

Empowert und solidarisch handeln

Impulse für einen Umgang
mit Rassismus für Menschen
mit Rassismuserfahrungen
und Verbündete



INHALT

VORWORT	3
TEIL 1: DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS VERSTEHEN	5
Warum es wichtig ist, über Diskriminierung zu sprechen	6
Was ist Diskriminierung?	6
Diskriminierung aus rechtlicher Sicht	7
Wie funktioniert Diskriminierung?	8
Was ist Rassismus und wie funktioniert er?	9
Ebenen von rassistischer Diskriminierung	11
Gesellschaftliche Machtverhältnisse	13
Abwehr	14
TEIL 2: HANDLUNGSMÖGLICHKEITEN	16
INDIVIDUELLE EBENE	17
Was kann ich als Bi*PoC in der Situation tun, wenn ich diskriminiert werde?	17
Was kann ich als Bi*PoC tun, nachdem ich diskriminiert wurde?	19
Was mache ich, wenn ich rassistische Diskriminierung mitbekomme?	26
Was kann ich als <i>weiß</i> positionierte Person langfristig tun?	28
INSTITUTIONELLE EBENE	30
Bildungseinrichtungen	32
Vereine und Wohlfahrtsverbände	34
Verwaltung und Behörden	36
DISKURSIVE EBENE	38
Sicht- und Hörbarkeit	39
Vernetzung	43
Materielle und soziale Ressourcen	46
ABSCHLUSS	49
ANLAUF- UND KONTAKTSTELLEN	51

Diese rassistischen Anschläge und der gesellschaftliche Umgang mit den Betroffenen und Hinterbliebenen zeigt deutlich, dass bloße Solidaritätsbekundungen und verbale Distanzierung von Rassismus nicht ausreichend sind. Die Anschläge geschahen in einer Gesellschaft, in der es nach wie vor schwer ist über alltäglichen Rassismus zu sprechen und ihn als solchen zu benennen. Erfahrungen und Berichte von Bi*PoC (siehe Begriffserklärung S. 9) werden weiterhin klein geredet und individualisiert. So wird die gesamtgesellschaftliche Auseinandersetzung mit Rassismus vermieden und verhindert. So lange das Thematisieren von Rassismus von der *weißen* Dominanzgesellschaft mit Schuld- und Verantwortungsabwehr beantwortet wird, sind keine Veränderungen zu erwarten, von denen Bi*PoC wirklich profitieren.

3

Dieses Engagement möchten wir aufgreifen und diejenigen stärken, die Rassismus etwas entgegensetzen wollen, ob im Privaten, in der Schule, bei der Arbeit, im Ehrenamt oder im öffentlichen Raum. Rassismus findet in allen Teilen unserer Gesellschaft statt. Sei es explizit oder subtil. Es geht darum ihn sichtbar zu machen, ihn zu benennen und ihm als Gesellschaft zu begegnen. Das bedeutet auch, kritisch auf uns selbst und unsere Institutionen und Strukturen zu schauen. Hierzu möchten wir mit dieser Handreichung einen Beitrag leisten, indem wir Handlungsmöglichkeiten aufzeigen, auf mögliche Fallstricke hinweisen und Bi*PoC dazu ermutigen wollen, sich zu empowern und ihre Rechte in Anspruch zu nehmen. Gemeinsam möchten wir uns stark machen, für eine Gesellschaft der Vielen.

Diese Broschüre ist das Ergebnis eines gemeinsamen Arbeitsprozesses. **Gabi Tupkovic-Bangert** (weiß positioniert) hat den Teil „Diskriminierung und Rassismus verstehen“ verfasst, **Bahar Dağtekin** (Muslim Woman of Color) hat den Teil „Individuelle Ebene“ geschrieben, **Rahel Lorenz** (weiß positioniert) den Teil „Institutionelle Ebene“ und **David Sieveking** (weiß positioniert) den Text zur „Diskursiven Ebene“. Anschließend wurden die Texte gemeinsam überarbeitet und zusammengeführt. Bahar Dağtekin hat den Text außerdem rassismuskritisch lektoriert.

TEIL 1: DISKRIMINIERUNG UND RASSISMUS VERSTEHEN

Warum es wichtig ist, über Diskriminierung zu sprechen

Was ist Diskriminierung?

Diskriminierung aus rechtlicher Sicht

Wie funktioniert Diskriminierung?

Was ist Rassismus und wie funktioniert er?

Ebenen von rassistischer Diskriminierung

Gesellschaftliche Machtverhältnisse

Abwehr

WARUM ES WICHTIG IST, ÜBER DISKRIMINIERUNG ZU SPRECHEN

Wir leben in einer heterogenen Gesellschaft, die von Diversität geprägt ist. Die Menschen hier wie überall auf der Welt unterscheiden sich in zahlreichen Aspekten, was eine große Bereicherung sowohl für den Einzelnen als auch für die Gesellschaft als Ganzes darstellt. Diversität stellt eine Gesellschaft auch vor Herausforderungen. Menschen haben oftmals unterschiedliche Zugänge zu Ressourcen und sozialer Teilhabe, die zum Teil historisch und strukturell bedingt sind, aber auch damit zu tun haben können, dass privilegierte Gruppen Machtansprüche und Zugänge zu Ressourcen und sozialer Teilhabe blockieren. Daher ist es wichtig, dass wir uns mit Diskriminierung beschäftigen, denn sie geschieht täglich in allen persönlichen und gesellschaftlichen Lebensbereichen, betrifft uns alle und sie hat Folgen.

Auf der individuellen Ebene kann Diskriminierung z.B. durch Fragen wie „wo kommst du her?“, Beleidigung, Demütigung oder physischer Gewalt zu psychischen Belastungen und Stress führen, was sich in Angststörungen, Depressionen, verringertem Selbstwertgefühl, Suizidalität äußern kann. Auch auf gesellschaftlicher Ebene hat dies Auswirkungen, denn durch die Folgen der Diskriminierung werden Menschen in ihren Fähigkeiten und Möglichkeiten eingeschränkt und können ihre Ressourcen nicht ausschöpfen. Um eine freie, gerechte und inklusive Gesellschaft zu ermöglichen, ist es deshalb unverzichtbar, gegen Diskriminierungen vorzugehen.

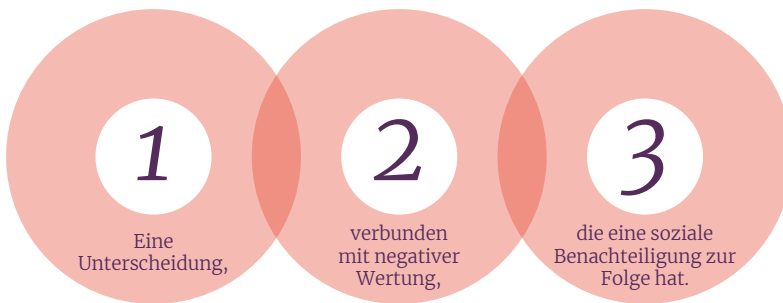
WAS IST DISKRIMINIERUNG?

Das Wort „diskriminieren“ (lat. *diskriminare*) steht für „trennen“, „Unterscheidungen treffen“, „aussondern“. Unter Diskriminierung wird die Benachteiligung bestimmter Menschengruppen aufgrund von rassistischen, sexistischen, antisemitischen und anderen Gründen verstanden. Dies wird an Merkmalen wie der zugeschriebenen oder tatsächlichen Herkunft, Hautfarbe, Sprache, religiösen Überzeugung, sexuellen Orientierung, Geschlecht, Lebensalter oder Behinderung festgemacht. Ausgangspunkt jeder Diskriminierung ist

die Konstruktion von Differenz. Jeder Form von Diskriminierung liegt eine Unterscheidung und Bewertung durch privilegierte Menschen zugrunde, wie ein Mensch zu sein hat (z.B. weiß, gesund, heterosexuell, leistungsfähig etc.). Von Diskriminierung betroffen sind somit Gruppen, die den dominanten Normen nicht entsprechen.

In der sozialwissenschaftlichen Verwendung umfasst der Begriff zumeist drei Elemente: 1. eine Unterscheidung, die mit einer 2. negativen Wertung verbunden ist und eine 3. soziale Benachteiligung zur Folge hat. Dabei bezieht sich Diskriminierung vor allem auf abwertende Klassifizierungen und ausgrenzende Praktiken, die sich an kollektiv zugeschriebenen Gruppenmerkmalen orientieren und auf Personen unabhängig von ihren individuellen Fähigkeiten, erworbenen Eigenschaften und Verdiensten übertragen werden.

Was ist Diskriminierung?



DISKRIMINIERUNG AUS RECHTLICHER SICHT

Bei der Frage nach der Definition von Diskriminierung aus rechtlicher Sicht wird häufig auf das 2006 in Kraft getretene **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG)** Bezug genommen. Das AGG spricht von (1) Benachteiligungen von Menschen aufgrund eines (2) schützenswerten Merkmals ohne (3) sachliche Rechtfertigung. Diese Benachteiligungen sind gesetzlich verboten. Schützenswerte Merkmale sind ethnische Herkunft, „Rasse“, Geschlecht, Religion oder Weltanschauung, Behinderung, Alter und sexuelle Identität. Das AGG schützt in den Bereichen Arbeit und Waren und Dienstleistungen (z.B. auf dem Wohnungsmarkt). Je nachdem entsteht Anspruch auf Entschädigungen, Schadensersatz und Unterlassung.

Allerdings ist nicht jede Benachteiligung auch eine Diskriminierung.

Benachteiligungen, die sich auf schützenswerte Merkmale beziehen, können gemäß dem AGG auch sachlich gerechtfertigt sein und stellen dann keine Diskriminierung dar. Eine Altersfreigabe für einen Film ab 18 Jahren stellt für Jugendliche unter dieser Altersgrenze eine Benachteiligung aufgrund eines geschützten Merkmals (Lebensalter) dar. Es ist jedoch keine Diskriminierung, weil es mit dem Jugendschutz einen sachlichen Grund gibt.



Auch, wenn es in einigen Gesetzestexten so steht: Es gibt keine menschlichen Rassen! Aber es gibt Rassendenken.

WIE FUNKTIONIERT DISKRIMINIERUNG?

Diskriminierung funktioniert auf der Grundlage von kategorialen, d.h. vermeintlich eindeutigen Unterscheidungen zur Herstellung, Begründung und Rechtfertigung von Ungleichbehandlung. Dies hat die gesellschaftliche Benachteiligung von Betroffenen von Diskriminierung zur Folge und sichert zugleich die Machtposition von privilegierten Menschen. Ersteren wird der Status als gleichberechtigtes und –wertiges Gesellschaftsmitglied verwehrt, während gleichzeitig diese Kategorisierungen Diskriminierung normalisieren.

Es werden also zunächst Gruppen (z.B. Frauen – Männer, *weiß* – nicht-*weiß*) konstruiert, denen in einem nächsten Schritt eine kollektive Identität und Eigenschaften anhand äußerer Merkmale zugeschrieben werden, die sie von der Dominanzgesellschaft (vermeintlich) unterscheiden. Diese Zuschreibungen stellen Hierarchien zwischen den „Gruppen“ her. In einem weiteren Schritt erfolgt eine Naturalisierung der Zuschreibungen durch Herstellung einer Verbindung zu Begriffen wie „Natur“, „Biologie“, „Blut“, „Gene“, „Hormone“ oder aber auch „Kultur“, „Mentalität“, „Tradition“. Die zentrale Botschaft lautet immer: *Das ist nicht veränderbar*. Vor diesem Hintergrund entstehen diskriminierende soziale Strukturen und Praxen, die strukturelle Ungleichheit reproduzieren.

Somit verweist der Begriff „Diskriminierung“ auf sehr heterogene Sachverhalte, die in jeweilige historische und gesellschaftliche Kontexte eingebettet sind und daher auch spezifische Ausprägungen haben. Deshalb kann Diskriminierung nicht allein als Folge von in-

dividuellen Einstellungen oder kollektiven Mentalitäten verstanden werden, sondern es ist ein komplexes System sozialer Beziehungen, in dem diskriminierende Strukturen entstehen und wirksam werden.

WAS IST RASSISMUS UND WIE FUNKTIONIERT ER?

Rassismus bezeichnet eine soziale Ausschlusspraxis, die in verschiedenen historischen Kontexten unterschiedlich in Erscheinung tritt. Zentral sind die Mechanismen der Ab- und Ausgrenzung zwischen dem „wir“, der „eigenen“ Gemeinschaft und den „Anderen“. Dieser Mechanismus nennt sich **Othering** (frei übersetzt „Anderung“). Menschen klassifizieren andere Menschen als „andersartig“, „fremd“, um sich selbst als Gruppe mit eigener Identität abzugrenzen und sich somit hervorzuheben. Es findet somit eine betonte Unterscheidung und Distanzierung statt. Die Vorstellung, dass sich die andere Gruppe von der eigenen Gruppe abgrenzt und als nicht gleichwertig angesehen wird, führt zu einer Legitimierung von Ungleichbehandlung. Der Mechanismus des Othering funktioniert im Rahmen von Handlungen, Äußerungen und Darstellungen. Über ihn werden Menschen und Gruppen erst zu „Anderen“ gemacht. Damit ist Othering eine der zentralen Funktionsweisen von Rassismus.



Bi*PoC ist eine positiv besetzte, politische Selbstbezeichnung von Menschen, die von Rassismus betroffen sind. Die Abkürzung steht für den englischen Ausdruck „Black indigenous People and People of Color“. Bi*PoC ist eine kollektive Selbstbezeichnung, die die Solidarität unter rassistisch Diskriminierten betont, die dafür genutzt wird, um gemeinsam gegen weiße Machtstrukturen einzutreten. Das Sternchen verweist auf alle Menschen, die von Rassismus betroffen sind, für sich aber eine andere Selbstbezeichnung nutzen.

