuschreibung nehme ich in meinen Vorstellungen ein?
- Welche Prägung haben die in mir entstandenen Bilder und woher kommen sie?

EINLADUNG ZUR REFLEXION

Literaturverzeichnis

¹ Vgl. Ogette, Tupoka (2017): exit RACISM. Unrast, Seite 33ff.

² Vgl. Ogette, Tupoka (2017): exit RACISM. Unrast, Seite 59ff.

³ Vgl. Ogette, Tupoka (2017): exit RACISM. Unrast, Seite 61ff.

⁴ Vgl. i-PÄD Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik (2023): Glossar – „Hautfarbe“. <http://www.i-paed-berlin.de/de/Glossar/#hautfarbe>. [abgerufen: 27.10.2025].

⁵ Vgl. Neue deutsche Medienmacher*innen (2025): dunkelhäutig und farbig. IN: Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:d/> & <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/prefix:f/>. [abgerufen am 24.11.2025].

⁶ Vgl. Hsg. AntiDiskriminierungsbüro (ADB) Köln/Öffentlich gegen Gewalt e.V. (2013): Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch. <https://www.oegg.de/wp-content/uploads/2021/09/Leitfaden-fuer-einen-rassismuskritischen-Sprachgebrauch-2013-geschwaerz.pdf>. [abgerufen 09.10.2025].

⁷ Vgl. Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard (Hrsg.) (2011): (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache Ein kritisches Nachschlagewerk Wie Rassismus aus Wörtern spricht. 4. Auflage, UNRAST-Verlag, [abgerufen 29.08.2025].

⁸ Vgl. Netzwerk Rassismuskritische Migrationspädagogik Baden-Württemberg (2016): Unterstützungsarbeit - auf Augenhöhe mit Geflüchteten?! - ein Reflexionsvideo. <https://www.rassismuskritik-bw.de/erklavideo/>. [abgerufen: 27.10.2025].

⁹ Vgl. Murrell AJ, Rubio DM, Thakar MS, Morone NE, White GE (2024): Mentoring as a Buffer for the Impact of Social Unrest due to Systemic Racism and Ambient Discrimination. Chron Mentor Coach. 2024 Jun; 8(1):116-125. doi: 10.62935/ba6211. [abgerufen: 14.10.2025].

¹⁰ Vgl. Hübner, Katharina (2019): > Flüchtling <. IN: (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk. Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (Hrsg. Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard), 3. Auflage, UNRAST-Verlag, Seite 313 – 324.

¹¹ Vgl. i-PÄD Kompetenzstelle intersektionale Pädagogik (2023): Glossar – „Geflüchtete“. <https://www.idaev.de/recherchetools/glossar/glossar-detail/begriff/gefluechtete>. [abgerufen am 27.10.2025].

¹² Vgl. Die Beauftragte der Bundesregierung für Migration, Flüchtlinge und Integration. | Die Beauftragte der Bundesregierung für Antirassismus (2025): Schutzformen für Asylsuchende. Formen des Flüchtlingsschutzes. <https://www.integrationsbeauftragte.de/ib-de/ich-moechte-mehr-wissen-ueber/flucht-und-asyl/formen-des-fluechtlingsschutzes-1865022>. [abgerufen am 24.11.2025].

¹³ Vgl. Conrad, Sebastian (2015): Die Weltbilder der Historiker. Wege aus dem Eurozentrismus. IN: Aus Politik und Zeitgeschichte (APuZ), Ausgabe 41-42/2015 - Die Weltbilder, Bonn: Bundeszentrale für politische Bildung - <https://www.bpb.de/shop/zeitschriften/apuz/212825/die-weltbilder-der-historiker/>. [abgerufen 10.10.2025].

¹⁴ Vgl. Bücken, Susanne (2021/2020): Zur Dringlichkeit einer rassismuskritischen Perspektive für die Kulturelle Bildung in der Migrationsgesellschaft. IN: KULTURELLE BILDUNG ONLINE, <https://doi.org/10.25529/js6w-9791>. [aufgerufen 10.10.2025].