Der **biologistische Rassismus** bezeichnet eine Pseudo-Wissenschaft, deren Ziel es war, die Existenz menschlicher „Rassen“ und deren Ungleichheit nachzuweisen. Seine Anhänger*innen waren der Überzeugung, dass klar abgegrenzte menschliche „Rassen“ existieren, die angeblich die physischen, intellektuellen und charakterlichen Eigenschaften der Individuen bestimmen. Dieses Konzept fand im 17. Jahrhundert in den Naturwissenschaften Verwendung und zog bald auch in andere wissenschaftliche Disziplinen im europäischen Raum ein. Damals postulierten verschiedene Autoren Vorstellungen von einer hierarchischen Ordnung der menschlichen „Rassen“, die dann in der nachfolgenden Zeit in den Diskursen des europäischen Imperialismus eine zentrale Rolle einnahmen. Denn die Erfindung des Rassismus



Der Begriff *weiß* bezeichnet nicht die Hautfarbe eines Menschen, sondern die gesellschaftliche Positionierung. Rassismus

weist *weißen* Menschen strukturell einen bestimmten sozialen Ort zu. Dieser Ort ist verbunden mit Privilegien, Dominanzerfahrungen und der Erfahrung, als Maßstab zur Beurteilung nicht-*weißer* Menschen zu fungieren, ohne selbst als *weiß* markiert zu sein. *Weiße* Menschen sind somit nicht ausgenommen von der gesellschaftlichen Bestimmung durch rassifizierende Merkmale, und diese Bestimmung verschafft ihnen eine Sonderrolle. Demzufolge meint *weiß* die Positionierung und soziale Zuschreibung als *weiß* in einer rassistisch strukturierten Gesellschaft. Der Begriff kommt aus der kritischen Weißseinsforschung.

diente zur Rechtfertigung für Unterwerfung, Versklavung, Ausbeutung und Abwertung von Millionen von Menschen und führte zu unzähligen Gewalttaten, die von Vertreibungen bis hin zum Völkermord reichten.

Diese Strömungen kulminierten in der Zeit des Nationalsozialismus, nach dessen Ende die Ideologie des biologistischen Rassismus jedoch wissenschaftlich und politisch diskreditiert wurde. Allerdings bedeutete dies nicht das Ende des Rassismus, denn an die Stelle einer biologistischen Betrachtungsweise trat nun ein **kulturalisierender Rassismus**: Unterschiede zwischen Menschen wurden nun aufgrund einer gesellschaftli-

chen Tabuisierung von „Rasse“-konzepten nicht mehr genetisch erklärt, sondern auf vermeintliche kulturelle Faktoren zurückgeführt. „Kultur“ wird hier als feststehende Größe betrachtet, der Individuen entweder vollständig oder gar nicht angehören. Dies wird u.a. auch als „Rassismus ohne Rassen“ bezeichnet. Insbesondere der antimuslimische Rassismus mobilisiert kulturalisierende Vorstellungen und Bilder, die eine rassistische Abwertung und Ausgrenzung von Muslim*innen und als Muslim*innen Gelesene zu legitimieren versucht.

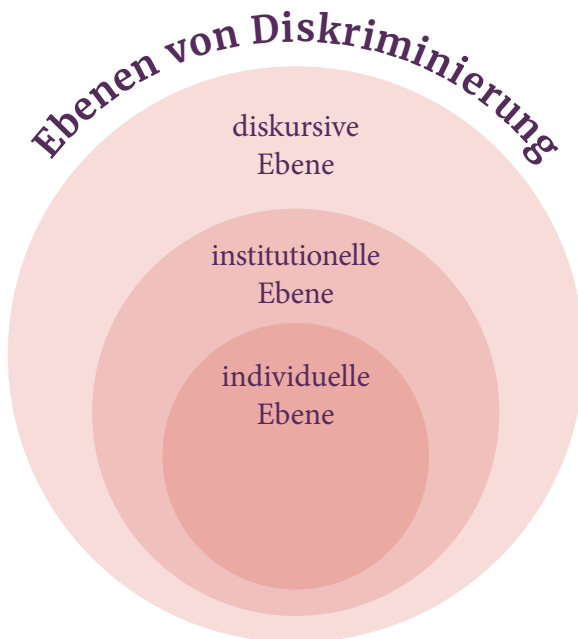
Neben dem antimuslimischen Rassismus gibt es noch weitere spezifische Formen von Rassismus wie z.B. anti-Schwarzer-Rassismus, Gadjé-Rassismus (meint den Rassismus gegen Rom*nja und Sinti*zze) oder antiasiatischer Rassismus. Rassismen werden über Bilder, gesellschaftliche und kulturelle Vorstellungen mobilisiert, so dass sie jeweils unterschiedlich ausgeprägt sind, im Hinblick auf die Bilder und rassistischen Vorstellungen, in denen sie zum Ausdruck kommen.

Seit einiger Zeit wird nun auch stärker über Deutschlands koloniale Vergangenheit diskutiert. Die Anerkennung, in einer postkolonialen Gesellschaft zu leben, bietet die Möglichkeit, Rassismus tiefergehend zu verstehen: Wie er unsere Gesellschaften historisch geprägt hat, welche (kolonial-)rassistischen Bilder erzeugt wurden und wie diese bis heute fortwirken. Rassismus ist ein komplexes System und der Blick in die Vergangenheit hilft uns, auch die Gegenwart besser zu verstehen.

Vielzahl administrativer Handlungen, gesetzlicher Bestimmungen, tarifvertraglicher Entscheidungen und informellen Routinen zustande, welche wiederum von politischen Vorgaben und gesellschaftlichen Diskursen geprägt sind. So ist es beispielsweise eine Form von institutionellem Rassismus, wenn an Schulen und Hochschulen Deutsch als Muttersprache vorausgesetzt und gleichzeitig Nicht-Muttersprachler*innen keine Möglichkeit geboten wird, die Sprache zu erlernen.

DISKURSIVE EBENE

Die diskursive Ebene bezieht sich auf in Medien und Alltag transportierte Vorstellungen, Bezeichnungen und Bilder über vermeintliche Normalität und Abweichungen von dieser. Es geht um die Frage: Was gilt als „normal“ und was als „besonders“ bzw. „erklärungsbedürftig“. So wird rassistisches Handeln durch Rassismus in der (Bild) Sprache reproduziert. Die Ausgrenzung findet durch geringschätzige und beleidigende Begriffe und Darstellungen statt, die bewusst oder unbewusst herabsetzen, abwerten, beleidigen oder angreifen. Die Grundannahme, dass eine Person oder Gruppe automatisch von der Norm abweicht, wird darüber ausgedrückt.



Die verschiedenen Ebenen von Rassismus existieren nicht unabhängig voneinander, sondern wirken zusammen. Die Wechselwirkung zwischen den verschiedenen Ebenen lässt sich als **struktureller Rassismus** beschreiben. Dieser liegt vor, wenn die rassistische Benachteiligung bestimmter Personen oder Gruppen quasi systemimmanent, weil gesellschaftlich verankert ist. Diese Form von Rassismus liegt in der Beschaffenheit der Struktur der Gesamtgesellschaft begründet. Die Organisation des Zusammenlebens in einer Gesellschaft entwickelt sich über lange Zeiträume. Dadurch werden Traditionen, Bräuche, Konventionen und Normen verfestigt, die auf althergebrachten Strukturen beruhen. Oftmals dauert es lange, bis solche Strukturen in Frage gestellt werden, weil sie zunächst gar nicht als rassistisch empfunden werden.

GESELLSCHAFTLICHE MACHTVERHÄLTNISSE

Rassismus spielt in gesellschaftlichen Machtverhältnissen eine wichtige Rolle. Um diskriminieren zu können, ist politische, rechtliche, ökonomische, institutionelle und kulturelle Macht vonnöten. Neben Rassismus gibt es weitere Macht- und Herrschaftsverhältnisse, die einen großen Einfluss auf das Leben der Menschen in vielen Gesellschaften haben. Das sind beispielsweise Sexismus (Benachteiligung aufgrund des Geschlechts), Klassismus (Diskriminierung aufgrund der sozialen Herkunft oder der sozialen bzw. ökonomischen Position), Heteronormativismus (Heterosexualität als soziale Norm), Ableismus (Beurteilung von Menschen anhand ihrer Fähigkeiten).

All diese Formen von Machtverhältnissen bestimmen das gesellschaftliche Zusammenleben in großem Ausmaß und haben somit auch starken Einfluss auf die Lebensentwürfe und den Alltag einzelner Individuen. So kann dies zu individueller Abwertung, gesellschaftlichen Vorurteilen gegenüber bestimmten Personen(-gruppen) und struktureller Ungleichheit führen.

Nicht selten gehört eine Person mehreren benachteiligten Gruppen an und erfährt z.B. sowohl Rassismus als auch Sexismus. Dann spricht man von Mehrfachdiskriminierung bzw. intersektioneller Diskriminierung.

Die im System verankerten Machtverhältnisse beinhalten auch den Aspekt der **Privilegierung**. Sie sind die andere Seite der Medaille von Diskriminierung. Allerdings sind die Privilegien für diejenigen, die sie haben, zunächst oft nicht sichtbar bzw. ihnen nicht bewusst. Das bedeutet, dass wer über Privilegien verfügt, zumeist unbewusst von ihnen profitiert. Privilegien können beispielsweise darin bestehen, für kompetent gehalten zu werden, mehr Geld zu verdienen oder in der Öffentlichkeit Händchen halten zu können.

Um diese scheinbaren Selbstverständlichkeiten als Privilegien zu entlarven, ist es wichtig, die eigene **Positioniertheit** und **Positionierung** zu erkennen und persönliche Haltungen und Vorurteile zu reflektieren. Die Positioniertheit bezieht sich auf die gesellschaftliche Position, die Menschen aufgrund bestehender Machtverhältnisse zugewiesen wird, wohingegen die Positionierung die eigene und bewusst gewählte Position beschreibt, politisch wie auch sozial. Der Name einer Person stellt z. B. eine Kategorie dar, anhand derer die Person gesellschaftlich positioniert wird. Oftmals ist dies mit bestimmten Privilegien verbunden. Eine deutsche *weiße* Person kann die mit ihrem Namen automatisch verbundenen Privilegien zwar nicht ablegen, sie kann sich diese aber bewusstmachen und sich dementsprechend so positionieren, dass sie die Privilegien mit Menschen teilt, die nicht über solche verfügen.

ABWEHR

Menschen mit vielen Privilegien reagieren oft mit Abwehr, wenn sie mit dem Thema Diskriminierung in Verbindung gebracht werden. Es ist ihnen meistens nicht bewusst, dass sie jemanden ungleich behandeln oder von der Ungleichbehandlung anderer profitieren. Darauf angesprochen zu werden, ruft häufig Gefühle von Schuld und Scham hervor und sie reagieren mit verschiedenen Abwehrstrategien darauf, wie die rassistische Diskriminierung zu leugnen, kleinzureden oder zu verharmlosen. („Das war doch nicht böse gemeint!“, „Sei doch nicht so empfindlich.“). Insbesondere wenn Menschen sich selbst für offen und aufgeklärt halten, fällt es ihnen schwer, sich mit dem eigenen möglicherweise rassistischen Verhalten aus-

einanderzusetzen. Dementsprechend kann es eine Weile dauern, bis privilegierte Menschen den Nutzen erkennen, den sie selbst von einer kritischen Reflexion der eigenen Positioniertheit, den damit verbundenen Privilegien und einer antidiskriminierenden Haltung haben. Es ist wichtig zu verstehen, dass Abwehrstrategien dazu führen, dass die Machtasymmetrien bestehen bleiben und Veränderungen unmöglich werden.

Nach diesem Überblick über die theoretischen Grundlagen und Mechanismen von Diskriminierung und Rassismus wird der Schwerpunkt in den nachfolgenden Kapiteln auf die Auseinandersetzung mit Rassismus auf der individuellen, institutionellen und diskursiven Ebene gelegt. Hierbei wird der Blick auf **praxisorientierte Handlungsansätze und Veränderungsmöglichkeiten** gerichtet.

Literaturempfehlungen

Afrozensus: **Perspektiven, Anti-Schwarze Rassismuserfahrungen und Engagement Schwarzer, afrikanischer und afrodiasporischer Menschen in Deutschland** (2020). ([Online](#))

Auma, Maureen Maisha: **Rassismus**. (2017). ([Online](#))

Beigang, Steffen; Fetz, Karolina; Kalkum, Dorina; Otto, Magdalena: **Diskriminierungserfahrungen in Deutschland. Ergebnisse einer Repräsentativ- und einer Betroffenenbefragung**. (2017). ([Online](#))

Beutke, Mirjam; Kotzur, Patrick: **Faktensammlung Diskriminierung** (2015). ([Online](#))

Kelly, Natasha A.: **Rassismus. Strukturelle Probleme brauchen strukturelle Lösungen!** (2021).

Koller, Christian: **Was ist eigentlich Rassismus?** (2015). ([Online](#))

Scherr, Albert: **Diskriminierung/Antidiskriminierung – Begriffe und Grundlagen** (2016). ([Online](#))

TEIL 2: HANDLUNGS- MÖGLICHKEITEN

Individuelle Ebene

Was kann ich als Bi*PoC in der Situation tun, wenn ich diskriminiert werde?

Was kann ich als Bi*PoC tun, nachdem ich diskriminiert wurde?

Was mache ich, wenn ich rassistische Diskriminierung mitbekomme?

Was kann ich als *weiß* positionierte Person langfristig tun?

Institutionelle Ebene

Bildungseinrichtungen

Vereine und Wohlfahrtsverbände

Verwaltung und Behörden

Diskursive Ebene

Sicht- und Hörbarkeit

Vernetzung

Materielle und soziale Ressourcen

Individuelle Ebene

Von Rassismus auf der individuellen Ebene wird gesprochen, wenn sich Rassismus direkt zwischen Menschen bzw. (angenommenen) Menschengruppen abspielt. Die rassistischen Worte oder Handlungen müssen dabei nicht zwangsweise intendiert oder „böse gemeint“ sein, um dennoch rassistisch zu sein. Wichtig ist hier die Wirkung auf Bi*PoC.

Beispiel: Eine Frau mit Hijab hat eine Bewerbung ohne Foto abgeschickt und wird zum Bewerbungsgespräch eingeladen. Beim Bewerbungsgespräch wird ihr gesagt: „Mit Kopftuch können wir Sie hier nicht einstellen“.

WAS KANN ICH ALS BI*POC IN DER SITUATION TUN, WENN ICH DISKRIMINIERT WERDE?

Rassistische Situationen kommen oft komplett unerwartet. Viele Bi*PoC sind in solchen Situationen erst einmal in einer Art Schockstarre und fühlen sich ohnmächtig. Es ist sehr verständlich, wenn du im ersten Moment emotional so gefangen bist, dass du nicht weißt, wie du reagieren sollst. Andere Bi*PoC reagieren mit sehr viel Wut und auch diese Emotion ist für so eine belastende Situation mehr als normal. Rassistische Situationen fallen sehr unterschiedlich aus, deswegen gibt es nicht DIE eine richtige Art, um mit rassistischer Diskriminierung umzugehen.

Wichtig ist:

Setz dich nicht unter Druck, dass du sofort reagieren und „richtig“ handeln musst. Versuch erst einmal tief einzuatmen und dich zu sammeln.

Frage dich, was für dich, deine Psyche und deine Gesundheit jetzt gerade am besten ist.

Was hilft dir jetzt am meisten?

REAGIEREN

IGNORIEREN

SOLIDARITÄT
EINFORDERN

Du entscheidest dich dafür auf die Person(en) zu reagieren

- Versuche strategisch, sachlich und ruhig zu bleiben: Auch wenn es mehr als verständlich ist, dass du deine Wut über die Ungerechtigkeit äußern möchtest. Bedenke, dass genau dieses Verhalten gegen dich verwendet werden kann („Die Frau war aggressiv, deswegen haben wir sie so behandelt.“).
- Wenn möglich: Äußere sachlich, dass du die Aussagen und Verhaltensweisen diskriminierend findest. Frag nach den Gründen von dem Verhalten. Frag, ob die Person(en) sich auch *weißen* Personen gegenüber so verhalten würde(n).

Du entscheidest dich dafür die Person(en) zu ignorieren

- In vielen Fällen lohnt es sich nicht, der rassistischen Person deine Aufmerksamkeit zu schenken und deine Energie zu verschwenden. Auch das kann eine sinnvolle Reaktion sein!
- Versuche die Situation zu verlassen und tue dir etwas Gutes.
- Verlasse die Situation in jedem Fall, wenn du das Gefühl hast, dass es für dich gefährlich wird und suche dir Hilfe.

Du entscheidest dich dafür Solidarität von Anderen einzufordern

- Schau dich um: Sprich andere vertrauenswürdige Menschen direkt an und fordere Solidarität ein („*Entschuldigung, können Sie mir helfen? Ich fühle mich gerade unwohl. Ich werde hier ungerecht behandelt!*“).



Wenn du dich in einer Situation befindest, in der du regelmäßig rassistische Diskriminierung erfährst und du die Situation deswegen kurzfristig nicht verlassen kannst, zum Beispiel als Schüler*in oder im beruflichen Umfeld, musst du dies nicht hinnehmen! Einige Studien belegen, dass Rassismus die psychische und körperliche Gesundheit schädigt. Du kannst daher überlegen, ob es möglich ist, die Situation in deiner Institution zu ändern und dich im schlimmsten Fall nicht davor scheuen, die Schule oder die Institution zu verlassen, wenn sich die Situation nicht ändern lässt. Dies bedeutet nicht, dass du gescheitert bist, sondern dass du dich für dich entscheidest und auch das ist eine Form von Empowerment (Mehr zu Empowerment auf S. 25)

- Du kannst die Person(en) bitten, der rassistischen Person etwas entgegenzusetzen. Vielleicht hast du neben der unterstützenden Person aber auch selbst den Mut, auf die diskriminierende Person zu reagieren.
- Du kannst die Person(en) aber auch bitten dich abzulenken und sich mit dir zu unterhalten, zum Beispiel, wenn du der Person keine weitere Aufmerksamkeit schenken willst.

Wichtig! Wenn du nach der Situation etwas gegen die Diskriminierung tun willst:

- Versuche dir zu merken, wer dich diskriminiert hat, wie die Person heißt und was sie genau gesagt und getan hat. Merke dir, wer sonst noch beteiligt oder anwesend war.
- Bitte Personen, welche die Diskriminierung mitbekommen haben, dir ihre Kontaktdaten zu geben, um als Zeug*innen zur Verfügung zu stehen.
- Sichere alle Beweismittel: Speichere E-Mails, mache einen Screenshot von WhatsApp-Verläufen, mache Fotos von Verletzungen und Schäden etc.

WAS KANN ICH ALS BI*POC TUN, NACHDEM ICH DISKRIMINIERT WURDE?

Auch nach einer diskriminierenden Situation darfst und kannst du für dich entscheiden, welcher Weg für dich am besten ist.

- Du hast gerade Kraft und möchtest dich gegen die Diskriminierung wehren? Dann gibt es unter dem Kapitel: „**Setze dich für dich ein!**“ (S. 20) weitere Tipps, wie du vorgehen und wo du Unterstützung bekommen kannst.
- Du hast das Gefühl, dass gerade alles zu viel ist? Du hast gerade keine Energie und möchtest den Fokus (erst einmal) auf dich selbst richten, damit es dir besser geht? Das nennt sich Self-Care bzw. Selbstfürsorge. Es ist mit großer Wahrscheinlichkeit nicht das erste Mal, dass du rassistische Diskriminierung erlebst. Setze den Fokus auf dich und versuche dich zu empowern. Einige Anregungen, findest du unter dem Abschnitt: „**Betreihe Self-Care**“ (S. 23).



Auch wenn du dich nicht aktiv gegen die Diskriminierung wehren willst, ist es dennoch ratsam, den rassistischen Vorfall (anonym) zu melden. Nur wenn viele Diskriminierungsfälle gemeldet werden, kann in Zukunft darauf aufmerksam gemacht werden, wie häufig Rassismus vorkommt und warum es z.B. mehr schützende Gesetze oder Empowerment-Räume für Betroffene geben muss.

Setze dich für dich ein!

Vorgehen auf Basis des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes

Seit August 2006 gibt es in Deutschland ein Gesetz gegen Diskriminierung: Das **Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz** (AGG). Das Gesetz hat das Ziel, dass Menschen mit schützenswerten Merkmalen, wie z.B. der ethnischen Herkunft, der Religion oder des Geschlechts gerecht behandelt werden und in einigen Fällen auch rechtlich gegen Ungleichbehandlung vorgehen können.

Das AGG gilt aber nicht in allen Bereichen, sondern nur für den Arbeitsbereich (Arbeitnehmende, Auszubildende, Bewerber*innen und Praktikant*innen) und für einige Bereiche im Alltag (z.B. bei der Wohnungssuche, beim Einkaufen, Banken, Fitnessstudios, Privatschulen), nicht in Behörden und öffentlichen Schulen. Je nachdem, entsteht Anspruch auf Entschädigungen, Schadensersatz und Unterlassung.



Arbeitgeber*innen sind gesetzlich dazu verpflichtet, die eigenen Arbeitnehmenden vor Diskriminierung durch andere Mitarbeitende, Geschäftspartner*innen oder Kund*innen zu schützen und müssen auf eine Diskriminierungsbeschwerde reagieren. Der*Die Arbeitgeber*in kann Mitarbeitende im Falle eines diskriminierenden Verhaltens z.B. abmahnen oder versetzen. Kund*innen können auf das diskriminierende Verhalten angesprochen werden oder Hausverbot bekommen. Reagiert der*die Arbeitgebende nicht, kann er*sie vor Gericht angeklagt werden.

Sprich verantwortliche Menschen an

Als Arbeitnehmer*in, Praktikant*in, Auszubildende*r: Sprich mit dem*der Vorgesetzten, der zuständigen Beschwerdestelle oder dem Betriebs-, bzw. Personalrat. Ansprechpersonen sind auch Gleichbehandlungsbeauftragte, wenn es um Sexismus und sexuelle Belästigung geht oder Schwerbehindertenbeauftragte, wenn es um Diskriminierung von behinderten Menschen geht. Wenn möglich, lasse dich von einem*r vertrauenswürdigen Kolleg*in begleiten. Dokumentiere genau, wie mit deiner Beschwerde umgegangen wurde.

Im Alltag als Kund*in: Erkundige dich nach der vorgesetzten Person und mache diese möglichst schriftlich, also z.B. per E-Mail, auf das diskriminierende Verhalten aufmerksam oder bitte um ein persönliches Gespräch. Lass dich dabei nach Möglichkeit von einer vertrauenswürdigen Person begleiten.

Schreibe ein Gedächtnisprotokoll

Protokolliere genau, **was, wann, wo passiert ist, wer** an dem Vorfall beteiligt war, ob es **Zeug*innen** gab und ob du **Beweise** bzw. Indizien hast, wie z.B. eine E-Mail, aus der die Diskriminierung hervorgeht. Unabhängig davon, ob der Vorfall über das AGG gedeckt ist, ist es sinnvoll ein Gedächtnisprotokoll zu schreiben. Über folgenden Link findest du eine Vorlage für ein Gedächtnisprotokoll:

<https://bit.ly/39ZYfwo>.



Wenn du rechtlich gegen die Diskriminierung vorgehen willst und Ansprüche auf Basis des AGG, also z.B. die Unterlassung der Diskriminierung oder eine Entschädigung geltend machen möchtest, muss dies innerhalb von zwei Monaten geschehen.

Was mache ich außerhalb des AGG-Bereichs?

Das AGG schützt nicht in allen Lebensbereichen, zum Beispiel nicht in öffentlichen Bildungseinrichtungen, bei Behörden, der Polizei und der Justiz.

Während das AGG bei privaten Bildungseinrichtungen Anwendung findet, gilt dieses nicht für Schüler*innen in **öffentlichen Schulen**. Hier schützt das AGG Lehrkräfte nur als Arbeitnehmende. Aber auch Kinder und Jugendliche haben ein Recht auf diskriminierungsfreie Bildungsteilnahme. Dies ergibt sich aus verschiedenen völkerrechtlichen Verträgen, wie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte. Die Schuldirektion und Lehrkräfte tragen auch die Verantwortung dafür, dass dies gewährleistet wird.

Wirst du als Schüler*in durch eine Lehrkraft oder einer oder mehrere*n Schüler*innen ausgegrenzt, beleidigt, gemobbt oder sogar körperlich angegriffen, suche erst einmal das Gespräch mit Menschen, die deine Situation ernst nehmen und bei denen du dich wohlfühlst. Das können z.B. deine Eltern sein. Es kann aber auch sein, dass du Angst hast, dass deine Eltern dann etwas tun, was du nicht möchtest. In diesem Fall kannst du dich auch direkt an eine Beratungsstelle wenden, mit deren Hilfe ihr gemeinsam überlegen könnt, wie ihr das Thema mit deinen Eltern besprechen könnt.

Eine Möglichkeit ist es, gemeinsam mit den Eltern bzw. den Erziehungspersonen und eventuell der*dem Berater*in die Klassenlehrkraft oder eine Lehrkraft deines Vertrauens über den Vorfall zu informieren. Solltet ihr hier keine Unterstützung finden, könnt ihr die Schulleitung über den Vorfall informieren. Wenn ihr auch seitens der

Schulleitung keine Unterstützung bekommt, könnt ihr euch an die kommunale Schulverwaltung oder an die Schulaufsichtsbehörde bei der Bezirksregierung wenden. Auch **Polizei, Justiz und Behörden** sind nicht Teil des AGG-Geltungsbereichs. Alle staatlichen Behörden sind aber an die verfassungsrechtlichen Diskriminierungsverbote (z. B. Art. 3 Abs. 3 Grundgesetz (GG)) und an den allgemeinen Gleichheitssatz des Art. 3 Abs. 1 GG gebunden. Dennoch kommt es z. B. noch immer zu rassistischen Polizeikontrollen oder anderen rassistischen Verhaltensweisen von Mitarbeiter*innen im öffentlichen Dienst. Im Falle einer rassistischen Diskriminierung kannst du eine Dienstaufsichtsbeschwerde einreichen. Hierfür kannst du dir auch Unterstützung bei einer Antidiskriminierungsberatung holen.

Antidiskriminierungsberatung

Wenn du dich gegen rassistische Diskriminierung wehren möchtest, musst du dies nicht alleine tun. Es gibt spezielle Antidiskriminierungsberatungsstellen wie die **Antidiskriminierungsberatung des DRK Rhein-Erft e.V.**, die dir helfen können. Weitere Anlaufstellen findest du im letzten Teil der Broschüre.

In den meisten Diskriminierungsfällen ist es sogar sehr empfehlenswert, sich professionelle Unterstützung zu holen. Leider zeigt die Erfahrung vieler Ratsuchender aus der Antidiskriminierungsberatung, dass sie alleine nicht ernst genommen werden. Eine Begleitung durch eine Antidiskriminierungsberatung ist in der Regel erfolgsversprechender, wenn du dich gegen die rassistische Diskriminierung wehren willst.

In einer rassismussensiblen Beratung

- werden dir deine Rassismuserfahrungen nicht abgesprochen;
- kannst du über deine Rassismuserfahrungen sprechen und wirst ernst genommen;
- kannst du Stärkung und Unterstützung erfahren;
- kannst du auch klären, ob dein Fall in den Schutzbereich des AGG fällt;
- kannst du dich auch anonym beraten lassen, d.h. du kannst über die Situation sprechen, ohne deinen Namen zu nennen;
- werden nur die Schritte gegangen, die du gehen willst.

Die Antidiskriminierungsberatung des DRK Rhein-Erft e.V.

- kann dich zu Schlichtungs- und Beschwerdegesprächen begleiten und dich dabei unterstützen, dass deine Perspektive gehört und ernst genommen wird;
- kann mit dir ein Beschwerdeschreiben an die diskriminierende Einrichtung schreiben und verschicken;
- kann dich zur weiteren Fachberatungsstellen vermitteln und begleiten;
- kann dich beim rechtlichen Verfahren (auf Basis des AGG) unterstützen und begleiten.

Ziele können sein

- eine Stellungnahme und/ oder Entschuldigung;
- eine Unterlassung der Diskriminierung/ Belästigung;
- eine Abmahnung, Versetzung oder Kündigung einer diskriminierenden Person;
- die Durchführung von rassismuskritischen Schulungen in der Einrichtung;
- gleiche Bezahlung; gleiche Vertragsbedingungen oder Mietpreise;
- eine Entschädigung oder Schadensersatz.



Es ist nicht immer möglich etwas gegen die rassistische Diskriminierung zu bewirken. Manchmal ist das diskriminierende Verhalten in einer Einrichtung so verfestigt, dass zum Wohle der eigenen Gesundheit die einzige Lösung ist, den Job, das Fitnessstudio oder die Schule zu wechseln.

Betreibe Self-Care!

Die allermeisten Bi*PoC erleben regelmäßig und teilweise seit ihrer frühen Kindheit, dass ihnen mit Vorurteilen begegnet wird, sie ausgegrenzt, anders behandelt werden, ihre Bedürfnisse und Wünsche missachtet oder vergessen werden, sie hauptsächlich als „Problem“ wahrgenommen werden, sie beleidigt oder sogar körperlich verletzt werden. Rassismuserfahrungen sind emotionale Gewalterfahrungen. Es gibt mittlerweile einige Studien, die darauf hinweisen, dass Rassismus körperlichen und seelischen Schaden zufügt und von einem geringen Selbstwertgefühl bis hin zu Traumata oder Depressionen führen kann. Deswegen ist es für rassismusbetroffene Personen umso wichtiger, diese Gewalterfahrungen durch mehr Selbstfürsorge (Self-Care) und Empowerment auszugleichen.