¹⁵ Vgl. Akbulut, N. & Razum, O. (2023): Othering am Beispiel von Migration: Wie aus sozialen Kategorien die Anderen entstehen. Bundesgesundheitsblatt 66, 1109-1116, <https://doi.org/10.1007/s00103-023-03763-8>. [abgerufen 10.10.2025].

¹⁶ Vgl. Civitillo S., Juang L.P. & Schachner, M.K. (2021): Stressing similarities or ignoring differences? Shedding light into different forms of color-evasive ideology with pre- and in-service teachers. Z. Erziehungswiss 24, 135-153, <https://doi.org/10.1007/s11618-021-00995-9>. [abgerufen 10.10.2025].

¹⁷ Vgl. Neue deutsche Medienmacher*innen (2025): Ausländerhass, Fremdenfeindlichkeit. IN: Glossar der Neuen deutschen Medienmacher*innen. <https://glossar.neuemedienmacher.de/glossar/auslaenderhass-fremdenfeindlichkeit/>. [abgerufen 10.10.2025].

¹⁸ Deutsches Zentrum für Integrations- und Migrationsforschung (DeZIM) (2022): Rassistische Realitäten: Wie setzt sich Deutschland mit Rassismus auseinander? Auftaktstudie zum Nationalen Diskriminierungs- und Rassismusmonitor (NaDiRa). https://www.rassismusmonitor.de/fileadmin/user_upload/NaDiRa/CATI_Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten/DeZIM-Rassismusmonitor-Studie_Rassistische_Realit%C3%A4ten_Wie-setzt-sich-Deutschland-mit-Rassismus-auseinander.pdf. [abgerufen 10.10.25].

¹⁹ Vgl. Bendix Daniel, Danielzik Chandra-Milena (2011): > Exotik / exotisch <. IN: (K) Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache Ein kritisches Nachschlagewerk (Hrsg. Susan Arndt & Nadja Ofuatey-Alazard) Wie Rassismus aus Wörtern spricht, 4. Auflage, UNRAST-Verlag, S. 633.

²⁰ Vgl. Nguyen, Toan Quoc (2014): „Offensichtlich und zugedeckt“ - Alltagsrassismus in Deutschland“. IN: bpb Dossier „Rechtsextremismus / Rassismus“. bpb, <https://www.bpb.de/themen/rechtsextremismus/dossier-rechtsextremismus/194569/offensichtlich-und-zugedeckt-alltagsrassismus-in-deutschland/> [abgerufen 10.10.2025]

Projekt



Projektträger*in:

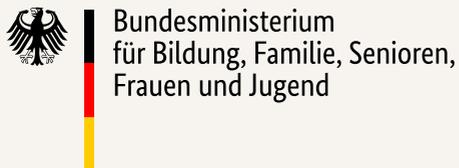


Kooperationspartner*innen



Förder*in

Gefördert vom:



V.i.S.d.P.

Ayten Kılıçarslan

Autor*innen & Redaktion:

Cheyenne Schellein

Saskia Schindler

Lektorat:

Victoria Linnea

Gestaltung & Grafik:

Chioma Lisa Michelle Ottakagu

Impressum

Herausgeber*in:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)

Luxemburger Str. 181-183

50939 Köln

+49 22178997380

info@smf-verband.de

www.smf-verband.de

Kontakt:

Sozialdienst muslimischer Frauen e.V. (SmF)

Projekt Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘

info@haltung-zeigen.org

www.haltung-zeigen.org

Die Initiative ‚Haltung zeigen – Vielfalt stärken‘ ist ein Kooperationsprojekt zur Antirassismus- und Antidiskriminierungsqualifizierung im Bundesprogramm „Menschen stärken Menschen“. Ziel ist die Stärkung der Kompetenz im Umgang mit jeglicher Form von (rassistischer) Diskriminierung und einer gemeinsamen Haltung für Vielfalt.