Für Menschen mit Rassismuserfahrungen ist Self-Care, also Selbstfürsorge zu betreiben, mehr als sich nur nach einem anstrengenden

Tag auszuruhen. Es ist eine Form der Selbsterhaltung, des eigenen Empowerments, des politischen Widerstands und hat seinen Ursprung in der Schwarzen Bürgerrechtsbewegung bzw. im Schwarzen Feminismus. Audre Lorde, eine Schwarze Schriftstellerin und Aktivistin sagt hierzu (frei übersetzt):

„Selbstfürsorge ist keine Selbstverwöhnung, es ist Selbsterhaltung und das ist ein Akt der politischen Kampfansage“

Besonders nach einem rassistischen Vorfall solltest du auf dich achten und Selbstfürsorge betreiben. Self-Care ist mit Selbstliebe und Selbstakzeptanz verbunden. Wer sich selbst liebt und akzeptiert, wird trotz der diskriminierenden Verhaltensweisen und rassistischen Vorurteile in der Gesellschaft weniger Belastung und Stress empfinden. Bi*PoC sind mit aktiver Self-Care insgesamt resilienter und besser dafür gewappnet, in einer rassistischen Gesellschaft zu gedeihen.

Self-Care ist zudem die Grundlage dafür, dass wir in der Lage sind, uns in alltäglichen Situationen besser gegen Rassismus zu wehren, um eine Veränderung der rassistischen diskriminierenden Strukturen herbeizuführen. Denn dies schaffen wir nur, wenn wir mental und körperlich gesund sind.

Möglichkeiten, um mental und körperlich gesund zu bleiben

Frage dich, welche Ressourcen habe ich? Welche Menschen tun mir jetzt wirklich gut? Welche Aktivitäten tun mir gut, um mir regelmäßig Erholung und Heilung zu gönnen?

Hier sind einige Ideen:

- Sprich mit vertrauenswürdigen Personen, die deine Rassismuserfahrungen ernst nehmen.
- Mache regelmäßig Sport, um die Anspannungen loszuwerden.
- Bete oder meditiere, um zur Ruhe zu kommen.
- Integriere Entspannungsübungen, wie den Body Scan oder Atemübungen in deinen Alltag.
- Schreibe ein Tagebucheintrag, ein Gedicht, einen Raptext, um deine Gefühle zu ordnen.
- Beschäftige dich mit Rassismus und Widerstand, um zu erkennen, dass nicht du das Problem bist, sondern gesellschaftliche Struk-

turen, die geändert werden müssen. Gute Quellen hierfür sind z.B. Bücher von Noah Sow, bell hooks, May Ayim und Audre Lorde.

- Suche dir empowernde Social-Media Vorbilder z. B. auf Instagram, @empower.mental.de, @by_tuffix, @kopftuchmaedchen, @sohra.beh, @al_niya_healingspace, @giannijovanovic78, @reezyreez
- Suche dir empowernde Pod-Casts z.B. mindful rebellion, tupodcast, Tripple E, diaspor.asia, Rice and Shine, Blac Wine etc.
- Suche oder organisiere Empowerment-Workshops für Bi*PoC in Safer Spaces

Empowerment in Safer-Spaces

Empowerment steht für „Selbstermächtigung“ und bedeutet, dass Bi*PoC sich selbst oder sich als Kollektiv aus der unterdrückten Position befreien, sich heilen und handlungsfähig werden. Ein Empowerment-Raum kann z.B. ein Raum der Erholung sein, in dem Bi*PoC einfach „sein“ und sich austauschen können. Es können gemeinsame Erfahrungen von Rassismus und Diskriminierung geteilt werden, sodass wir Rassismus entindividualisieren und klar als strukturelles Problem benennen können. Zugleich entfernen wir uns von den Glaubenssätzen, die uns jahrelang eingetrichtert wurden (z.B. du bist nicht gut genug“, „du bist anders“).

Wir können Handlungsstrategien miteinander teilen, voneinander lernen und neue Perspektiven und Handlungsoptionen erarbeiten. Wir können gemeinsam überlegen, wie wir Community Care betreiben, uns gegenseitig besser unterstützen, uns im Falle von rassistischen Vorfällen nicht alleine lassen, sondern uns solidarisieren und als Kollektiv aktiv werden. Privilegiere Bi*PoC sollten dabei auch auf noch marginalisiertere Bi*PoC achten. Wichtig ist auch, dass wir uns nicht nur gegen die uns betreffenden Rassismusform(en) einsetzen, sondern dass z.B. von antimuslimischen Rassismus Betroffene sich auch gegen anti-Schwarzen-Rassismus einsetzen und andersherum (es ist nicht ausgeschlossen, auch von beidem betroffen sein zu können).

Wir können im besten Falle gemeinsam aktiv werden, auf rassistische Strukturen öffentlich aufmerksam machen und Veränderungen einfordern.



Safer Spaces, also geschützte Räume für Bi*PoC sind geschlossene Räume, die NUR für Betroffene von Rassismuserfahrungen sind, damit sie sich mit der Gewalt und den Verletzungen des Systems auseinandersetzen können, ohne dass weiße Menschen die geteilten Erfahrungen relativieren oder bagatellisieren.

WAS MACHE ICH, WENN ICH RASSISTISCHE DISKRIMINIERUNG MITBEKOMME?

Da rassistische Situationen sehr unterschiedlich sind, gibt es leider keine Patentlösung dafür, wie man sich in so einer Situation verhalten sollte. Es macht einen Unterschied, ob du Zeug*in einer rassistischen Polizeikontrolle am Bahnhof wirst, oder ob du an einer Schule Lehrkraft bist und ein*e Schüler*in dir von einem diskriminierenden Verhalten einer anderen Lehrkraft erzählt. Und es macht einen Unterschied, ob du als Bi*PoC oder weiß positioniert bist.

Hier sind daher einige allgemeine Ratschläge, wie du reagieren kannst, wenn du Zeug*in einer rassistischen Diskriminierung wirst oder betroffene Menschen dir davon erzählen.

Rassismus benennen

Vermeide es, die rassistische Situation kleinzureden und in eine Abwehr zu verfallen. Reaktionen wie

„das hat die Person bestimmt nicht so gemeint“

„das war kein Rassismus“

„sei nicht so sensibel“

„ich glaube, du siehst überall Rassismus“

„wehr‘ dich doch einfach“

sind absolut unangebracht und führen zu weiteren Verletzungen der betroffenen Person. Reaktionen wie diese sind zudem ein Teil von typischen Abwehrstrategien.

Es kann sein, dass du tatsächlich glaubst, dass diese Reaktionen für die betroffene Person hilfreich sind. Es kann aber auch zeigen, dass du dich zu wenig mit dem Thema Rassismus beschäftigt hast und dir daher mehr Wissen zu diesem Thema aneignen solltest, um zu verstehen, dass es sich nicht um Ausnahmen handelt, sondern um ein strukturelles, gesellschaftlich tief verwurzeltes Problem. Es gibt sehr gute Bücher, die du zu diesem Thema lesen kannst.

Literaturempfehlungen

Alice Hasters: **Was weiße Menschen nicht über Rassismus hören wollen, aber wissen sollten** (2019).

Emilia Roig: **Why we Matter. Das Ende der Unterdrückung** (2021).

May Ayim, Katharina Oguntoye, Dagmar Schultz: **Farbe bekennen: Afro-deutsche Frauen auf den Spuren ihrer Geschichte** (1986).

Mohamed Amjahid: **Unter Weißen: Was es heißt, privilegiert zu sein** (2017).

Noah Sow: **Deutschland Schwarz Weiss** (2018).

Susan Arndt, Maureen Maisha Eggers, Grada Kilomba, Peggy Piesche: **Mythen, Masken und Subjekte. Kritische Weißseinsforschung in Deutschland** (2005).

Tupoka Ogette: **Exit Racism** (2018).

In jedem Fall reagieren und nicht wegschauen!

Rassismus lebt unter anderem davon, dass Menschen weggucken, schweigen, vermeintlich neutral bleiben wollen oder glauben, dass es für die betroffene Person nicht so gravierend ist. Häufig sind Menschen, die keine rassistische Diskriminierung erfahren, auch unsicher und wissen nicht, wie sie mit der Situation umgehen sollen.

Gar nicht zu reagieren hat aber in jedem Fall zur Folge, dass der*die Verursacher*in sich in seinem*ihrem Verhalten bestätigt fühlt und dass betroffene Personen sich alleine gelassen fühlen. Zuschauende Personen „lernen“ von der Situation, dass bei diskriminierenden Situationen geschwiegen und nicht gehandelt wird. Besonders im (vor-)schulischen Bereich sollten letztere nicht außer Acht gelassen werden. Aus diesem Grund: Reagiere auf jeden Fall!

Die Bedürfnisse der betroffenen Person stehen im Mittelpunkt

Vielleicht ist dir bereits bewusst, dass du in solchen Situationen auf jeden Fall handeln musst und du hast vielleicht sogar direkt eine Idee, wie du am liebsten reagieren würdest. Stell dir aber zunächst die Frage: Wie handle ich im Sinne der Bedürfnisse der betroffenen Person? Handle empowerment-orientiert und nicht bevormundend. Die betroffene Person weiß selbst am besten, wie viel Energie sie gerade hat und was ihr am besten hilft.

Wenn die Möglichkeit besteht, gehe zu der betroffenen Person und sag, dass du das Verhalten der verursachenden Person ganz klar rassistisch findest. Frag die betroffene Person, welche Unterstützungs-



Nicht immer ist es sinnvoll sich an den*die Verursacher*in zu wenden. Ganz im Gegenteil:

Der*die Verursacher*in bekommt die ganze Aufmerksamkeit, etwas was vielleicht sowieso sein*ihre Bedürfnis ist, während die betroffene Person in der Situation vergessen wird und alleine mit ihren Emotionen zurechtkommen muss.

form sie sich wünscht. Vielleicht möchte sie die verursachende Person lieber ignorieren, fühlt sich aber gut damit, dass du dich mit ihr unterhältst, sie ablenkst oder mit ihr den Ort verlässt. Als Bi*PoC-Unterstützer*in kannst du zudem deine Rassismuserfahrungen und Strategien teilen. Das hilft der betroffenen Person manchmal, sich nicht alleine zu fühlen. Vielleicht reicht es aus, wenn du unterstützend neben der Person stehst, damit sie selbst den Mut hat, der rassistischen Person etwas entgegenzusetzen. Es kann aber auch durchaus sein, dass die betroffene Person erst einmal nichts unternehmen möchte. Bitte respektiere auch diese Entscheidung.

Beziehe weitere Menschen mit ein

Mache andere umgebende oder beteiligte Menschen auf das Thema aufmerksam. Fordere sie auf, sich aktiv einzusetzen („*sehen Sie, was hier gerade passiert?*“). Weise gegebenenfalls darauf hin, dass auch sie sich als Zeug*innen zur Verfügung stellen sollen.

Biete dich als Zeug*in an

Biete der betroffenen Person an dich zu kontaktieren, wenn sie sich gegen die rassistische Diskriminierung wehren will. Bedenke, dass sich die Person unmittelbar nach der diskriminierenden Situation möglicherweise erst einmal emotional sammeln muss und erst einige Tage später die Kraft hat darüber nachzudenken, sich zu wehren. Auch du solltest ein Gedächtnisprotokoll (S. 21) anlegen und ggf. auf Beratungsmöglichkeiten hinweisen (S. 22).

WAS KANN ICH ALS WEIß POSITIONIERTE PERSON LANGFRISTIG TUN?

Beschäftige dich mit deinem Rassismus und deinen Privilegien

Jeder Mensch ist Teil dieser Gesellschaft und wurde somit jahrelang rassistisch sozialisiert. Es reicht daher nicht aus, einmalig an einem Tagesworkshop teilzunehmen und davon auszugehen, dass man alles weiß, was es zu dem Thema zu wissen gibt. Die jahrelange unbewusste rassistische Prägung hat zur Konsequenz, dass wir uns kon-

tinuierlich mit diesen Themen beschäftigen müssen. Alleine schon aus dem Grund, dass es unterschiedliche Rassismusformen gibt wie z.B. anti-Schwarzer Rassismus, antimuslimischer Rassismus, Rassismus gegenüber Sinti*zze und Rom*nja, und diese intersektional mit anderen -ismen wie Klassismus und Sexismus wirken. Beschäftige dich zudem auch mit deiner Positionierung und reflektiere deine *weißen Privilegien*.

Verbreite Wissen

Teile das Wissen, welches du dir angeeignet hast. Verbreite Materialien wie das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz oder die vorliegende Broschüre und wenn möglich in den Sprachen, die in deiner Organisation bzw. Institution von Bedeutung sind. Setze dich dafür ein, dass in deiner Einrichtung regelmäßig Schulungen zum Thema Rassismus durchgeführt werden.

Werde ein*e Verbündet*e

Ein*e Verbündet*e zu sein bedeutet, dass du dich mit deinen Privilegien auseinandersetzt und sie dir bewusst sind. Es bedeutet, dass du Rassismus ernst nimmst und vor allem bedeutet es, dass du aktiv etwas gegen rassistische Strukturen tust und Bi*PoC ihre Kämpfe nicht alleine kämpfen lässt! Frage deine Bi*PoC Freund*innen, Partner*in, Kinder, Kolleg*innen etc., was du für sie tun kannst. Mache Menschen online und offline auf ihre rassistischen Aussagen und Verhaltensweisen aufmerksam usw. Du hast das Privileg, dich nicht tagtäglich emotional mit Rassismus auseinandersetzen zu müssen. Nutze deine Vorteile, um Bi*PoC zu unterstützen!

Literaturempfehlungen

Amnesty International: **7 Dinge, die weiße Menschen gegen Rassismus tun können** (2020). ([Online](#))

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: **Soforthilfe per Wegweiser**. ([Online](#))

Can, Halil: **Empowerment aus der People of Color-Perspektive**. ([Online](#))

Madubuko, Nkechi: **Praxishandbuch Empowerment. Rassismuserfahrungen von Kindern und Jugendlichen begegnen** (2021).

Noah Sows Blog: <https://www.noahsow.de/blog/>

Rassistische Polizeikontrolle – Was tun?! Solidarisch eingreifen – Ideen und Möglichkeiten (auch als Taschenkarte bestellbar). ([Online](#))

Institutionelle Ebene

Institutioneller Rassismus bezeichnet diskriminierende Vorgänge, die z.B. in Gesetzgebung, Vorgaben oder organisatorischen Strukturen und Abläufen in einer Institution angelegt sein können. Hierbei geht es um das Agieren einer Organisation, nicht einer einzelnen Person. Institutioneller Rassismus ist daher oftmals weniger sichtbar und funktioniert subtiler, auch dadurch, dass er sich durch gesellschaftlich anerkannte Institutionen ausdrückt.

Beispiele von institutionellem Rassismus sind

- vergleichsweise schlechtere Schulempfehlungen für Bi*PoC-Kinder beim Übergang von der Grundschule zur weiterführenden Schule als *weiße* Kinder – bei gleichen Schulleistungen.
- Verdachtsunabhängige Polizeikontrollen von Bi*PoC – also racial profiling
- Diskriminierung von EU-Bürger*innen durch das Jobcenter durch eine interne Arbeitshilfe, die „bandenmäßigen Leistungsmissbrauch“ unterbinden soll und dazu führt, dass insbesondere Antragsteller*innen aus Osteuropa einer rassistischen und zum Teil auch rechtswidrigen Behördenpraxis ausgeliefert sind.
- die rassistischen Polizeiermittlungen bei der Mordserie des NSU, bei dem im Umfeld der Hinterbliebenen und Betroffenen ermittelt wurde und ein krimineller Hintergrund vermutet wurde, aber Hinweisen auf rechte Täter*innen nicht nachgegangen wurde.

Um Organisationen diskriminierungssensibler zu gestalten hilft es, zwischen **Prävention** und **Intervention** zu unterscheiden. Interventionsmaßnahmen setzen dann an, wenn es zu einem diskriminierenden Vorfall gekommen ist, während präventive Maßnahmen entsprechend darauf abzielen, Veränderungen herbeizuführen, Diskriminierungsrisiken zu verringern und Barrieren abzubauen.

Leider ist die Auseinandersetzung um und gegen Rassismus oft ein sehr mühsamer, behäbiger und für Bi*PoC oftmals auch schmerz-

hafter Prozess. Daher ist es wichtig, sich für diesen Weg **Verbündete zu suchen und einen langen Atem zu behalten!** *Weiß* positionierte Personen können sich überlegen, wie sie in so einem Prozess gute Verbündete für Bi*PoC sein können und gleichzeitig Verantwortung für Veränderungen übernehmen. Verbündete können Menschen aus unterschiedlichen Kontexten sein, die dich in diesem Prozess begleiten. Es können Kolleg*innen und Freund*innen sein, sie können aus deinem beruflichen oder privaten Umfeld kommen. Schau dich um und frage nach, wer in deinem Umfeld das Thema auch wahrnimmt. Führt gemeinsame Gespräche und überlegt, was ihr unternehmen könnt und wollt. Überlegt, wen ihr noch hinzuziehen könnt oder wo ihr weitere (fachliche) Unterstützung bekommen könnt.

Wichtig ist, die eigenen Grenzen nicht aus dem Blick zu verlieren und zu schauen, dass die eigenen Ressourcen sich auch immer wieder regenerieren. Insbesondere für Bi*PoC kann Selbstfürsorge sehr zentral sein! Auch hierfür sind Verbündete wichtig und unerlässlich, um sich aufgefangen und nicht alleine zu fühlen.

Institutionen rassistisch zu verändern, bedeutet in einen oftmals langen, aber sehr wichtigen Prozess zu gehen. Um diesen Prozess gut zu bestreiten, gibt es unabhängig von der jeweiligen Institution weitere Aspekte zu beachten, die hilfreich sein können:

- Für eine nachhaltige Veränderung braucht es eine **konzeptionelle Verankerung von Diskriminierungsschutz**. Eine Verankerung ist wichtig, da sie einen Anspruch der Organisation an das eigene Handeln formuliert und nicht vom Engagement Einzelner abhängig ist. Dies kann z.B. durch das Überarbeiten von Leitbildern, internen Handlungsgrundlagen, im Qualitätsmanagement und durch Professionalisierung (z.B. Schulungen) des Personals geschehen.
- Außerdem hilft es, **rechtliche Anforderungen und Durchsetzungsmöglichkeiten** zu kennen. So gibt das AGG z.B. vor, dass Arbeitgebende eine interne Beschwerdestelle als Ansprechstelle bei Diskriminierungen am Arbeitsplatz einrichten müssen.



Eine **rassismuskritische Perspektive** versteht Rassismus als Ordnung, in der wir alle leben und die unser Zusammenleben beeinflusst. Rassismus ist somit Teil der Lebenswirklichkeit aller Menschen, auch von denen, die durch Rassismus Vorteile haben. Rassismus betrifft aber nicht alle Personen auf die gleiche Weise. **Rassismuskritik** untersucht, wie Rassismus die Gesellschaft prägt. Sie thematisiert, wie Identitäten, Handlungen und Chancen von Rassismus beeinflusst werden, und zwar nicht nur auf individueller Ebene, sondern auch in Bezug auf Gruppen und Institutionen. Dazu gehört auch das selbstreflexive und kritische Hinterfragen von bestehenden Institutionen, Debatten und Regeln.

- Sucht euch **Unterstützungsmöglichkeiten von außen**. Es gibt mittlerweile viele Anlaufstellen, die rassismuskritische Prozesse mit ihrer Expertise begleiten können. Hinweise hierzu finden sich auch nochmal am Ende der Broschüre.

BILDUNGSEINRICHTUNGEN

Auch in KiTas oder Schulen kommt es zu Fällen von institutionellem Rassismus. Betroffene können dabei Kinder, Jugendliche, Elter und/oder Mitarbeiter*innen sein. Um rassistischer Diskriminierung angemessen begegnen zu können und ihr langfristig etwas entgegen zu setzen, sind **Antidiskriminierungskonzepte und diversitätssensible Leitlinien** wichtig und hilfreich. Diese können aus verschiedenen Bausteinen bestehen, wie z.B.:

- **Spielzeug, Lieder, Bücher** u.ä., die in KiTas benutzt werden, können kritisch überprüft werden, ob sie stereotype Bilder reproduzieren und wer dargestellt wird – und wer nicht. Ähnliches gilt für **Unterrichtsmaterialien in der Schule**. Hier können Schüler*innen auch aktiv mit einbezogen werden und eine Auseinandersetzung um Repräsentation und Darstellungen gemeinsam geführt werden.
- **Empowerment-Angebote** für Bi*PoC Lehrkräfte, Schüler*innen, aber auch Eltern sind wichtig, um Rassismuserfahrungen zu verarbeiten und die eigene Handlungsfähigkeit wiederherzustellen. Für mehr Infos zu Empowerment siehe Seite 25.
- Es ist wichtig, dass **Schüler*innen und Gremien wie Schüler*innenvertretungen** innerhalb des Prozesses für eine diskriminierungssensible Umgebung beteiligt werden und in ihren Einschätzungen und Wahrnehmungen auch gehört werden. Gleichmaßen gilt, dass insbesondere in Fällen von Diskriminierung die Erwachsenen Verantwortung übernehmen und diese nicht an Schüler*innen abgegeben wird.
- Erwachsene **Ansprechpersonen** in der Einrichtung oder der Schule, an die sich Betroffene wenden können, nachdem sie Rassismus erlebt haben, sollten benannt werden. Dies kann es für Betroffene leichter machen, sich Unterstützung zu suchen. Nach Möglichkeit sollte die Ansprechperson Bi*PoC sein. Zudem sollte sie geschult sein im Umgang mit Rassismuserfahrungen als auch vertraut mit Beratungsangeboten, an die sie ggf. weitervermitteln kann.
- Es ist wichtig, für den Umgang mit Betroffenen **verbindliche Leitlinien festzulegen**, damit sichergestellt ist, dass ihre Anliegen

ernst genommen und Rassismuserfahrungen nicht bagatellisiert werden. Das sollte auch nach außen transparent gemacht werden, damit Menschen nicht die Sorge haben müssen, dass ihnen ihre Erfahrungen abgesprochen werden. Bei der Ausarbeitung von Leitlinien sollten Bi*PoC einbezogen werden. Es ist aber wichtig zu beachten, dass es nicht ihre Aufgabe oder gar in ihrer Verantwortung liegt, für Veränderungen zu sorgen!

- Ein **Beschwerdeverfahren** sollte ebenso verbindlich festgehalten und allen Beteiligten transparent gemacht werden. Auch Sanktionsmöglichkeiten bei Rassismus und die Dokumentation von rassistischen Vorfällen sollten hier festgeschrieben werden. Eine **unabhängige Beschwerdestelle für Schulen**, die bei rassistischer Diskriminierung hinzugerufen werden kann, die intern nicht gelöst werden kann, kann auch übergreifender, z.B. kreisweit eingerichtet werden.
- Das **Leitbild der Einrichtung**, z.B. in Form der Schulordnung sollte dahingehend überarbeitet werden, dass Diversität als Norm anerkannt wird und eine aktive Positionierung gegen Diskriminierung beinhaltet.
- **Regelmäßige Fortbildungsangebote** für Fachkräfte, wie Schulsozialarbeitende, Lehrkräfte oder Erzieher*innen stellen eine wichtige Möglichkeit dar, sich mit den Themen Rassismus und Diskriminierung – auch spezifisch für den eigenen beruflichen wie privaten Kontext – auseinanderzusetzen. Hinweise auf Bildungsangebote finden sich im Abschnitt „Anlauf- und Kontaktstellen“.

Wichtig ist es, dass in der Entwicklung und Überarbeitung der Leitlinien und Implementierung von Diskriminierungsschutz alle aktiv eingebunden werden. Dazu gehören Schüler*innen, Kinder, Eltern, Mitarbeitende und die Leitungsebene. Es ist gleichermaßen wichtig, Teilnehmungsformate zu schaffen, in denen unterschiedliche Erfahrungen mit Rassismus besprechbar werden: für Bi*PoC kann ein geschützter Rahmen in einem Safer Space der bessere oder auch ein zusätzlicher Ort sein, in dem sie sich austauschen und Ideen für Veränderungen entwickeln können. Hierfür ist es hilfreich, eine externe Person einzuladen, die solche Formate gut anleiten und gestalten kann.

Literaturempfehlungen

Anlaufstelle für Diskriminierungsschutz an Schulen (ADAS): **Schutz vor Diskriminierung an Schulen – Ein Leitfaden für Schulen im Land Berlin** (2020). ([Online](#))

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: **Diskriminierung an Schulen erkennen und vermeiden – Praxisleitfaden zum Abbau von Diskriminierung in der Schule** (2019). ([Online](#))

Bilder im Kopf – Strategien und Medien gegen Antisemitismus, Rassismus und Diskriminierung: <https://bilderimkopf.eu/>

Fachstelle Kinderwelten für vorurteilsbewusste Spielmaterialien und Bücher: <https://situationsansatz.de/fachstelle-kinderwelten/>

VEREINE UND WOHLFAHRTSVERBÄNDE

Auch Vereine und Wohlfahrtsorganisationen können durch gezielte Maßnahmen institutionellem Rassismus innerhalb ihrer Organisation vorbeugen. Natürlich hängen Vorgehensweisen und Bedarfe mit der unterschiedlichen Ausrichtung der Organisation und ihren Angeboten zusammen, aber unabhängig davon, ob es sich um eine Jugendeinrichtung, Beratungsstelle oder Sportverein handelt, gibt es Möglichkeiten, eine diskriminierungssensible Organisationskultur für Mitarbeiter*innen, Klient*innen, Besucher*innen und Mitglieder zu schaffen.

Ein erster Einstieg in rassismuskritische Organisationsentwicklung geschieht oft durch Workshops für Mitarbeitende, in denen Themen wie Rassismus, Diskriminierung und gesellschaftliche Diversität als Normalität besprochen werden. Einmalige Auseinandersetzungen sind in der Regel aber nicht ausreichend, um Schutz vor rassistischer Diskriminierung zu etablieren. Dafür braucht es eine längerfristige Organisationsentwicklung, die z.B. folgende Aspekte als Zielsetzung haben kann:

- Im Bereich der Einstellungspolitik gibt es eine Vielzahl von Möglichkeiten, institutionellen Rassismus zu verhindern: **Stellenausschreibungen können diversitätssensibel** formuliert werden (z.B. können Bi*PoC oder Menschen mit Flucht- oder Migrationserfahrungen aktiv angesprochen und eingeladen werden, sich zu bewerben); (teil-) **anonymisierte Bewerbungsverfahren** verringern nachweislich Diskriminierungsrisiken und sogenannte **positive Maßnahmen** können unterrepräsentierte Gruppen in Einrichtungen berücksichtigen und stärker einbinden (z.B. bei gleicher Eignung die bevorzugte Einstellung von im Betrieb unterrepräsentierten Gruppen).
- In Arbeitsverträgen und in Betriebsvereinbarungen kann eine **Antirassismusklausel** eingesetzt werden und somit ein diskriminierungssensibles Handeln als Teil der Organisationskultur und des Selbstverständnisses verankert werden.
- Nach dem AGG sind Arbeitgeber*innen dazu verpflichtet, **eine interne Beschwerdestelle** einzurichten, an die sich Mitarbeitende wenden können, wenn sie Diskriminierung erleben oder beobachten. Hierzu zählt explizit auch, aber nicht ausschließlich, rassistische Diskriminierung.

- Um Handlungsbedarfe sichtbar zu machen, könnt ihr darauf hinwirken, dass es eine **anonyme Befragung** der Mitarbeiter*innen innerhalb eurer Institution zu den Themen Rassismus und Diskriminierungsschutz gibt.
- Vereine können über ihre **Satzung** einen Handlungsrahmen schaffen, der Schutz vor Diskriminierung im Kontext der Arbeit des Vereins gewährleistet und ein Instrument zur Verfügung stellt, mit dem gegen Rassismus innerhalb des Vereins vorgegangen werden kann.

Aber auch der Blick von außen auf die eigene Organisation und ihre Angebote ist lohnenswert!

- Es ist wichtig, die eigenen Angebote und Öffentlichkeitsarbeit dahingehend zu überprüfen, wer Angebote nutzt, wer angesprochen wird und welche (Bild-) Sprache durch die Organisation verwendet wird. Werden z.B. Bi*PoC oder Frauen mit Hijabies abgebildet? Wenn ja, wie? Werden sie selbstbewusst dargestellt oder stereotyp? Hier kann zunächst der Status Quo erfasst werden – **wen sprechen wir an und wie? Wen nicht?** – um darauf aufbauend kritisch zu reflektieren, wer z.B. Angebote nicht nutzt oder kennt und welche Hintergründe dies hat. **Mehrsprachigkeit** und **Bildsprache** eines Angebotes bzw. einer Einrichtung können hier einen großen Einfluss haben.
- Auch sollten **unterschiedliche Bedarfe innerhalb der Zielgruppe** bedacht werden; z.B. können Jugendzentren überlegen, wie sie mit Rassismuserfahrungen von Besucher*innen umgehen und Empowerment-Angebote für Kinder und Jugendliche schaffen können.

Literaturempfehlungen

Antidiskriminierung in der Arbeitswelt: **ABC zu Innerbetrieblichen Beschwerdestellen** (2015). [\(Online\)](#)

Antidiskriminierungsstelle des Bundes: **Fair in den Job! Leitfaden für diskriminierungsfreie Einstellungsverfahren** (2019). [\(Online\)](#)

Antirassismusklausel für Vertragsgestaltung:
<https://www.antirassismusklausel.de/>

IDA e.V.: **Rassismuskritische Öffnung II** (2020). [\(Online\)](#)

Meyer, Kerstin; Behmanesh, Sohal: **Grundlagen und Handlungsfelder diskriminierungskritischer Organisationsentwicklung** (2019). [\(Online\)](#)

Regionale Arbeitsstellen für Bildung, Integration und Demokratie e.V. (RAA Berlin): **Diversitätsorientierte Organisationsentwicklung: Grundsätze und Qualitätskriterien** (2017). [\(Online\)](#)

Verwaltung und Behörden stellen oft eine zentrale Anlaufstelle für Bürger*innen dar und nehmen damit eine wichtige Rolle im alltäglichen Leben und gesellschaftlichen Prozessen ein. Oft geht es hierbei um sensible und nicht selten auch um existenzielle Themen wie Zugänge zu gesellschaftlicher Teilhabe, um Leistungsbezüge, medizinische Versorgung oder das Ausstellen von wichtigen Dokumenten. Gleichzeitig sind sie Arbeitgeber*in vieler Menschen. Somit können Behörden und Verwaltung sowohl nach innen als auch nach außen wirken, um diskriminierungssensibel zu arbeiten. Durch rassismuskritisches Arbeiten kann die öffentliche Verwaltung auch ihren Auftrag zur Stärkung des gesellschaftlichen Zusammenhalts ausfüllen. Einige Möglichkeiten zur rassismussensiblen Organisationsentwicklung für Verwaltungen und Behörden können sein:

- Eine **Stabsstelle Antidiskriminierung** in der Verwaltung schaffen, die Rassismus und Diskriminierungsschutz als Querschnittsthema verankert. Es braucht auch die Möglichkeit, hier Diskriminierungsbeschwerden stellen zu können.
- **Mitarbeiter*innen und Führungskräfte** sollten geschult und für die Themen Rassismus und Diskriminierung sensibilisiert werden. Dies zielt sowohl darauf ab, eine Arbeitsatmosphäre zu schaffen, in der Diversität wertgeschätzt und als normal gesehen wird, als auch auf Anliegen und Bedarfe von Bürger*innen kompetent und diversitätssensibel eingehen zu können. Bestehende Fortbildungsangebote sollten regelmäßig stattfinden sowie überprüft und ggf. überarbeitet werden. Sie sollten rassismuskritisch ausgerichtet sein und in diesem Zuge sollte auch die eigene Praxis kritisch reflektiert werden.
- Auch die öffentliche Verwaltung kann **diskriminierungssensibel Stellen ausschreiben und Bewerbungsverfahren durchführen** – ähnlich wie Vereine und Wohlfahrtsverbände (siehe oben für mehr).
- Es ist wichtig, **Beratungs- und Informationspflichten der Behörden** inklusiv zu denken, so dass auf Beratungsbedarfe individuell eingegangen werden kann. Oftmals sind Beratungen und Informationen nicht so gestaltet, dass sie für alle Menschen gleich verständlich sind – soziale Herkunft, Sprachbarrieren oder Erkrankungen sowie die Versiertheit im Umgang mit Bürokratien sind oftmals sehr unterschiedlich und sollten berücksichtigt wer-

den. Ein heterogenes Zielpublikum bedarf spezifischer Beratung und Unterstützung.

- Das Einsetzen von qualifizierten Sprachmittlungsdiensten sowie das zur Verfügung stellen von übersetzten Formblättern und Ausfüllhilfen können Diskriminierungsrisiken vermindern und Menschen über Vorgänge und Abläufe besser aufklären, so dass **Transparenz und Partizipation an Verfahren gewährleistet werden** kann.
- Behörden können als Arbeitgebende die **Charta der Vielfalt** als Bekenntnis für das Willkommen Heißen von Diversität unterzeichnen. Die Charta ist eine Form der öffentlichen Selbstverpflichtung und bedeutet, sich diversitätssorientiert zu positionieren – mit einer Strahlkraft in die Kommunen als auch in die eigenen kommunalen Organisationen.
- Städte und Kreise können Mitglied in der **Europäischen Städtekoalition gegen Rassismus** werden. Diese hat sich zum Ziel gesetzt, Rassismus und Diskriminierung auf kommunaler Ebene zu bekämpfen und unterstützt dabei ihre Mitglieder aktiv, indem sie lokale Konzepte gegen Rassismus überprüft und Strategien optimiert.

Literaturempfehlungen

Antidiskriminierungsstelle des Bund: **Diversity Mainstreaming für Verwaltungen – Ein Leitfaden für Verwaltungsbeschäftigte** (2015). (Online)

Charta der Vielfalt: **Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion: Diversity Management in öffentlichen Verwaltungen und Einrichtungen** (2017). (Online)

Europäische Städtekoalition gegen Rassismus:

<https://www.eccar.info/index.php/en>

Demirtaş, Birgül; Schmitz, Adelheid; Wagner, Constantin: **Rassismus in Institutionen und Alltag der Sozialen Arbeit** (2022).

Diskursive Ebene

Wenn wir über die diskursive Ebene von Rassismus sprechen, meinen wir damit rassistische Annahmen, die ein großer Teil der Gesellschaft kennt und die auf unterschiedlichen Wegen – meistens öffentlich – weiterverbreitet werden. Dabei bedienen sich die handelnden Personen, bewusst oder unbewusst, an Erzählungen und stereotypen Bildern über marginalisierte Gruppen, die teilweise jahrhundertealt und längst widerlegt sind. Dennoch werden eben diese Bilder und Erzählungen immer wieder verwendet und damit am Leben erhalten. Durch die ständige Wiederholung und die immer wiederkehrende Begegnung erscheinen sie uns zunehmend normal und wir verinnerlichen das Gesagte und Gezeigte.

Dies führt dazu, dass wir **alle rassistische Bilder, Erzählungen und Vorurteile** über verschiedene marginalisierte Gruppen in der Gesellschaft kennen. Sie sind das Ergebnis von Kommunikation: zwischen einzelnen Personen oder medial vermittelten Inhalten, z.B. über das Internet, Zeitungen, Fernsehen oder Werbung. Wir erlernen diese Inhalte im Kindergarten, in der Schule, von unseren Eltern und Großeltern oder Freund*innen. Jede Äußerung und insbesondere öffentliche Äußerungen können Einfluss darauf haben, wie wir über andere Menschen denken. Wir sind also nicht mit unseren rassistischen Bildern und Vorurteilen auf die Welt gekommen, sondern haben diese im Laufe unseres Lebens erlernt.

BEISPIEL:

Wir erlernen rassistisches Wissen bereits im Kindergarten, z.B. dadurch, dass es überwiegend hellhäutige, blauäugige Puppen gibt. Stereotype und rassistische Bilder werden also nicht nur über Sprache vermittelt. Wie wir heute wissen, haben Kinder bereits mit drei bis vier Jahren gesellschaftliche Machtungleichheiten verinnerlicht. Dies hat negative Auswirkungen auf den Selbstwert von Bi*PoC-Kindern und positive Auswirkungen auf *weiße* Kinder, die schon früh beginnen sich als Norm zu verstehen.

In Deutschland wird **weiß-sein als Norm** angenommen und Bi*PoC und ihre Perspektiven sind häufig medial und politisch unterrepräsentiert. So sind Bi*PoC deutlich seltener – insbesondere in positiven Zusammenhängen – medial wahrnehmbar. Deshalb kann in diesem Zusammenhang nicht nur von einer Benachteiligung von Bi*PoC im öffentlichen Diskurs in Deutschland gesprochen werden, sondern auch von einer Bevorzugung der *weißen* Teile der Gesellschaft. Für diese ist dies häufig nur dann wahrnehmbar, wenn sie ihre Positionierung bewusst reflektieren. Tun sie das nicht, werden rassistische Annahmen und Praxen informell weitergegeben, indem sie im Alltag als Routine daherkommen und gewohnt und selbstverständlich wirken. Durch diese Allgegenwärtigkeit ist es nicht möglich, sich dem zu entziehen. Die stereotypen Darstellungen beeinflussen und normalisieren unsere Sicht auf die Welt und die Deutung dessen, was wir erleben. So bekommen *weiße* Personen immer wieder die Bestätigung, dass sie der gesellschaftlich anerkannten Norm entsprechen, während die ständige öffentliche Wiederholung von rassistischen Stereotypen gleichzeitig schädigend für das Selbstwertgefühl von Bi*PoC ist.

Dem entgegenzuwirken ist ein langwieriger und anstrengender Prozess, für den es wichtig ist, dass alle Teile der Gesellschaft sich darauf und die sich daraus ergebenden Veränderungen einlassen.

SICHT- UND HÖRBARKEIT

Perspektiven & Repräsentation

*Weiß*e Menschen sind in vielen Teilen der Gesellschaft bevorteilt, ohne dies unmittelbar zu spüren oder anerkennen zu müssen. In öffentlichen Diskursen werden sie z.B. als gesellschaftliche Norm dargestellt und ihre Perspektiven medial vielfach abgebildet, während marginalisierte Perspektiven kaum öffentlich Gehör finden. Dabei spielt die Frage „*wer spricht über was und wessen Stimme wird gehört?*“ gerade bei der Diskussion über gesellschaftspolitische Themen eine wichtige Rolle.

Beispielhaft verdeutlichen lässt sich dies anhand der Talksendung „Die letzte Instanz“, ausgestrahlt am 29. Januar 2021 im WDR. Hier wurde in einer Runde von fünf Personen, die alle Teil der *weißen* Do-



Die Comedian und Aktivistin Enissa Amani hat unter dem Titel „**Die beste Instanz**“ einen rassismuskritischen Talk als Gegenentwurf zu der beschriebenen Talksendung organisiert. Anschauen könnt ihr die Sendung hier: <https://tinyurl.com/5t3kxtms>

minanzgesellschaft sind, diskutiert, ob es weiterhin in Ordnung sei, die Bezeichnung „Z-Sauce“ zu verwenden. Dies geschah auf eine Weise, die Sinti*zze und Rom*nja herabwürdigte, jegliche Ansprüche auf eine nicht beleidigende Ansprache zurückwies und ohne dass betroffene Personen die Möglichkeit hatten, sich selbst zu dieser Frage zu positionieren. Dieses Beispiel zeigt gut, dass es wichtig ist, bei der

Konzeption von Veranstaltungen unter anderem folgende Fragen zu berücksichtigen:

- Wann wurden welche Bilder der betroffenen Gruppe dominant und in welchem historischen Zusammenhang stehen sie?
- Wer empfindet die Fremdbezeichnung als normal, wer als beleidigend und demütigend?
- Wer hat die Dominanz über die Verbreitung der Bilder und wer über die Gegenbilder?
- Ist durch die Teilnehmenden an der Diskussion tatsächlich ein Erkenntnisgewinn zu erwarten und sind die für die Diskussion relevanten Perspektiven repräsentiert?

Gleichzeitig ergibt sich aus der Frage der Repräsentation auch ein Dilemma: einzelne Personen einer marginalisierten Gruppe werden in eine Situation gebracht, in der sie für eine vermeintlich homogene Gruppe sprechen sollen. Da sie jedoch immer auch heterogene Individuen bleiben, kann die Repräsentation nie adäquat sein. In der Praxis sollte die Frage der Repräsentation deshalb auch immer einer kritischen Prüfung unterzogen werden: Wer ist legitimiert für „die Gruppe“ zu sprechen, weshalb und welche Grenzen ergeben sich aus der individuellen Sprechposition?

Darüber hinaus gibt es auf der diskursiven Ebene ganz unterschiedliche Handlungsbereiche und dementsprechend auch Handlungsansätze. Gut veranschaulichen lassen sich einige Handlungsansätze in den Bereichen Öffentlichkeitsarbeit und Veranstaltungsorganisation.

Die Tatsache, dass einzelne Menschen einer marginalisierten Gruppe zugeordnet werden, bedeutet noch nicht, dass sie über ihre Erfahrungen und Verletzungen sprechen möchten oder deshalb Expert*innen in dem jeweiligen Thema sind und Verbesserungsvorschläge anbieten können. Die Aufklärung über und das Engagement gegen Rassismus kann keine kostenfreie Dienstleistung von Bi*PoC sein. Die Verantwortung hierfür liegt vor allem bei der weißen Dominanzgesellschaft, der vielfältige Möglichkeiten zur Verfügung stehen, sich über Rassismus und Diskriminierung zu informieren und dagegen zu engagieren.



Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichungen

Es ist wichtig, die eigene Öffentlichkeitsarbeit zu überprüfen und zu schauen, welche (Bild-) Sprache in den Veröffentlichungen verwendet wird. Hier können z.B. folgende Fragen und Anregungen hilfreich sein:

- Wie sind unsere Materialien (z.B. Flyer, Website, Broschüren, Handreichungen, Social Media) gestaltet? Haben wir auf eine inklusive Sprache und Wortwahl geachtet? Wichtig ist, dass eine **diskriminierungssensible Sprache** in allen Ankündigungen verwendet wird. Verzichtet auf die Reproduktion von rassistischen Begriffen und Fremdbezeichnungen und berücksichtigt im besten Fall alle Geschlechter und Identitäten in eurer Ansprache.
- **Welche Faktoren haben bei der Auswahl der Bilder eine Rolle gespielt?** Achtet darauf, dass ihr bei der Auswahl der Bilder keine rassistischen Stereotype reproduziert und dass der Kontext der Abbildungen es nicht zulässt, dass dargestellte Personen als „fremd“ oder „die Anderen“ wahrgenommen werden oder dass weiße Personen die vermeintliche Norm repräsentieren.
- Falls ihr mit Zitaten arbeitet: Lasst **Bi*PoC selbst zu Wort kommen** und vermeidet Zitate mit Fremdbezeichnungen wie z.B. „Menschen mit Migrationshintergrund“.

Veranstaltungsorganisation

Um über Rassismus und Diskriminierung zu informieren und diesen etwas entgegenzusetzen, organisieren viele Träger und Initiativen Bildungs- oder „Kulturveranstaltungen“. Auch hierbei gilt es einige Punkte zu berücksichtigen, um die Reproduktion von rassistischen Inhalten und ungleichen Machtverhältnissen zu vermeiden:

- Wenn ihr eine ausschließlich oder überwiegend *weiße* Gruppe seid, sollte die **Expertise von Bi*PoC** bei der Konzeption von Veranstaltungen nach Möglichkeit besonders berücksichtigt werden. Dies funktioniert am besten, wenn Bi*PoC von Beginn an bei der Konzeption und Planung dabei sind.
- Stellt euch außerdem die Fragen „**wer über welches Thema sprechen sollte?**“ und wie ein „Sprechen über“ zu einem „Sprechen mit Personen, die von Rassismus und Diskriminierung betroffen sind“ werden kann.
- Bildet **marginalisierte Perspektiven** ab. Befasst euch hierfür mit der Frage, welches Wissen bereits viel Raum hat und welches nicht. Welches wird anerkannt und welche Perspektive fehlt im Diskurs?

- **Verzichtet** bei Kulturveranstaltungen auf kulturalisierende und exotisierende Darstellungen und Programmpunkte.
- Achtet darauf, dass ihr einzelne Personen und Gruppen in den Ankündigungen und während der Veranstaltung nicht als „**die Anderen**“ markiert.



Für Bi*PoC in überwiegend *weißen* Gruppen oder als angefragte*r Referent*in: Du hast eine Expertise, die beachtet werden sollte. Du kannst einfordern gehört zu werden, du kannst einfordern, dass Schutzkonzepte entwickelt werden.

Damit die Veranstaltung möglichst für alle gut verläuft und die Teilnahme auch für Bi*PoC attraktiv ist, ist es zunächst wichtig einen Rahmen zu schaffen, in dem sich alle Teilnehmenden, Referent*innen und Veranstalter*innen wohlfühlen können.

- Verweist zu Beginn der Veranstaltung auf **Gesprächsgrundsätze**. Dies kann z.B. der Hinweis darauf sein, dass keine diskriminierenden und rassistischen Begriffe verwendet werden sollen. Überlegt euch im Vorfeld allerdings auch, wie ihr mit Verletzungen der Gesprächsgrundsätze umgehen wollt. Hier habt ihr als Veranstalter*innen die Möglichkeit und die Verantwortung,

diese nicht zu ignorieren und offen im Plenum anzusprechen, dass das Gesagte rassistisch ist.

- Vermeidet triggernde Inhalte, auch wenn ihr über Rassismus spricht. Bilder und Videos, die Rassismus verdeutlichen, dienen nur *weißen* Menschen dazu, zu lernen. Bi*PoC brauchen diese Inhalte nicht, da sie Rassismus im Alltag selbst erfahren. Das Zeigen der Inhalte führt zu einem emotional belastenden Moment, den wir eigentlich vermeiden wollen. Sprecht eine **Triggerwarnung** aus, falls sich die Reproduktion von diskriminierenden Inhalten im Zusammenhang mit dem Thema der Veranstaltung nicht vermeiden lässt.
- Schafft **Awareness-Strukturen**. Benennt eine Person, die bei Grenzüberschreitungen verantwortlich und ansprechbar ist. Macht für alle transparent und sichtbar, wer diese Person ist und wie und wo sie ansprechbar ist. Auch das Einrichten eines Rückzugstraums kann hilfreich sein.
- **Ausschlussklauseln** stellen eine Möglichkeit dar, Personen, von denen ihr wisst, dass sie die Veranstaltung stören wollen – sei es durch Handlungen, rassistische Äußerungen oder durch ihre bloße Präsenz –, bereits im Vorfeld die Teilnahme zu untersagen. Damit sie wirksam ist, muss die Ausschlussklausel auf jeder öffentlichen Einladung zu finden sein.

- Schafft einen Raum für **Feedback**. Überlegt euch Wege, wie dieses auch anonym gegeben werden kann. Nehmt auch kritisches Feedback an und berücksichtigt dieses bei eurer nächsten Veranstaltung.
- Wenn ihr offene Fragen habt, ihr euch in einigen Punkten unsicher seid oder es Finanzierungslücken für eure Veranstaltungen gibt, wendet euch an die **Fachstellen in eurer Region**. Diese können euch direkt unterstützen, sind gut vernetzt und können euch geeignete Ansprechpartner*innen vermitteln.

Literaturempfehlungen

Antidiskriminierungsbüro Köln ÖgG e.V.: **Leitfaden für einen rassismus-kritischen Sprachgebrauch** (2013). ([Online](#))

Antidiskriminierungsbüro Köln ÖgG e.V.: **Sprache schafft Wirklichkeit. Glossar und Checkliste zum Leitfaden für einen rassismuskritischen Sprachgebrauch** (2013). ([Online](#))

Arndt, Susan; Ofuately-Alazard, Nadja (Hg.): **Wie Rassismus aus Wörtern spricht. (K)Erben des Kolonialismus im Wissensarchiv deutsche Sprache. Ein kritisches Nachschlagewerk** (2011).

Pamoja Afrika e.V.: **Mit Awareness gegen Rassismus** (2020). ([Online](#))

VERNETZUNG

Mit eurem Engagement gegen Rassismus erreicht ihr gemeinsam viel mehr als alleine. Ihr könnt euch als Gruppe mit anderen Gruppen vernetzen oder euch als Einzelperson einer Gruppe mit Gleichgesinnten anschließen.

Sucht euch Verbündete

Wie bereits im Abschnitt „Institutioneller Rassismus“ (siehe S. 30) dargestellt, ist es immer hilfreich, sich zu vernetzen und gegenseitig zu unterstützen, auch um Einfluss auf den öffentlichen Diskurs zu nehmen. Gemeinsam könnt ihr euch organisieren, eure vielfältigen Kontakte nutzen und in eurem Handeln bestärken.

Knüpft Netzwerke

Sucht den Kontakt zu (Personen aus) Initiativen, Institutionen, Fachstellen oder bereits bestehenden Netzwerken. Es ist immer hilfreich, sich mit Personen auszutauschen, die in ähnlichen Zusam-

menhängen tätig sind oder über besondere Expertise im Themenbereich verfügen. Im Rhein-Erft-Kreis gibt es z.B. den „**Runden Tisch gegen Rassismus**“ (siehe Abschnitt „Anlauf- und Kontaktstellen“). Die Beteiligung an diesem steht allen Interessierten offen und die dort aktiven Personen sind im Kreis gut vernetzt.

Betreibt Agenda Setting

„Agenda Setting“ bedeutet, dass ihr versucht, ein bestimmtes Thema auf die Tagesordnung zu setzen, damit es öffentlich thematisiert und dann aktiv angegangen wird. Auch hier gibt es wieder vielfältige Ansätze und Herangehensweisen:

- **Sucht Kontakt zu Bundes- und Landtagsabgeordneten, aus dem Wahlkreis oder zu lokalen Politiker*innen.** Beschreibt eure Anliegen und Bedarfe. Versucht Diskriminierungsmechanismen in eurer Tätigkeit oder Struktur zu erkennen, sie zu benennen und zu einem politischen Thema zu machen. Gleichzeitig muss hier nicht immer der große Rahmen gemeint sein. Es ist bereits ein Erfolg, wenn ihr es schafft, dass Rassismus innerhalb eurer Institution, dem Kreis oder der Kommune als wichtiges Thema betrachtet wird.
- Um auf Missstände hinzuweisen, ist es hilfreich, auf konkrete Zahlen und Studien verweisen zu können. Falls euch diese fehlen, könnt ihr euch mit den regionalen Fach- und Beratungsstellen in Verbindung setzen. Hier erhaltet ihr Informationen zu **aktuellen Studienergebnissen und Fallzahlen** aus der Region, mit denen ihr eure Argumente stützen könnt (siehe Abschnitt „Anlauf- und Kontaktstellen“).
- Rassistische und diskriminierende Vorfälle werden oft nicht systematisch erfasst. Ein Überblick über das tatsächliche Ausmaß von Rassismuserfahrungen fehlt daher. Es gibt zwar schon ein paar **Meldestellen** (siehe Abschnitt „Anlauf- und Kontaktstellen“), aber nach derzeitigem Stand noch zu wenige. Es gibt Anzeichen dafür, dass für Nordrhein-Westfalen Meldestellen eingerichtet werden sollen. Damit diese ihren Zweck dann erfüllen können, ist es wichtig, dass ihr sie nutzt und die Kontakte weiterverbreitet, sobald sie eingerichtet sind.
- Abhängig vom Anliegen und dem Kontext kann es für euch hilfreich sein, sich öffentlich für die eigenen Ziele stark zu machen und z.B. konkrete Vorfälle zu skandalisieren. Gleichzeitig birgt **Öffentlichkeitsarbeit** auch immer die Gefahr, dass ihr euch persönlichen Anfeindungen aussetzt. Hierauf solltet ihr euch vorbe-

reiten, indem ihr überlegt, ob ihr eine solche Situation (aktuell) aushalten könntet, schaut, wie ihr euch schützen könnt und vertraute Personen dazu holt, die eure Situation kennen und euch unterstützen können. Es kann auch sinnvoll sein, sich an eine Beratungsstelle zu wenden, die Betroffene von rassistischen und (extrem) rechten Angriffen unterstützt und Erfahrung im Umgang mit solchen und ähnlichen Situationen hat. Dies gilt insbesondere für Bi*PoC, da ihr davon ausgehen müsst, dass ihr nicht nur für euer Handeln und eure Ziele angegriffen werdet, sondern dass die Angriffe persönlich und rassistisch werden können.

Distanzierungsmuster

- Die „Rassismusdiagnose“ selbst sei der eigentliche Skandal und das eigentliche Problem. Denen, die darauf hinweisen, wird eine verzerrte Wahrnehmung unterstellt und Rassismus selbst damit als Randerscheinung markiert. Dies wird auch „rassistisches Gaslighting“ genannt. In der Folge wird nicht mehr über Rassismus als Problem gesprochen, sondern die Diskussion dreht sich um die Frage, ob es legitim ist, eine Handlung, bestimmte Strukturen oder Personen als rassistisch zu bezeichnen.
- Rassismus als gesamtgesellschaftliches Problem wird externalisiert. Hier gibt es verschiedene Argumentationsmuster wie z.B., dass Rassismus ein Problem in den USA, aber nicht in Deutschland sei, dass er ausschließlich bei der extremen Rechten vorkäme oder dass er in der Vergangenheit, also im Nationalsozialismus verortet wird und mit der Demokratisierung Deutschlands eigentlich überwunden sei. Dass es alltäglichen Rassismus auch in der so genannten Mitte der Gesellschaft gibt, wird somit nicht anerkannt.
- Wie in Abschnitt 1. (S. 10) beschrieben gibt es einen „Rassismus ohne Rassen“, in dem sehr stark die vermeintlichen Unterschiedlichkeiten der Kulturen betont werden. Diese Argumentationslinie schafft Möglichkeiten, Rassismus zu vertuschen und dennoch auf vermeintlich „kulturell bedingte“ Unterscheidungen und Hierarchien zu bestehen.



Wenn ihr Rassismus (öffentlich) thematisiert, solltet ihr euch darauf einstellen, dass viele weiße Menschen sich entweder angegriffen fühlen und/oder nicht über das Thema sprechen wollen. Auf der diskursiven Ebene gibt es vier relevante Distanzierungsmuster, auf die ihr euch schon im Vorfeld argumentativ vorbereiten könnt. Alle haben gemeinsam, dass sie einer Auseinandersetzung mit Rassismus im Wege stehen, indem sie die Existenz von alltäglichem Rassismus anzweifeln und diese Zweifel zum Kern der Diskussion machen.

- Viele weiße Personen gehen davon aus, dass eine Handlung oder Äußerung nur dann rassistisch sein kann, wenn diese bewusst getätigt wurde, um eine andere Person oder Gruppe zu beleidigen oder zu verletzen. Tatsächlich kann eine Äußerung oder Handlung jedoch auch dann rassistisch sein, wenn damit keine bösen Absichten verfolgt wurden.

Literaturempfehlungen

IDA e.V.: **Rassismuskritik. Versuch einer Bilanz über Fehlschläge, Weiterentwicklungen, Erfolge und Hoffnungen** (2016). ([Online](#))

Bönkost, Jule (Hg.): **Unteilbar. Bündnisse gegen Rassismus** (2019).

IDA NRW: **Überblick. Allianzen bilden in der Migrationsgesellschaft** (2018). ([Online](#))

MATERIELLE UND SOZIALE RESSOURCEN

Schafft Räume für gemeinsamen Austausch und zum Lernen

Zivilgesellschaftliches Engagement gegen Rassismus ist wichtig, um den Diskurs und die Auseinandersetzung um Rassismus voranzutreiben. Dafür braucht es Räume, an denen es organisiert und umgesetzt werden kann. Solche gemeinsamen Räume können einen wichtigen Rahmen geben, um Verbündete zu treffen, zusammen die Stimme erheben zu können, um in Beziehung miteinander zu treten und Kraft zu schöpfen. Darüber hinaus können diese Räume von Bi*PoC auch als Rückzugsorte, Safer Spaces und für Empowermentprozesse (siehe S. 25) genutzt werden.

Im Rhein-Erft-Kreis ist der Bedarf an kostenfreien Räumlichkeiten, in denen sich Menschen organisieren, austauschen und lernen können, groß und das Angebot gleichzeitig gering. Während Vorbereitungs- und Arbeitstreffen kleinerer Gruppen auch in privaten Räumen stattfinden können, wird es häufig schwierig, sobald die Initiativen wachsen und konkrete Projekte umsetzen möchten. Auch deshalb ist dieser Punkt eng mit dem des Agenda Settings verknüpft. Die Miete von Räumen kostet Geld, über das zivilgesellschaftliche Initiativen oft nicht verfügen. Gleichzeitig profitieren Kommunen

unmittelbar vom ehrenamtlichen Engagement der Initiativen, die mit ihrer Arbeit Verantwortung für das Gemeinwohl übernehmen: sie organisieren z.B. Hausaufgabenhilfen, unterstützen Menschen in Not, weisen auf gesellschaftliche Missstände hin, sind politisch aktiv, organisieren Bildungs- und Kulturveranstaltungen.

Hierauf und auf den Bedarf an nutzbaren Räumen gilt es hinzuweisen. Tragt euer Engagement in die Öffentlichkeit und tut euch zusammen. Wenn ihr bereits über Räume verfügt, könnt ihr euch Räumlichkeiten auch mit mehreren Initiativen und Gruppen teilen. Im Rhein-Erft-Kreis stellt zum Beispiel das „Gleis11“ in Bergheim kostenfreie Räumlichkeiten für Kultur- und Bildungsangebote zur Verfügung.

Solidarische Bündnisse für Powersharing schaffen

Obwohl „Empowerment“ (siehe Hierzu Seite 25) als Selbstermächtigung ein Prozess ist, der immer von einer Person oder Gruppe selbst initiiert und vollzogen werden muss, kann Powersharing (übersetzt: Macht teilen) hierbei unterstützend wirken. So haben privilegierte Gruppen und Personen die Möglichkeit, sich solidarisch mit marginalisierten Gruppen und Personen zu zeigen und entsprechend zu handeln. Für *weiße* Personen ist beim Powersharing grundlegend, dass sie anerkennen, dass sie über Privilegien verfügen.

Macht, die geteilt werden kann, kann sich z.B. über den Zugang zu Ressourcen (Geld, Netzwerke, Wissen, Kontakte) ausdrücken oder ist mit bestimmten Positionen als Multiplikator*in oder Führungskraft verbunden.

Hieraus ergeben sich Handlungsspielräume, die zum Powersharing genutzt werden können. Beim Powersharing sollten *weiße* Personen auf Bi*PoC zugehen, um dann gemeinsam zu überlegen, welche Ressourcen wie nutz- und teilbar sind, um strukturell ungleichen Voraussetzungen und Möglichkeiten etwas entgegen zu setzen. Wichtig ist, dass die Entscheidung darüber, welche Angebote und geteilten Ressourcen wie genutzt werden, immer bei den sich empowernden Personen und Gruppen liegt.

Falls ihr nicht wisst, wie ihr unterstützen könnt oder welche Unterstützung gewünscht ist, kann es hilfreich sein, das Gespräch zu suchen und nach konkreten Bedarfen zu fragen.



Bi*PoC, die Zugang zu teilbaren Ressourcen haben, können diese z.B. für Community Care nutzen, mit dem Ziel die eigene Community zu stärken.

Wichtige Fragen, die sich *weiße* Personen beim Powersharing stellen sollten:

- Über welche Privilegien verfügen wir und welche Ressourcen können wir dadurch teilen?
- Haben wir zum Beispiel Zugang zu finanziellen Mitteln, kennen wir eine Person bei der Presse, über die eine Meldung verbreitet werden kann oder können wir andere wichtige Kontakte vermitteln und Ressourcen teilen?
- Setzen wir uns ernsthaft mit eigenen Machtstrukturen, Diskriminierungsmechanismen und rassistischen Bildern auseinander, um zu vermeiden, dass wir diese reproduzieren? Dies könnte z.B. bedeuten, dass eine *weiße* Person bei einer Podiumsdiskussion auf einen Platz verzichtet zugunsten einer Person, die eine marginalisierte Perspektive vertritt, oder die Veranstaltenden auf die fehlende Diversität hinweist und nur teilnimmt, wenn das Podium entsprechend besetzt wird.
- Können wir damit umgehen, wenn Unterstützungsangebote oder wir als Personen abgelehnt werden oder die geteilten Ressourcen anders genutzt werden, als wir uns das vorgestellt haben? Falls nicht, weshalb?

Sind wir bereit, persönliche Interessen unterzuordnen, indem wir etwas teilen und damit auf Ressourcen und Entscheidungsmöglichkeiten verzichten und akzeptieren, dass uns der Zugang zu Safer Spaces verwehrt wird? Das Entstehen von Safer Spaces ist ein mögliches Ergebnis von Empowermentprozessen. Auch wenn ihr dabei geholfen habt, dass es diesen Raum gibt, habt ihr als *weiße* Personen keinen Anspruch auf Zugang.

Literaturempfehlungen

Bönkost, Jule: **White Allyship. Keine Selbstbeschreibung, sondern Handeln** (2021). ([Online](#))

Jagusich, Birgit; Chehata, Yasmine (Hg.): **Empowerment und Powersharing. Ankerpunkte – Positionierungen – Arenen** (2020).

ABSCHLUSS

Rassismus steckt tief in unseren Strukturen, in unserem Denken und Handeln. Sich mit Rassismus zu beschäftigen, seine historischen Ursprünge und Kontinuitäten zu sehen und verstehen bedeutet auch, im Alltag die Perspektive zu schärfen für Momente von rassistischer Diskriminierung. Für *weiß* positionierte Menschen bedeutet es, die eigene privilegierte Perspektive anzuerkennen, zu hinterfragen und sich solidarisch mit von Rassismus Betroffenen zeigen zu können. Die Voraussetzung hierfür ist die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus. Bi*PoC kann die kritische Auseinandersetzung mit Rassismus dabei helfen, rassistische Strukturen zu erkennen und zu benennen. Erst dadurch ist es möglich, sich von verinnerlichtem Rassismus zu befreien, um besser in einem rassistischen System (über)leben und sich ggf. besser gegen Rassismus zur Wehr setzen zu können.

Es gibt aber auch die Notwendigkeit innerhalb der Institutionen und unserer Diskurse etwas zu ändern. So müssen Diskriminierungsschutz und Rassismuskritik als Querschnittsaufgabe verstanden werden. Organisationen und Institutionen sollten hierfür umfassende Antirassismuskonzepte entwickeln, die ihr Handeln, Auftreten und Agieren sowie die internen Strukturen rahmen. In diesem Sinne haben wir auf den vorherigen Seiten vermittelt, wie Diskriminierung und Rassismus wirken, auf welchen Ebenen sich Rassismus zeigt und verschiedene Möglichkeiten vorgestellt, handlungsfähig zu werden. Diese Handlungsvorschläge können Teil eines solchen Antirassismuskonzeptes sein – oder auf die Etablierung eines solchen hinwirken. Sie können wichtige Schritte zu einer nachhaltigen Veränderung von Institutionen und Strukturen sein, die Diskriminierungsschutz aktiv mitdenken.

Politisch wäre es geboten, dass auch Nordrhein-Westfalen ein Landesantidiskriminierungsgesetz verabschiedet, das Betroffene von

Rassismus und anderen Formen von Diskriminierung schützt, insbesondere auch innerhalb von Behörden, Verwaltung und Schulen. Hier sehen wir eine Lücke, die sich sachlich nicht begründen lässt, weshalb großer Handlungsbedarf seitens der Politik besteht. Auch zivilgesellschaftliche Akteur*innen können hier aktiv werden und auf Veränderungen hinwirken.

Jede*r von uns kann etwas verändern. Wir sind alle Teil dieser Gesellschaft und das Handeln jeder einzelnen Person kann etwas bewirken. Wir hoffen daher, dass die vorliegende Broschüre Mut macht, sich gegen Rassismus zu wehren, aktiv zu werden und füreinander einzustehen.

Bürger*innenzentrum im Gleis11

Ist Nachbarschaftstreffpunkt und Anlaufstelle. Vermietet bzw. stellt Räumlichkeiten für Zivilgesellschaft zur Verfügung.

Frenser Straße 11, 50127 Bergheim | Mail: Gleis11@eg-bm.de

www.eg-bm.de/gleis11/

www.facebook.com/gleis11bergheim/

Netzwerk Lehrkräfte mit Zuwanderungsgeschichte

Das Netzwerk hat mehr als 1.000 Mitglieder und führt unterschiedlichste Aktivitäten durch, die auf drei zentrale Handlungsfelder zurückgehen: Potenziale gewinnen, Aus- bildung begleiten, Personalentwicklung gestalten. Das Netzwerk arbeitet landesweit. Im Rhein-Erft-Kreis könnt ihr bei Fragen Mehmet Ermayasi ansprechen.

Mail: ermayasi@lmz-nrw.de

<https://www.lmz-nrw.de/>

Querquadrath

Theaterprojekt gegen Rassismus und Ausgrenzung

ASH Sprungbrett e.V. | Mail: querquadrath@ash-sprungbrett.de

<https://facebook.com/querquadrath>

Runder Tisch gegen Rassismus im Rhein-Erft-Kreis

Der Runde Tisch gegen Rassismus ist ein Netzwerk von Einzelpersonen, Vereinen und Verbänden, die sich gegen Rassismus im Rhein-Erft-Kreis engagieren. Er ist of- fen für Interessierte. Selbstverständnis, Mitglieder und Kontaktmöglichkeiten über:

<https://ada-rheinerft.de/angebote/runder-tisch-gegen-rassismus-im-rhein-erft-kreis/>

Schule ohne Rassismus – Schule mit Courage

*In dem Netzwerk vernetzen sich Schulen im Einsatz für die Menschenwürde. An rund 3.600 „Schulen ohne Rassismus – Schulen mit Courage“ in Deutschland und 27 Schulen im Rhein-Erft-Kreis sind Schüler*innen aktiv gegen Diskriminierung. Die Regionalkoordination im Rhein-Erft-Kreis übernimmt Yvonne Rogoll*

Mail: Yvonne.Rogoll@rhein-erft-kreis.de

Tel: 02271/ 83-10233

<https://www.schule-ohne-rassismus.org/>

ÜBERREGIONAL

Antidiskriminierungsstelle des Bundes

Bietet sowohl Beratung, Wegweiser zu lokalen Beratungsstellen und Materialien, wie Studien, Expertisen, Plakate, Postkarten u.ä. bei Diskriminierung

<https://www.antidiskriminierungsstelle.de/>

Antidiskriminierungsberatung in NRW

Die Beratungsstellen beraten vornehmlich zu Rassismus und Antisemitismus, oft mit intersektionalen Kompetenzen. Eine Liste aller Beratungsstellen in NRW kann über die Seite der Integrationsagenturen NRW gefunden werden.

<https://integrationsagenturen-nrw.de/antidiskriminierungsberatung-2841.html?language=en>

Antidiskriminierungsbüro rubicon

Das rubicon ist eine queere Beratungsstelle, die LSBTIQAP Personen berät, die (rassistische) Diskriminierung erleben. Das rubicon berät insbesondere zu Mehrfachdiskriminierungen.*

Mail: antidiskriminierungsbuero@rubicon-koeln.de

Tel: 0221-27 66 999 33

www.rubicon-koeln.de

BANDAS – Antidiskriminierungsberatung für Schüler*innen

*BANDAS ist eine Beratungsstelle für Schüler*innen, die Rassismus oder andere Diskriminierungsformen im Kontext Schule erleben. Die Berater*innen arbeiten im Regierungsbezirk Köln. Eine Onlineberatung, Telefonberatung (an allen Schultagen von 16–18 Uhr) oder eine Beratung vor Ort ist möglich.*

Amsterdamer Straße 232, 50735 Köln | Mail: bandas@awo-mittelrhein.de

Tel: 0160 55 00 522

<https://bandas-awo-mittelrhein.de/>

Hate Aid – Beratungsstelle gegen Hass im Netz

Bietet Betroffenen von digitaler Gewalt Beratung und Prozesskostenfinanzierung an.

Greifswalder Straße 4, 10405 Berlin | Mail: kontakt@hateaid.org

Tel: 030-252 088 38;

www.hateaid.org

Informations- und Dokumentationszentrum für Antirassismusarbeit NRW (IDA-NRW)

*Informiert zu und beobachtet Entwicklungen in den Themenbereichen Rassismus(-kritik), Rechtsextremismus und Migrationsgesellschaft. Das Angebot richtet sich an Einzelpersonen und Organisationen, hier vor allem Jugendverbände, Vereine, Schulen und Multiplikator*innen. IDA NRW und IDA e.V. (www.idaev.de) veröffentlichen Publikationen und bieten Fortbildungen und Trainings an.*

Volmerswerther Str. 20, 40221 Düsseldorf | Mail: info@ida-nrw.de

Tel: 0211-15925 55

<https://www.ida-nrw.de/>

Mobile Beratung gegen Rechtsextremismus Köln

Die MBR bietet Beratung, Qualifizierung und Unterstützung im Regierungsbezirk Köln für Menschen und Institutionen an, die sich mit Rechtsextremismus, Rassismus und Diskriminierung auseinandersetzen wollen und/oder müssen.

NS-Dokumentationszentrum-

Info- und Bildungsstelle gegen Rechtsextremismus

Appellhofplatz 23 – 25, 50667 Köln | Mail: ibs@stadt-koeln.de

Tel.: 0221-221-27162

<https://www.mbr-koeln.de/>

Opferberatung Rheinland (OBR) – Beratung und Unterstützung für Betroffene, rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt

Die Opferberatung Rheinland (OBR) unterstützt Menschen, die von rechter, rassistischer und antisemitischer Gewalt betroffen sind.

c/o IDA-NRW, Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf

Mail: info@opferberatung-rheinland.de

Tel: 0178/811 39 00

www.opferberatung-rheinland.de

Re_Struct

Unterstützt Institutionen und Träger der politischen Bildung ihre Arbeit rassistisch und intersektional weiterzuentwickeln. Dafür bieten sie zielgruppenspezifische Angebote (Workshops, Seminare, Vorträge, Moderation o.ä.) an für Organisationen.

c/o IDA-NRW, Volmerswerther Straße 20, 40221 Düsseldorf

Mail: re_struct@ida-nrw.de

Tel: 0211-159255 76

www.ida-nrw.de

MELDESTELLEN BEI DISKRIMINIERUNG

Bei antimuslimischem Rassismus

Aktionsbündnis muslimischer Frauen:

<https://muslimische-frauen.de/>

I-Report:

<https://www.i-report.eu/>

Netzwerk gegen Diskriminierung und Islamfeindlichkeit "Inssan":

<https://www.inssan.de/meldung>

Bei Gadjé-Rassismus

Melde- und Informationsstelle Antiziganismus (MIA):

<https://www.antiziganismus-melden.de/>

Bei Queerfeindlichkeit gegenüber Bi*PoC und/oder Geflüchteten

rubicon – Report Violence!:

Mail: ibrahim.willeke@rubicon-koeln.de

Tel: 0221 27 66 999 51

Bei Antisemitismus

Bundesverband der Recherche- und Informationsstellen Antisemitismus (RIAS) e.V.:

<https://report-antisemitism.de/report/>

IMPRESSUM

Bergheim 2022

V. i. S. d. P.:

ASH-Sprungbrett e.V. /

Aktionsbündnis für Demokratiestärkung und Antirassismus

Glescher Str. 2

50126 Bergheim

ada@ash-sprungbrett.de

www.ada-rheinerft.de

Texte:

Bahar Dağtekin, Rahel Lorenz, David Sieveking, Gabriele Tupkovic-Bangert

Gestaltung:

Adrian Brachman



Dieser Ratgeber kann eine Rechtsberatung im Einzelfall nicht ersetzen. Eine rechtliche Gewähr für die bereitgestellten Informationen und darauf gestützte Handlungen wird nicht übernommen.

Hier wurden lediglich Erst-Informationen zum Diskriminierungsschutz zusammengefasst. Beratungs- und Anlaufstellen wurden exemplarisch ausgewählt. Alle Angaben sind ohne Gewähr und Anspruch auf Vollständigkeit.

Die Veröffentlichung stellt keine Meinungsäußerung des BMFSFJ oder des BAFzA dar. Für inhaltliche Aussagen tragen die Autorinnen und Autoren die Verantwortung.

